



Erasmus+

GHID DE BUNE PRACTICI

**privind consilierea pedagogică și metodică a
cadrelor didactice debutante pentru facilitarea
integrării acestora în sistemul de învățământ
preuniversitar**

BUCUREȘTI

2016

Proiectul „Modele inovative pentru optimizarea activității de consiliere pedagogică și metodică a profesorilor debutanți din învățământul preuniversitar bucureștean pentru creșterea calității educației furnizate elevilor” este finanțat prin programul Erasmus+, acțiunea cheie KA1 - Learning Mobility of Individuals, tipul acțiunii VET learner and staff mobility

Lucrarea este realizată în urma schimbului de experiență și bune practici realizat cu partenerii transnaționali CASSIOPEA SAS Palermo și ENGIM San Paolo-Roma în cadrul Proiectului Erasmus+, 2014-1-RO01-KA102-001031 „Modele inovative pentru optimizarea activității de consiliere pedagogică și metodică a profesorilor debutanți din învățământul preuniversitar bucureștean pentru creșterea calității educației furnizate elevilor”

Echipa de proiect:

Cristiana Mateiciuc – manager de proiect

Ionel Florian Lixandru – asistent proiect

Valentina Capotă – responsabil cu dezvoltarea profesională

Aurelia Vasile – responsabil financiar

Colectivul de elaborare:

Ionel Florian Lixandru - Inspector Școlar General

Diana Melnic - Inspector Școlar General Adjunct

Cristiana Mateiciuc - Inspector Școlar Proiecte Educaționale

Ștefana Călinescu-Andrei - Inspector Școlar pentru Educație Permanentă

Mona Tabacu - Inspector Școlar pentru Învățământ Primar

Daniela Elena Ioniță - Inspector Școlar pentru Învățământ Primar

Georgeta Aneta Băcioiu - Inspector Școlar pentru Educație Muzicală

Ileana Sanda – Inspector Școlar pentru Limba și Literatura Română

Mirela Nicoleta Craiu - Inspector Școlar pentru Învățământ Particular

Lavinia Ioana Streinu - Inspector Școlar pentru Educație Plastică

Clementina Anghel - Inspector Școlar pentru Limba Franceză

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație (comunicare) reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține

CUPRINS

Gânduri pentru bune practici	pag. 5
Cap. I. Prezentarea proiectului	pag. 7
1.1 Argument	
1.2 Descrierea proiectului	
1.3 Obiectivele specifice	
1.4 Rezultate așteptate	
1.5 Activitățile proiectului	
1.6 Impactul proiectului	
1.7 Diseminarea rezultatelor proiectului	
1.8 Evaluarea proiectului	
Cap. II. Programul activităților la partenerul transnațional	pag. 16
2.1 Bune practici preluate de la partenerul italian	pag. 26
2.2 Valiza cu unelte a profesorului debutant	pag. 29
Cap. III. Profilul cadrului didactic	pag. 33
3.1 A fi profesor: exigențe și standarde	
3.2 Rolul profesorului în școală și societate	
3.3 Personalitatea profesorului	
3.4 Cultura profesorului	
3.5. Calitățile atitudinale ale profesorului	
3.6 Profesorul debutant	
3.7 Exercitarea profesiei de cadru didactic	
Cap. IV. Documente curriculare	pag. 50
4.1 Planul cadru de învățământ	
4.2 Programa școlară	
4.3 Planificarea calendaristică	
4.4 Proiectarea unităților de învățare	
4.5 Proiectarea lecției	
4.6 Tehnici de lucru la clasă	
Cap. V. Comunicare interinstituțională	pag. 59
5.1 Relațiile cu părinții	pag. 59
5.2 Relațiile cu comunitatea locală	pag. 61

Cap. VI. Evoluția în carieră

pag. 64

- 6.1 De ce o carieră didactică?
- 6.2 Formarea inițială
- 6.3 Formarea continua
- 6.4. Modalități de promovare a cadrelor didactice
- 6. 5 Mobilitatea personalului didactic
- 6. 6 Planul de dezvoltare profesională

Cap. VII. Educația formală, non formală, informală

pag. 77

- 7.1 Educația formală
- 7.2 Educația nonformală
- 7.3 Educație informală
- 7.4 Activitate practică nonformală

Cap. VIII. Drepturi, obligații, responsabilități, sancțiuni

pag. 85



Gânduri pentru bune practici

Ionel Florian Lixandru - Inspector Școlar General

Proiectele europene de dezvoltare personală și instituțională constituie o necesitate, în contextul adaptării procesului instructiv-educativ la normele europene. Nu trebuie să neglijăm faptul că în lumina acestora învățarea trebuie să fie proiectată în conformitate cu cele opt competențe cheie. În vederea modernizării procesului de învățământ și a transformării acestuia într-unul al raționalizării și problematizării, este necesară o foarte bună pregătire a cadrelor didactice, atât din punct de vedere metodic, cât și psihologic.

În contextul integrării europene și a tendințelor de centrare a educației pe nevoile și interesele elevului și în funcție de particularitățile de vârstă ale acestora, se impune o mai mare implicare și deschidere a cadrelor didactice, în vederea unei bune cunoașteri a elevilor și a familiilor acestora. Pentru a atinge aceste obiective este necesară o mai mare implicare în îndrumarea și sprijinirea cadrelor didactice debutante, precum și elaborarea de instrumente de monitorizare a activității acestora și a progresului realizat de elevi.

În urma derulării proiectului de mobilități „Modele inovative pentru optimizarea activității de consiliere pedagogică și metodică a profesorilor debutanți din învățământul preuniversitar bucureștean pentru creșterea calității educației furnizate elevilor” am elaborat un ghid de bune practici pentru sprijinirea cadrelor didactice debutante.

Cadrelor didactice debutante li se va pune la dispoziție o **bibliotecă virtuală**, unde vor putea accesa informații legate de legislația și documentele necesare în planificarea lecțiilor și a activităților didactice școlare și extrașcolare. Tot aici, acestea vor avea posibilitatea de a interacționa cu alte cadre didactice, mentori, inspectori de specialitate și de a primi un feedback în timp util. Cadrele didactice debutante, vor avea acces la modele de planificări, planuri de lecții, fișe de lucru, instrumente de evaluare dar și lecții susținute de cadre didactice cu experiență.

Fiecare cadru didactic își va întocmi un **portofoliu personal** care trebuie să fie relevant, autentic și edificator în ceea ce privește progresul pe care l-a făcut. Acest portofoliu va conține dovezi despre activitatea desfășurată de profesor, relația pe care o are cu elevii și părinții acestora, chestionare de satisfacție, fișe de auto-evaluare a activității desfășurate cât și jurnalul de observație al elevilor, instrumentul de bază de la care acesta pornește în proiectarea activităților instructiv-educative.

Cadrul didactic debutant va avea posibilitatea de a participa periodic la **cursuri on-line** dedicate perfecționării și formării personale, cursuri care vor avea teme de formare solicitate de către profesorii debutanți. Acestea le vor permite, să se instruiască și să rezolve sarcinile de lucru în ritm propriu.

În vederea încurajării creativității și a inovării, cadrele didactice debutante vor putea publica **materiale de specialitate**, cărți, culegeri de exerciții/ teste, albume, în publicațiile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice.

Eforturile cadrelor didactice debutante vor fi apreciate în cadrul unor **întâlniri bi-anuale** ale acestora cu mentori, inspectori și alte cadre didactice cuprinse în programul de mentorat. Această activitate are rolul de valorificare a bunelor practici deprinse pe parcursul derulării proiectului și asigură continuarea acestora sub forma unor activități de învățare și diseminare. În vederea motivării cadrelor didactice debutante, se va organiza **concursul „O carieră de succes”** care va certifica cele mai bune practici în domeniul proiectării și implementării activităților instructiv-educative.



Cap. I - PREZENTAREA PROIECTULUI

Cristiana Mateiciuc – Inspector școlar pentru proiecte educaționale

1.1 Argument

A fi profesor înseamnă certitudinea și neliniștea că ai ales o profesie complexă, că vei parcurge un traseu cognitiv de-a lungul întregii activități, dar și pentru că ai puterea de a dăruia, de a trăi sub zodia unor aspirații înalte, de a căuta soluții care se află între artă și știință, între vocație și cunoaștere, între raționalitate și intuiție.

În acest interesant și contradictoriu secol XXI, activitatea didactică presupune, pentru profesori, o dimensiune de cunoaștere și dobândire de competențe științifice, de strictă specialitate, dar și o dimensiune pedagogică și psihologică prin care tânărul profesor pătrunde și se acomodează în lumea școlii, cu gestionarea unor activități diverse – de natură profesională, dar și din sfera umanului, în general.

”A învăța să predai, a te pregăti pentru a deveni cadru didactic este un proces complex, datorită varietății de informații, competențe și abilități ce trebuie asimilate și formate, personal, depinzând de experiențele de învățare anterioare ale studenților, de concepțiile, preconcepțiile și credințele lor despre predare și învățare și specific conceptual.” (Hauge, 2000).

Ideea proiectului a pornit de la necesitatea sprijinirii cadrelor didactice debutante, în scopul integrării acestora în sistemul de învățământ, a optimizării activității acestora și a creșterii calității educației furnizate elevilor.

Activitatea de consiliere pedagogică și metodică a cadrelor didactice debutante se realizează, în România, în conformitate cu Legea Educației Naționale nr. 1/2011. Astfel, art. 236 din LEN reglementează formarea inițială pentru ocuparea funcțiilor didactice în învățământul preuniversitar și prevede și realizarea unui stagiu practic cu durata de un an școlar, sub coordonarea unui mentor, urmând ca, după doi ani, cadrul didactic să susțină examenul de definitivare în învățământ. În sistemul românesc de învățământ nu au existat programe de mentorat formale până la reglementările aduse de noua Lege a Învățământului, nici la nivelul pregătirii inițiale, nici la nivelul perioadei debutului profesional. Eforturi sporadice de a realiza această îndrumare au existat, dar ele sunt nesistematice, neorganizate, iar mentorii nu au beneficiat de o formare specială în acest sens.

Din fericire, conform noii legislații se poate vorbi, începând cu anul școlar 2014-2015, de mentorat în forma sa formală, instituționalizată, atât în perioada pregătirii practice din timpul masterului didactic, cât și în perioada de 1 an de stagiu într-o școală, sub îndrumarea unui profesor mentor.

1.2 Descrierea proiectului

Scopul proiectului a fost creșterea profesionalismului inspectorilor școlari bucureșteni pentru realizarea unui program de consiliere pedagogică și metodică eficientă a profesorilor debutanți, compatibil cu programele realizate în țările europene, astfel încât să se obțină o formare de calitate pentru cadrele didactice debutante din sistemul de învățământ bucureștean. Prin implementarea acestui proiect, s-a intenționat realizarea unor programe eficiente, de sprijin a profesorilor debutanți, astfel încât să crească adaptabilitatea acestora și să fie menținuți în sistem, având în vedere că o mare parte din profesorii debutanți se îndreaptă către alte domenii de activitate.

1.3 Obiectivele specifice au fost:

- ✓ Îmbunătățirea competențelor de comunicare a inspectorilor școlari pentru realizarea unei medieri eficiente între profesorii mentori, directorii școlilor și profesorii debutanți;
- ✓ Formarea competențelor inspectorilor școlari în realizarea inspecției activității de mentorat;
- ✓ Creșterea calității activității de consiliere a cadrelor didactice debutante prin realizarea de materiale de sprijin (proceduri operaționale pentru derularea programului de pregătire metodică și pedagogică a cadrelor didactice debutante, ghiduri pentru coordonarea activității de consiliere metodică și pedagogică a profesorilor debutanți);
- ✓ Creșterea competențelor inspectorilor școlari pentru identificarea nevoilor de formare a profesorilor debutanți și realizarea unui program de formare adaptat nevoilor identificate
- ✓ Valorizarea competențelor și cunoștințelor dobândite în timpul mobilității prin intermediul unui ghid al inspectorilor școlari privind sprijinirea cadrelor didactice debutante pentru facilitarea integrării acestora în sistemul de învățământ preuniversitar;
- ✓ Dezvoltarea competențelor lingvistice pentru cei 45 de participanți la mobilitate.

1.4 Rezultate așteptate:

În urma participării la mobilitate, cei 45 de inspectori școlari și-au îmbunătățit competențele de proiectare, organizare, desfășurare și valorificare a inspecției școlare în ceea ce privește activitatea de sprijin a cadrelor didactice debutante pentru integrarea rapidă și eficientă în sistemul de învățământ preuniversitar, competențele de elaborare a documentelor de inspecție școlară pentru profesorii debutanți și profesorii mentori, competențele de identificare și realizare de resurse pentru desfășurarea activităților de consiliere a profesorilor debutanți, precum și pentru activitățile de mentorat, competențele de monitorizare a activității profesorilor mentori, asigurarea calității activității de integrare a cadrelor didactice debutante în învățământul bucureștean, competențele lingvistice și de comunicare în limba engleză și italiană, competențele pedagogice și culturale, formarea unor atitudini și deprinderi compatibile cu un comportament civic european, consolidarea abilităților de muncă în echipă și de

comunicare profesională, familiarizarea cu cerințele și rigorile profesionale și organizaționale din sistemul educațional italian. În același timp, participanții și-au îmbunătățit și competențele în domeniul utilizării echipamentelor informatice și multimedia. Modelul partenerului italian vizând metodele de învățare prin colaborare, în sprijinul promovării cooperării între profesorii cu vechime și experiență mai mare și profesorii debutanți, ca de exemplu „Banca de timp”, poate fi adaptat și aplicat de Inspectoratul Școlar al Municipiului București, implicit și de școlile de proveniență ale inspectorilor școlari participanți la proiect, contribuind astfel la valorizarea grupului țintă.

1.5 Activitățile proiectului:

Activitățile din cadrul proiectului, implementate pentru realizarea obiectivelor propuse, au fost organizate în 6 pachete de lucru (WP), astfel:

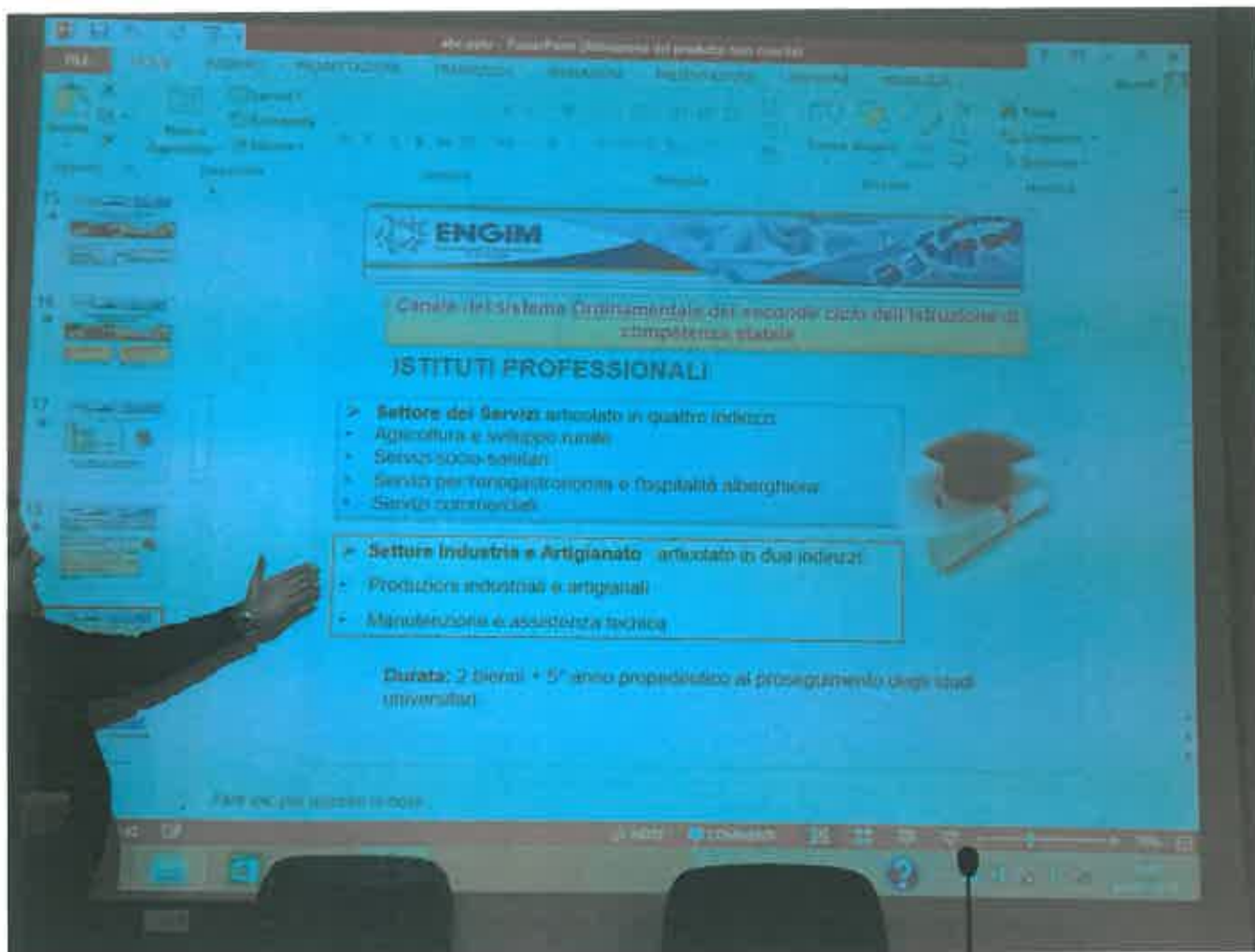
WP1: Activitățile de management - În acest scop s-au realizat următoarele: descrierea detaliată a activităților proiectului, semnarea contractului de finanțare cu AN; stabilirea responsabilităților partenerilor/expertilor implicați în realizarea sarcinilor, a modalităților de raportare și deadline-ul; încheierea contractului de parteneriat între solicitant și partenerul transnațional; stabilirea procedurilor de realizare a plăților către partener, în conformitate cu ghidul aplicantului, a cerințelor și documentelor financiar-contabile; încheierea contractelor pentru mobilitatea VET learner dintre solicitant și fiecare persoană din grupul țintă; semnarea programului de lucru de către toate părțile implicate: aplicant, beneficiari ai mobilității și partenerul transnațional; selecția grupului țintă conform procedurii de selecție elaborată de o echipă de gestionare a proiectului.

WP2: Pregătirea lingvistică, pedagogică și culturală a participanților - Cu 3 săptămâni înaintea datei de efectuare a fiecărui flux, s-a realizat pregătirea lingvistică a participanților, pentru limba italiană, într-un program de 30 ore, prin angajarea unui profesor de limbă italiană acreditat. La finalul programului de pregătire, participanții au primit un certificat de competențe lingvistice, de nivel european. Pentru pregătirea pedagogică, aplicantul a colaborat cu partenerul italian pentru stabilirea metodologiei de lucru care a fost prezentată participanților înaintea mobilității, într-un program de 6 ore. Pregătirea culturală s-a realizat individual de către fiecare participant, iar partenerul italian a sprijinit această activitate prin transmiterea informațiilor cu privire la transportul intern, obiective culturale, tradiții și obiceiuri din zona de desfășurare a mobilităților. Partenerul italian a realizat un program cultural în cele 2 zile nelucrătoare din cadrul mobilității.

WP3: Derularea mobilității - Activitățile proiectului s-au desfășurat în cadrul a 3 fluxuri, focusate pe cunoașterea diverselor aspecte concrete, practice din cele 2 locații diferite propuse de partenerul italian, respectiv: primul flux la Palermo, al doilea și al treilea flux la Roma. Programul de lucru a cuprins 10 zile lucrătoare și a fost realizat de partenerul italian, în colaborare cu aplicantul. Activitățile s-au desfășurat zilnic, pe parcursul a 10 zile lucrătoare, câte 8 ore/zi. La fiecare flux au participat câte 15

inspectori, astfel: 1 flux s-a derulat în anul I de proiect, iar cel de-al doilea și al treilea flux s-au desfășurat în anul II de proiect, la următoarele tipuri de activități: activități de tip job shadowing, ateliere de lucru, mese rotunde, prezentări, conferințe, seminarii.

WP4: Elaborarea materialelor de sprijin pentru integrarea cadrelor didactice debutante în învățământul preuniversitar bucureștean (proceduri operaționale pentru derularea programului de pregătire metodică și pedagogică a cadrelor didactice debutante, ghiduri pentru coordonarea activității de consiliere metodică și pedagogică a profesorilor debutanți).



WP5: Monitorizarea și evaluarea proiectului - Monitorizarea s-a desfășurat pe toată perioada de derulare a proiectului, de către aplicant și de către partenerul italian, în timpul mobilității. După fiecare flux, solicitantul a realizat rapoarte de monitorizare în urma vizitelor efectuate de către membrii echipei de gestionare a proiectului, la partenerul italian. Partenerul italian a realizat și aplicat chestionare de monitorizare fiecărui participant, a monitorizat competențele dobândite de participanți în timpul mobilității și a realizat un raport de monitorizare propriu. La sfârșitul fiecărei zile din programul de lucru, s-a realizat feed-back-ul activităților desfășurate. Evaluarea competențelor dobândite în timpul mobilității s-a realizat de către partenerul italian care, la sfârșit, a eliberat Europass Mobility și

Certificatul de participare la proiect pentru fiecare participant. La finalul proiectului, aplicantul a realizat raportul final, pe care l-a transmis la AN pentru aprobare și plata soldului, însoțit de documentele financiar-contabile solicitate de ghidul aplicantului.

WP6: Diseminarea, valorizarea, mainstreaming-ul rezultatelor - Aceste activități s-au realizat pe toata durata contractului, atât de către solicitant, cât și de partenerul transnațional. S-a realizat diseminarea rezultatelor la nivelul participanților din cele 2 locații de desfășurare a mobilităților, prin schimbul de informații și bune practici dobândite, la nivelul celor 2 parteneri, la nivelul unităților de învățământ bucureștene, precum și la nivel regional/național/european.

1.6 Impactul proiectului s-a concretizat în:

A. La nivelul participanților (45 de inspectori școlari din Inspectoratul Școlar al Municipiului București):

- ✓ Dezvoltarea competențelor pedagogice și profesionale ale grupului ținta pentru a realiza inspectia activității de mentorat, pentru a acorda consiliere metodică și pedagogică cadrelor didactice debutante, pentru a identifica nevoile de formare a profesorilor debutanți și pentru a realiza un program de formare a profesorilor debutanți, adaptat nevoilor identificate;
- ✓ Dezvoltarea competențelor de investigare și cercetare științifică, prin implicarea grupului țintă în realizarea ghidului operațional de bune practici în domeniul sprijinirii cadrelor didactice debutante pentru facilitarea integrării acestora în sistemul de învățământ preuniversitar bucureștean;
- ✓ Dezvoltarea competențelor lingvistice în limba italiană, prin participarea la programul de pregătire lingvistică de 30 ore, prin comunicarea în limba italiană în timpul mobilității- job shadowing, seminarii, conferințe, ateliere de lucru, mese rotunde, la activitățile culturale din Italia, prin parcurgerea materialelor de sprijin puse la dispoziție de partener;
- ✓ Dezvoltarea competențelor de comunicare cu colegi dintr-o țară europeană, în contexte sociale diferite;
- ✓ Dezvoltarea competențelor culturale, prin cunoașterea și înțelegerea culturii italiene, a tradițiilor și obiceiurilor.

B. La nivelul organizațiilor partenere :

- ✓ Inspectoratul școlar al Municipiului București beneficiază de un corp de inspector școlari formați pentru a susține inspectia școlară a profesorilor mentori și pentru a organiza și desfășura programe eficiente de pregătire pedagogică și metodică a profesorilor debutanți, care reprezintă circa 15% din totalul cadrelor didactice din Municipiul București. Serviciile de consiliere oferite cadrelor didactice debutante în învățământ, vor constitui o pârghie de asigurare a calității actului educațional și a stabilității în învățământul bucureștean, cadrele didactice debutante fiind

motivate să rămână în sistemul educațional. Prin derularea acestui proiect european, a crescut dimensiunea europeană a Inspectoratului Școlar al Municipiului București, prin faptul că se va asigura transferabilitatea experienței dintr-un alt stat european-Italia în domeniul inspecției școlare și dezvoltarea resurselor umane (inspectori, cadre didactice debutante, profesori mentori, directorii unităților de învățământ bucureștean).

- ✓ Pentru partenerul transnațional, derularea acestui proiect a constituit o premisă majoră pentru realizarea unui schimb de experiență la nivel european cu specialiști în domeniul educației din România, cât și o oportunitate majoră pentru cunoașterea culturii, tradițiilor și obiceiurilor românești și realizarea unor schimburi culturale deosebite.

C. La nivel local/regional/național

Proiectul va avea un impact puternic asupra școlilor bucureștene, datorită faptului că profesorii debutanți vor fi sprijiniți în integrarea în învățământul bucureștean, vor beneficia de un program adaptat nevoilor proprii de pregătire metodică și pedagogică, fapt care va conduce la creșterea calității actului educațional în aceste școli.

Procedurile operaționale care au fost realizate în cadrul proiectului pentru derularea programului de pregătire metodică și pedagogică a profesorilor debutanți, vor asigura calitatea integrării acestor profesori în învățământul bucureștean, vor dezvolta competențele profesionale ale cadrelor didactice debutante asigurând un învățământ de calitate oferit elevilor bucureșteni. Prin implementarea acestor proceduri, se va asigura dezvoltarea sistemului de control managerial intern din școlile bucureștene. Aceste proceduri vor fi puse la dispoziția tuturor școlilor bucureștene și se va realiza transferul și la nivel regional și național, prin participarea inspectorilor școlari la consfătuiri semestriale, seminarii, conferințe și prin publicarea acestora pe site-ul ismb: www.ismb.edu.ro.

D. La nivel european

Pentru partenerul transnațional, derularea acestui proiect a constituit o premisă majoră pentru realizarea unui schimb de experiență la nivel european cu specialiști în domeniul educației, cât și pentru cunoașterea culturii, tradițiilor și obiceiurilor românești.

Fiind un schimb de experiență cu inspectori din Italia, aceștia vor beneficia de cunoștințele, competențele și experiența inspectorilor români. Astfel, atât partenerul italian, cât și inspectorii școlari și cadrele didactice din Italia și-au îmbunătățit propriile cunoștințe și competențe, iar instituțiile de primire își vor dezvolta dimensiunea europeană. Prin derularea acestui proiect european, va crește dimensiunea europeană a Inspectoratului Școlar al Municipiului București, prin faptul că se va asigura transferabilitatea experienței dintr-un alt stat european-Italia în domeniul inspecției școlare și dezvoltării resurselor umane (inspectori școlari, cadre didactice debutante, profesori mentori, directorii unităților de învățământ bucureștean).

1.7 Diseminarea rezultatelor proiectului

În cadrul proiectului au fost implementate activități specifice destinate cunoașterii și diseminării proiectului și a tuturor rezultatelor acestuia. Înaintea începerii proiectului, în termen de o lună de la semnarea contractului cu AN, s-a realizat un plan de comunicare și diseminare a rezultatelor proiectului pentru diseminarea acestora către publicul larg, de către expertul pentru diseminare, valorizare din echipa de gestiune a proiectului. Partenerii au fost direct implicați în activitățile de promovare și valorizare a proiectului și rezultatelor acestuia, prin oferirea de informații de calitate privind proiectul (comunicate de presă, publicarea pe site-ul ISMB și pe site-ul CASSIOPEA, interviuri în presa locală). În particular, toți participanții au realizat materiale de diseminare a proiectului pe care urmează să le prezinte în consiliile profesionale din școlile de proveniență, în școlile pe care le monitorizează și în activitățile metodice cu profesorii de specialitate realizate la nivelul municipiului. Diseminarea rezultatelor proiectului se va realiza și prin procedurile operaționale pentru derularea unui program de pregătire metodică și pedagogică a cadrelor didactice debutante, respectiv ghidul de bune practici privind consilierea pedagogică și metodică a cadrelor didactice debutante, pentru facilitarea integrării acestora în învățământul preuniversitar. Aceste materiale au fost realizate în format electronic și publicate pe site-ul ISMB. În acest fel, vor putea fi accesate de cadrele didactice din școlile bucureștene și din țară. De asemenea, procedurile operaționale pentru derularea unui program de pregătire metodică și pedagogică a cadrelor didactice debutante, respectiv ghidul de bune practici privind consilierea pedagogică și metodică a cadrelor didactice debutante, pentru facilitarea integrării acestora în învățământul preuniversitar, vor fi prezentate de către cei 45 de inspectori în cadrul reuniunilor de lucru cu metodiștii, responsabilii comisiilor metodice/catedrelor și cu toate cadrele didactice pe care le coordonează pe discipline.

Publicitatea proiectului și a obiectivelor acestuia s-a realizat de la debutul proiectului și a continuat pe toată perioada de derulare a acestuia, prin realizarea unei platforme web 3.0, care a fost proiectată de partenerul italian, precum și a unei campanii de marketing adecvată. După primul an de implementare și la sfârșitul proiectului, expertul pentru diseminare, valorizare, a realizat câte un raport de diseminare.

O parte consistentă a unei strategii inteligente de exploatare a proiectului a reprezentat-o implementarea instrumentelor web, care au colectat toate rezultatele proiectului, oferind o bază importantă de capitalizare și răspândire a rezultatelor acestuia.

Toate activitățile de valorizare s-au realizat prin participarea grupului țintă pe toată durata de implementare a proiectului, în cadrul grupurilor de lucru proprii, din activitatea zilnică a acestora. Valorizarea va fi puternic întărită datorită sinergiei pe care proiectul intenționează să o creeze cu alte proiecte în derulare de activități, în care atât partenerii cât și grupul țintă sunt implicați.

La nivelul regiunii București-Ilfov s-a organizat un seminar anual de prezentare și diseminare a proiectului și a rezultatelor acestuia. La nivelul parteneriatului european s-a asigurat diseminarea proiectului și a rezultatelor sale și prin intermediul unui seminar on-line între toți participanții la proiect, de tipul yahoogroups, între experții partenerului de trimitere, ISMB, experții partenerilor de primire, Asociația Cassiopea, Engim San Paolo, experții celor 2 instituții de aplicație din cele 2 localități, Palermo și Roma, respectiv Inspectoratul Școlar din Sicilia și ENGIM SAN PAOLO din Roma, pentru a se asigura cuprinderea, în integralitatea lor, a tuturor cunoștințelor și exemplurilor de bune practici în domeniul consilierii pedagogice și metodice a cadrelor didactice debutante, pentru facilitarea integrării acestora în învățământul preuniversitar, preluate de la experții italieni, în cadrul ghidului de bune practici privind consilierea pedagogică și metodică a cadrelor didactice debutante, pentru facilitarea integrării acestora în învățământul preuniversitar bucureștean.

Fiecare partener va prezenta și disemina rezultatele în propria lui regiune, asigurându-se că proiectul și rezultatele acestuia, sunt răspândite în întreaga comunitate locală, folosind rețele locale, date de contact, site-uri de discuții și socializare, face-book, etc.

1.8 Evaluarea proiectului

Evaluarea proiectului vizează realizarea pe baza datelor colectate, în cadrul activității de monitorizare, a procesului și a rezultatelor proiectului. În scopul deținerii controlului asupra derulării proiectului, s-au avut în vedere următoarele aspecte: realizarea obiectivelor, evaluarea competențelor dobândite de grupul țintă, evaluarea nivelului de satisfacție al beneficiarilor, evaluarea riscurilor, calitatea expertizei pe care partenerii o aduc în proiect, măsurarea rezultatelor obținute.

Metodele și instrumentele de evaluare utilizate au constat în: fișe de evaluare a activității grupului țintă, chestionare de satisfacție aplicate grupului țintă, rapoartele individuale ale participanților, reflecții ale echipei de bază, foi de studiu, observarea directă, focus grupuri, raportul intermediar după anul I de derulare, raportul final al proiectului, rapoartele în urma activității de monitorizare a celor 3 fluxuri, rapoartele activităților de diseminare realizate de expertul pentru diseminare/valorizare/mainstreaming (după anul I și final), raportul financiar. Elementele evaluate în chestionare vizează comunicarea între parteneri, respectarea metodologiei de implementare a normelor stabilite, utilizarea site-ului și a rețelei virtuale create, pentru a identifica eventualele probleme și a găsi cele mai adecvate soluții.

După fiecare mobilitate, s-a realizat evaluarea rezultatelor obținute și impactul asupra participanților. Folosind chestionare, s-a putut măsura calitatea activităților desfășurate în timpul mobilităților, comunicarea și cooperarea între participanți, s-au evidențiat eventualele neconcordanțe între activitățile planificate și activitățile realizate, probleme în echipe sau în acordul de parteneriat. Pentru a oferi cele mai bune servicii pentru membrii grupului țintă, evaluarea a urmărit, de asemenea,

identificarea gradului de satisfacție sau nemulțumire față de activitățile din programul de lucru la care au participat, față de serviciile de cazare și masă oferite de partenerul italian.

Rezultatele evaluării și monitorizării efectuate în cadrul proiectului au reprezentat baza pentru raportul intermediar, realizat după finalizarea fiecărui flux de mobilitate, cât și pentru redactarea raportului final, care va fi prezentat Agenției Naționale.

În realizarea evaluării s-au avut în vedere următoarele criterii:

- ✓ Coerența dintre obiectivele parteneriatului și participarea organizațiilor implicate în activități pe parcursul celor 2 ani de derulare, apreciată prin calitatea plasamentului și a metodelor de lucru utilizate în cadrul activităților desfășurate în instituțiile din Italia;
- ✓ Eficacitatea proiectului - realizarea obiectivelor, apreciată prin gradul de realizare a transferului de competențe dintre grupul țintă și experții implicați în activități din partea partenerului, dar și către ceilalți inspectori școlari din cadrul ISMB, a profesorilor mentori, a directorilor de școli și a cadrelor didactice debutante, integrarea, crearea mediului favorabil pentru susținerea cooperării dintre generații în școlile bucureștene - volumul și calitatea implicării actorilor din educație în activități de promovare a solidarității între generații;
- ✓ Pertinența proiectului evidențiază gradul de compatibilitate dintre cadrul conceptual realizat și posibilitatea aplicării acestuia în procesul de integrare a cadrelor didactice debutante din învățământul preuniversitar. Ca indicatori care să evidențieze pertinența proiectului sunt cadrul conceptual și exemplele de bună practică privind activitățile realizate în sprijinul integrării profesorilor debutanți în învățământul bucureștean, care vor fi incluse în materialele care vor fi realizate în cadrul proiectului (procedurile operaționale și ghidul de bune practici);
- ✓ Gradul de continuitate al proiectului (asigurarea sustenabilității) după încetarea finanțării este apreciat prin transferul cadrului conceptual al integrării profesorilor debutanți în învățământul preuniversitar bucureștean și al materialelor de sprijin al acestui proces și prin lărgirea cadrului pentru dezvoltarea de noi proiecte între instituțiile implicate;

Instrumentele utilizate pentru evaluare au fost: fișe de evaluare a activității grupului țintă, chestionare de satisfacție pentru grupul țintă, rapoartele individuale ale participanților, raportul intermediar după anul I de implementare, raportul final al proiectului, rapoartele în urma activității de monitorizare a fluxurilor, rapoartele activităților de diseminare (după anul I și final), raportul financiar.



Cap. II - Programul activităților la partenerul transnațional

Georgeta Aneta Băcioiu - Inspector școlar pentru educație muzicală

Mona Tabacu - Inspector școlar pentru învățământ primar

Program fluxul 1

✓ 28 aprilie 2015 – sosire

✓ 29 aprilie 2015 – h.10.30 – 13.30

Fundatia Federico II. Piața Parlamentului -Palermo

Ref: director general Francesco Fargione

Educație ecologică prin artă

Jocuri și simbolism reflectate asupra biodiversității în perspectivă mai largă

✓ 30 aprilie 2015 – h.10.30 – 11.30

Institutul Școlar Campobello di Mazara – Piesso „S. G. Basco” Piața Addolorata 1, Campobello (TP)

Ref: director școlar Flavio Giulia și prof. Antonina Tortorici

Analiza programelor de educație ecologică, diferențiate în funcție de nivelurile școlare

h. 11.30-13.30

Vizită la Institutul Mediului Marin și de Coastă (IAMC) al Consiliului Național de Cercetare ce își desfășoară activitatea în vechea clădire a Capo Granitola.

Ref: IAMC cercetător Angela Cuttitta

- ✓ 1, 2, 3, mai 2015 = zile nelucrătoare
- ✓ 4 mai 2015 – h 9.30-12.00

Institutul Tehnic - Sectorul de Tehnologie „Vittorio Emanuele III” – str. Duca della Verdura, 48 – Palermo

Ref. Giovanni Marchese, directorul școlii

Dezvoltarea noilor căi și modele educaționale de învățare pentru școli – proiectul „Voci din mare” și „Fablab@School” și alte inițiative

- ✓ 5 mai 2015 – h 10.00-12.00

Institutul Tehnic - Sectorul de Tehnologie „Vittorio Emanuele III” – str. Duca della Verdura, 48 – Palermo

Ref. prof. Matteo Fici

Consolidarea culturii științifice și educației: conversație cu tinerii protagoniștii implicați în LATI (Scăderea vârstei de inovare). Incubatorul

- ✓ 6 mai 2015 – h 9.00-10.30

Experiența didactică: cum se pot folosi mediul înconjurător și cunoștințe practice în educarea copiilor la școală.

Școala Secundară de gradul 1 „A. Pecoraro”, Piața Europa 110-Palermo

Ref. Dr. Maria Margherita Francomano

h 11.30 Institutul de Bioștiințe și Bioresurse (IBBR) al Consiliului Național de Cercetare CNR)

Ref. directorul institutului Francesco Carimi și cercetător IBBR Angela Carra

- ✓ 7 mai 2015 – h 9.00

Școala Profesională „Enrico Medi”, str. Leonardo da Vinci, nr. 364 – Palermo

Ref. prof. Diego Maggio directorul școlii

Consolidarea principalelor cunoștințe de sănătate și educație ecologică pentru a construi deprinderi pentru o cetățenie activă: experiența „Omul vitruvian” și alte proiecte.

- ✓ 8 mai 2015 – h 11.00

Liceul „G. Pantaleo”, Piața Regina Margherita Caselvetrano

Ref. prof. Francesco Fiordaliso directorul școlii

Activități de predare integrată privind patrimoniul cultural și natural

- ✓ 9 mai 2015 – h 9.00 - 11.00

Soundsaping: Noi frontiere ale mediului educațional între zgomot și soundscape

Ref. prof. Giulio Pirrotta

✓ 10 mai 2015 – h 9.30 - 12.00

Cum poate fi exploatat potențialul parcurilor urbane în mediului educațional

Vizită ghidată în Parco della Favorita

Ref. Prof. Giulio Pirrotta și Asociația Legamdiente

h 15.00

Descoperiți grădinile urbane și energia inteligentă – Villa Spina

Viale Duca Degli Abruzzi

✓ 11 mai 2015 – h 10.30

Inspectoratul Școlar Regional al Siciliei – str. Giovanni Fattori, nr. 60, Palermo

Ref. Maurizio Gentile

Orientarea strategică și acțiuni în sprijinul profesorilor pentru metodologii inovatoare și conținuturi de pionierat legate de educația ecologică.

✓ 12 mai 2015 – Evaluare finală

✓ 13 mai 2015 – zi liberă

✓ 14 mai 2015 – plecare



PROGRAM

Fluxul II a avut loc între 29 februarie- 11 martie 2016 la Roma, în Italia. Organizația parteneră a fost ENGIM NAZIONALE.

Fluxul III a avut loc între 13 - 26 martie 2016 la Roma, în Italia. Organizația parteneră a fost ENGIM Nazionale.

ZIUA I

- ✓ Sesiunea de deschidere

Activitățile s-au desfășurat la ENGIM San Paolo, ROMA, astfel:

Discursul de primire oficială din partea partenerilor italieni

Prezentarea participanților români la proiect, cu accent pe domeniile de competență, motivația ce a stat la baza implicării în proiect, așteptările legate de acesta.

Prezentarea instituției Engim San Paolo și a celorlalte instituții în care se vor desfășura activitățile din cadrul mobilității: Engim Nazionale, Fondazione ITS, Associazione Nazionale Dirigenti e Alte Professionalità della Scuola

Prezentarea sistemelor de învățământ din Italia și din România (descriere, legislația în domeniu, relații instituționale, relația cu mediul de afaceri și antreprenorial)

Prezentarea unor inovații în ceea ce privește soluțiile de integrare a educației formale cu educația non-formală: situația în Italia și experiențele de network educaționale.

- ✓ Asistențe la ore

Cu acest prilej au fost identificate modalități de integrare în învățământ a educației non-formale (alternanța școală - muncă, 30% din timp este dedicat activităților de laborator) precum și resurse și instrumente utilizate în școlile din Italia în procesul instructiv-educativ de către profesorii debutanți, resurse și instrumente care pot fi transferate și în școlile din România.

ZIUA II

- ✓ Sesiune practică de aprofundare - Soluții integrate de educație prin întărirea competențelor cheie în rândul elevilor cu risc de părăsire timpurie a școlii.

Activitățile s-au desfășurat la ENGIM NAZIONALE, Roma, după cum urmează:

Salutul Președintelui dott.ssa Liliana GIGLIO

Prezentarea instituției ENGIM NAZIONALE din perspectiva obiectivelor proiectului, identificarea metodelor formale și non-formale pentru obținerea de rezultate performante în procesul de predare-învățare-evaluare (La pedagogia dell amore contro la dispersione scolastica)

Analiza comparativă a curriculumului aplicat în învățământul de stat/privat preuniversitar și superior în vederea identificării metodelor și tehnicilor de formare a personalului, întăririi competențelor cheie în rândul elevilor cu risc de părăsire timpurie a școlii.

Analiza unor modele de formare în predarea centrată pe elev: metoda de predare "classe capovolta", dezvoltarea creativității elevilor, controlul sentimentelor negative ale elevilor, terapia prin artă, dinamica lucrului pe grupe de elevi/curriculum diferențiat

A fost prezentat modelul: "La pedagogia dell amore contro la dispersione scolastica", considerându-se că rezultatele școlare nu trebuie puse pe seama familiei, în schimb, comportamentul are rădăcini în familie. De asemenea, s-a discutat pe baza materialului video "Cambiare i paradigmi dell educazione".

Schimbul de bune practici între instituțiile participante.

Ziua III

- ✓ Discuții participative și analiză a soluțiilor adoptate privind rolul educației formale și non-formale în structura SOUL (Sistema Orientamento Università Lavoro, Biroul de consiliere și orientare profesională din cadrul Universității Sapienza).

Activitățile s-au desfășurat la ENGIM NAZIONALE, Roma, după cum urmează:

Salutul coordonatorului centrului SOUL (Sistema Orientamento Università Lavoro).

Prezentarea modelului SOUL la nivel național și, în particular, în cadrul Universității Sapienza din Roma (<http://www.uniroma1.it/didattica/placement/soul>); importanța SOUL în tranziția învățământ preuniversitar/universitar-piața muncii și rolul profesorilor în

Masă rotundă privind rolul profesorului în dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor de învățare permanentă ale elevilor prin îmbinarea metodelor formale și nonformale în procesul didactic pe aspecte transversale

Dezbateri cu privire la strategii, instrumente și bune practici inovatoare în domeniul educației și formării inițiale a elevilor/tinerilor, utilizate în sistemul românesc de învățământ; avantaje, dezavantaje, necesitate, utilitate versus sistemul italian de învățământ și respectiv european.

Analiza detaliată a proiectului SOUL și a inițiativelor punctuale a acestora.

SOUL Sapienza (Sistema Orientamento Università Lavoro) este un sistem de plasare și orientare profesională, public și gratuit care are ca obiectiv facilitarea și susținerea studenților și licențiaților în delicata fază de tranziție de la învățământul universitar către piața muncii. A fost prezentat portalul www.jobsoul.it care oferă studenților și absolvenților următoarele posibilități: publicarea și actualizarea CV-ului, căutare de oferte de muncă conform unor criterii selective, depunerea candidaturii on-line pentru agenții economici înregistrați în sistem, vizualizarea apelurilor și concursurilor noi. Agenții economici înscriși pe portal au următoarele facilități: publicarea oportunităților de muncă și/sau a

stagiilor de pregătire profesională; selecția și recrutarea personalului din rândul celor care și-au despus candidatura în portal; organizarea unor sesiuni de promovare a agenților economici.

ZIUA IV

- ✓ Valorizarea tinerilor în cooperarea internațională ca formă alternativă de educație non-formală - discuții participative și prezentarea unor proiecte de succes implementate de ENGIM INTERNAZIONALE

Activitățile s-au desfășurat la ENGIM INTERNAZIONALE și au constat în prezentarea instrumentelor utilizate în domeniul educației și formării inițiale a elevilor/tinerilor de către specialiștii din unitățile de învățământ italiene implicate, masă rotundă: avantaje și dezavantaje ale implicării tinerilor în proiecte de cooperare internațională, ateliere de lucru, laboratoare tematice, workshop pe tema valorizării tinerilor prin intermediul proiectelor ca formă de educație non formală.

De asemenea, au avut loc și următoarele:

Prezentarea ENGIM INTERNAZIONALE din perspectiva experienței implicării tinerilor în activități de cooperare internațională ca formă a educației non formale ce are ca finalitate dezvoltarea și întărirea competențelor lingvistice, socio-profesionale și de lucru în echipe multiculturale.

Proiectarea unor filme testimoniale ale activităților desfășurate de ENGIM INTERNAZIONALE în diferite țări ale lumii.

Folosirea PLEF (Personal Learning Environment Framework) pentru educația formală și non formală.

Prezentarea proiectelor: "Abbiamo riso per una cosa seria, sportello per l'erogazione di servizi a favore di cittadini stranieri", "programmi annuali di educazione sociale e alla cittadinanza rivolti a 5000 allievi delle scuole di formazione di engim piemonte", "Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Sicilia" - proiecte finanțate din fonduri proprii

ZIUA V

- ✓ Sesiune de lucru: Didactica noilor tehnologii ale vieții - Fondazione ITS – Nuove Tecnologie della Vita.

Activitățile s-au desfășurat la Fondazione ITS – Nuove Tecnologie della Vita, Via Orvieto, 45/A Roma, după cum urmează :

Mesaj de întâmpinare – reprezentant al Comitetului tehnico-științific.

Prezentarea metodologiilor de utilizare a noilor tehnologii ale vieții și rolul dezvoltării competențelor antreprenoriale în rândul participanților la mobilitate.

Vizitarea incubatorului de afaceri

Au fost expuse metodele utilizate pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale în rândul elevilor, au avut loc dezbateri cu cadrele didactice din cadrul Fundației ITS responsabile cu - demararea start-up urilor, ateliere de lucru, laboratoare tematice.

Astfel, echipa de inspectori din România a cunoscut tehnici și modalități de îmbunătățire a abilităților pentru demararea unor start-up-uri ca soluții inovatoare de inserție pe piața muncii a elevilor la finalizarea ciclului de educație preuniversitară, tehnici de orientare elaborate de participanți și a identificat soluții de transfer în școlile de proveniență ale participanților (ex. firme de exercițiu).

ZIUA VI

- ✓ Sesiune de discuții cu personal responsabil cu mentoratul și formarea continuă a profesorilor debutanți - ANP (Associazione Nazionale Dirigenti e Alte Professionalità della Scuola).

Activitățile s-au desfășurat la sediul ANP (Associazione Nazionale Dirigenti e Alte Professionalità della Scuola, după cum urmează :

Deschiderea activității - Președinte ANP, domnul Giorgio Rembado

Prezentarea rolului instituțional al asociației, al drepturilor și obligațiilor membrilor, precum și statutul acestora, finalități și obiective.

Ilustrarea de soluții activate pentru a promova și valoriza profesorii debutanți. Oferta de formare

Masă rotundă: legislație aferentă formării profesionale continue pentru profesorii debutanți, număr obligatoriu de ore de formare/credite de formare, etc.

Prezentarea ofertei de formare la nivel național și regional și criteriile de participare ale profesorilor debutanți la cursurile oferite de ANP (Associazione Nazionale Dirigenti e Alte Professionalità della Scuola).

Dezbateri: asemănări și deosebiri privind sistemul de dezvoltare a carierei de profesor în sistemele de învățământ preuniversitar din cele două țări partenere

Ateliere de lucru, laboratoare tematice

În urma activităților desfășurate în ziua a 6-a de proiect au fost dezvoltate competențele participanților în domeniul monitorizării sistemelor de practică pedagogică inițială, al formării continue a profesorilor debutanți- mentoring versus coaching, au fost identificate tehnici și soluții inovative de integrare socio-profesională a profesorilor debutanți care pot fi transferate din sistemul de educație italian în școlile de proveniență ale participanților la mobilitate.

ZIUA VII

- ✓ Dezbateri și identificări de soluții adoptate pentru integrarea educației formale și non-formale în educația socio – civică a elevilor

Grupul de participanți s-a deplasat în regiunea Albano Laziale pentru a vizita și a desfășura activități la Liceo Murialdo – Albano. Aici au avut loc :

Salutul directorului liceului și mesajul de deschidere a activității

Asistențe la ore, pe grupe, la diferite clase, la activități demonstrative privind utilizarea metodelor moderne, activ-participative în procesul de predare-învățare privind ”civic social learning”



Masă rotundă privind rolul profesorului în dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor de învățare permanentă ale elevilor, prin îmbinarea metodelor formale și nonformale în procesul didactic pe aspecte transversale

Dezbateri cu privire la strategii, instrumente și bune practici inovatoare în domeniul educației și formării inițiale a elevilor/tinerilor, utilizate în sistemul de învățământ preuniversitar din cele 2 țări partenere; avantaje, dezavantaje, necesitate, utilitate

Analiza detaliată a următoarelor două proiecte realizate de către Institut "Io e i rischi" și "Progetto Donna/Uomo: le differenze a piccoli passi".

În urma prezentărilor metodic-științifice, a dezbaterilor ce au avut loc; a studiilor de caz prezentate, a sesiunilor de brainstorming, a analizelor comparative, a atelierelor de lucru și laboratoarelor tematice organizate au fost identificate modalități prin care se poate dezvolta educația pentru egalitatea de șanse, modul în care combinația dintre educația formală și non-formală permite o identificare rapidă a elevilor cu risc de părăsire timpurie a școlii și reintegrarea acestora în școală.

ZIUA VIII

- ✓ Dezbateri la ISFOL Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori- Agenție națională Erasmus+ 2014/2020 - Programma europeo per l'educazione, la formazione, la gioventù e lo sport

- ✓ Mesaj de deschidere- Reprezentantul instituției

Masa rotundă: proiectarea de scenarii de învățare pentru o mai bună integrare a profesorilor debutanți în sistemul de învățământ

Prezentarea statutului și rolului Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori pentru formarea angajaților din educație, precum și a agenției naționale Erasmus din cadrul acestui institut, în coordonarea proiectelor europene, la nivelul regiunii Lazio.

Prin dezbateri, analize, studii de caz, activități pe grupe, ateliere de lucru, laboratoare tematice au fost cunoscute examenele de recunoaștere profesională a profesorilor debutanți și a modalității de integrare a acestora în sistemul educațional, s-au identificat oportunitățile instituțiilor de învățământ preuniversitar din regiunea Lazio și din municipiul București de accesare a fondurilor europene în cadrul programului Erasmus+, s-a creat o imagine complexă europeană privind examenele de recunoaștere profesională a cadrelor didactice și un model pentru certificarea competențelor dobândite prin educația non formală.

ZIUA IX

- ✓ Dezbateri la Prefectura Lazio: Assessorato Istruzione e formazione — structură omologă Inspectoratului Școlar al Municipiului București

Mesaj de deschidere, Reprezentantul instituției Assessorato Istruzione e formazione

Masă rotundă: Proiectarea de scenarii de învățare pentru profesorii debutanți, prin integrarea educației formale cu cea non formală

Prezentarea unor proiecte regionale de succes implementate de școlile din Roma.

Liniile directoare cu privire la recunoașterea competențelor dobândite prin intermediul educației non-formale

Activitățile desfășurate în ziua a 9-a, constând în dezbateri, studii de caz, metode de predare/evaluare non-formale, activități pe grupe, ateliere de lucru, laboratoare tematice, au adăugat participanților la mobilitate competențe în proiectarea de scenarii de învățare care integrează educația formală cu educația non formală; au condus la cunoașterea unor exemple de succes privind integrarea profesorilor debutanți în școlile coordonate de Inspectoratul Regional pentru Educație, la identificarea de tehnici și soluții inovative de integrare a educației formale cu educația non formală care pot fi transferate din sistemul de educație italian în școlile de proveniență ale participanților la mobilitate, precum și a unor modele de succes privind integrarea profesorilor debutanți în școlile coordonate de Inspectoratul Regional pentru Educație.

ZIUA X

- ✓ Evaluarea finală

Activitățile s-au desfășurat la ENGIM San Paolo, Via Temistocle Calzecchi Onesti, 5 - 00146 ROMA

Evaluarea finală a fost realizată de către echipa formată din reprezentanții instituției gazdă, ENGIM San Paolo, și ai instituțiilor în care s-a desfășurat mobilitatea pe baza portofoliilor fiecărui participant la mobilitate.

Prezentarea portofoliilor conținând documentele elaborate în cadrul atelierelor de lucru, de către fiecare participant la mobilitate

Analiza activității desfășurate de către fiecare dintre parteneri

Evaluarea activității derulate pe tot parcursul mobilității s-a realizat de către reprezentanții ENGIM San Paolo și de către experții din organizațiile în care s-au desfășurat activitățile. Evaluarea participanților la mobilitate s-a realizat prin jurnalul auto-reflexiv, fișa de evaluare a muncii în grup aplicată de către experții care au realizat evaluarea; interviu pe bază de chestionar.

Certificarea și validarea competențelor / avizarea Certificatelor individuale de participare la stagiu și a Certificatelor Europass Mobility.



2.1. BUNE PRACTICI PRELUATE DE LA PARTENERUL ITALIAN

Ileana Sanda - Inspector școlar pentru limba și literatura română

Având în vedere că scopul acestui proiect este „creșterea calității și profesionalismului inspectorilor școlari bucureșteni pentru realizarea unui program de consiliere pedagogică și metodică eficientă a profesorilor debutanți, compatibil cu programele realizate în țările europene, astfel încât să se obțină o formare inițială de calitate pentru cadrele didactice debutante din sistemul de învățământ bucureștean”, proiectul la care am participat a fost extrem de interesant, eficient pentru inspectorii participanți, pentru creșterea calității activității de consiliere a cadrelor didactice debutante, pentru valorizarea meseriei de dascăl.

Asistențele la ore, la ENGIM San Paolo, Roma (de exemplu: oră de filosofie) și la Liceo Murialdo – Albano (de exemplu oră de limbi clasice) au evidențiat utilizarea metodelor moderne, activ-participative în procesul de predare-învățare privind ”civic social learning”, fiind identificate modalități de integrare în învățământ a educației non-formale (alternanța școală - muncă, 30% din timp este dedicat activităților de laborator) precum și resurse și instrumente utilizate în școlile din Italia în procesul instructiv-educativ de către profesorii debutanți, resurse și instrumente care pot fi transferate și în școlile noastre. Cunoștințele teoretice au o mare legătură cu viața reală a elevilor. Elevii participă activ, într-o atmosferă stimulativă și emulativă în procesul didactic, conversația euristică fiind bidimensională, în sensul că nu numai profesorul întreabă și elevul răspunde, ci și invers, elevul întreabă și profesorul răspunde.

Asistențele la ore s-au coroborat cu:

- Prezentarea sistemelor de învățământ din Italia și din România (descriere, legislația în domeniu, relații instituționale, relația cu mediul de afaceri și antreprenorial).
- Prezentarea unor inovații în ceea ce privește soluțiile de integrare a educației formale cu educația non-formală: situația în Italia și experiențele de network educaționale.
- Analiza comparativă a curriculumului aplicat în învățământul de stat/privat preuniversitar și superior în vederea identificării metodelor și tehnicilor de formare a personalului, întăririi competențelor cheie în rândul elevilor cu risc de părăsire timpurie a școlii.
- Analiza unor modele de formare în predarea centrată pe elev: metoda de predare ”classecapovolta”, dezvoltarea creativității elevilor, controlul sentimentelor negative ale elevilor, terapia prin artă, dinamica lucrului pe grupe de elevi/curriculum diferențiat.
- Prezentarea modelului: ”La pedagogia dell amore contro la dispersione scolastica”.

considerându-se că rezultatele școlare nu trebuie puse pe seama familiei, în schimb, comportamentul are rădăcini în familie etc. care s-au bucurat de atenția participanților, generând dezbateri interesante și eficiente pentru relația inspector- profesori debutanți.

Ca urmare a participării la acest proiect a crescut preocuparea privind activitatea de formare a profesorilor debutanți, știindu-se că numai în școală se poate învăța ce înseamnă a fi profesor, competența de specialitate dobândită în facultate trebuie complinită cu cea metodică operaționalizată prin activitatea la clasă, care presupune, pe lângă competența științifică și dragoste pentru copii, agreabilitate, deschidere, răbdare, stăpânire de sine, dorința de a ajuta, sociabilitate, încredere, capacitate de a înțelege problemele, empatie etc.

Pentru activitatea de sprijin a cadrelor didactice debutante pentru integrarea rapidă și eficientă în sistemul de învățământ preuniversitar, s-au realizat activități diverse:

- Activități formative numai cu profesorii debutanți urmărind: proiectarea, realizarea unei lecții, evaluarea.
- Organizarea, la nivelul fiecărui sector, de lecții deschise prezentate de profesorii cu expertiză.
- Consilierea profesorilor debutanți, în cadrul programului de permanență.
- Organizarea de inspecții pentru profesorii debutanți urmărindu-se:
 - Evaluarea capacității cadrului didactic debutant inspectat de a proiecta și a utiliza strategii didactice corespunzătoare învățământului modern bazat pe competențe;
 - Evaluarea competențelor cadrului didactic debutant inspectat de a utiliza metode de învățare diferențiată;
 - Consilierea cadrului didactic debutant inspectat în legătură cu utilizarea de metode de învățare diferențiată;
 - Consilierea cadrului didactic debutant inspectat în legătură cu realizarea activităților de planificare și proiectare didactică;
 - Evaluarea competențelor cadrului didactic debutant inspectat de a elabora, pe baza unei lecturi personalizate a programei școlare, planificările calendaristice și proiectarea unităților de învățare;
 - Consilierea cadrului didactic debutant inspectat în legătură cu proiectarea și utilizarea unor strategii didactice corespunzătoare învățământului modern bazat pe competențe;
 - Evaluarea capacității cadrului didactic debutant inspectat de a integra TIC în lecții, de a utiliza platforme educaționale, softuri didactice și mijloace didactice moderne;
 - Consilierea cadrului didactic debutant inspectat în legătură cu integrarea TIC în lecții și utilizarea de platforme educaționale, softuri didactice și mijloace didactice moderne;

- Evaluarea capacității cadrului didactic debutant inspectat de a integra elementele de evaluare în cadrul activităților de predare-învățare;
- Consilierea cadrului didactic debutant inspectat în legătură cu integrarea elementelor de evaluare în cadrul activităților de predare-învățare;

Pentru noi constituie o permanentă preocupare integrarea eficientă a profesorilor debutanți, ținând seama de cei patru piloni pe care se sprijină educația (conform raportului către UNESCO al Consiliului Internațional pentru Educație) :

A învăța să știi.

A învăța să faci.

A învăța să trăiești împreună cu alții.

A învăța să fii.



2.2 VALIZA CU UNELTE A PROFESORULUI DEBUTANT

Diana Melnic - Inspector școlar general adjunct

În urma mobilității Erasmus+, nr. 2014-1-RO01-KA102-001031, cu titlul „Modele inovative pentru optimizarea activității de consiliere pedagogică și metodică a profesorilor debutanți din învățământul preuniversitar bucureștean pentru creșterea calității educației furnizate elevilor”, propun două teme de reflecție.

A. Nevoile elevului

În cartea lui Geoff Petty intitulată “Profesorul azi – metode moderne de predare” sunt amintite următoarele nevoi pentru activitatea de învățare a elevilor: explicația, demonstrația, utilizarea, corecția, notițele, recapitularea, întrebările și evaluarea. Ne propunem să trecem în revistă cele mai importante aspecte din fiecare metodă în parte.

✓ **Explicarea:**

- include informația de bază;
- se motivează fiecare pas (de ce se întâmplă, se face, se produce etc);
- se realizează pentru fiecare pas;
- tot ce se învață fără înțelegere se uită imediat;
- ce este evident pentru profesori nu este la fel de evident pentru elevi;
- explicația este o nevoie a elevului și nu o metodă de predare;
- nu este nevoie ca profesorul să ofere întotdeauna explicația dacă elevul o poate obține și altfel (învățarea prin descoperire);
- se bazează exclusiv pe cunoștințele pe care elevul le are deja;
- se dă în mod convingător și cu răbdare;
- se adaptează grupului căruia i se adresează;
- este ordonată, logică și concisă;
- se utilizează gestul, accentuarea, repetarea, tăcerea înainte și după formularea unor enunțuri cheie;
- se utilizează material didactic și echipamente ajutătoare;
- raționamentele se înlănțuiesc;
- am șase servitori credincioși: Ce?, De ce?, Când?, Cum?, Unde?, Cine? (Rudyard Kipling);
- sintetizează și ajută procesul de învățare.

✓ **Demonstrația**

- o definiție corectă a sarcinii de învățare;
- exemplu concret de practică corectă;
- se face prin: exemplu, studiu de caz, a spune cum, experiment, descoperire;

- se pregătește: profesorul exersează singur, înainte de a prezenta elevilor, se asigură că este vizibilitate, că există tot ceea ce trebuie pentru realizarea demonstrației, se încadrează în timpul alocat orei;
- se acționează încet și se repetă dacă este necesar;
- se oferă elevilor o fișă de observație;
- se implică elevii în punerea unor întrebări sau să dea răspunsuri;
- se solicită feedback de înțelegere de la elevi;
- se prezintă mai multe variante;
- se utilizează studii de caz din viața de zi cu zi astfel încât elevii să-și dea seama de utilitatea demonstrației.

✓ **Utilizarea:**

- probleme, exerciții, grafice, experimente, modelarea;
- conștientizarea elevilor de ce și cum trebuie să lucreze;
- alocarea de timp și resurse necesare;
- sarcini de lucru clare, segmentate, concise;
- sesiuni individuale, în grup, plenare.

✓ **Corectarea:**

- este o consecință a verificării activității elevilor și obținerea unui feedback de la ei;
- este motivul unor noi explicații;
- se efectuează în timp ce elevii lucrează sau imediat după ce au terminat;
- făcută la timp, scutește elevii de a învăța greșit metode, rezolvări, informații ;
- este foarte probabil ca elevii care nu cer ajutor, să aibă cea mai mare nevoie de corecții;
- înainte de a corecta, se laudă ceea ce este bun sau bine făcut;
- se încearcă ca elevii să se corecteze singuri sau să găsească soluții singuri;
- se încurajează elevii să se corecteze unii pe alții dacă este nevoie....chiar pe dumneavoastră.

✓ **Notițe:**

- compensează lipsa de memorie și sustragerea atenției;
- pot sluji ca rezumat al învățării;
- pot indica punctele cheie ale lecției;
- se pot utiliza următoarele metode: dictarea, schema pe tablă, planșele, slide-urile, extragerea ideilor din manual sau auxiliare;
- propozițiile trebuie să fie concise, simple (sub 20 de cuvinte), atractive;
- se evită construcțiile negative de tipul «nu se face, nu se zice etc. » ;
- se pot utiliza fișe de lucru făcute de profesor;
- nu se dau notițe elevilor dacă aceștia nu au nevoie de ele.

✓ **Recapitulare curentă:**

- învățarea are nevoie de întărire, repetare, practică;
- se rețin mai multe;
- se construiește mai eficient pe ceea ce s-a învățat anterior;
- elevii pot face corelații între temele predate separat;
- se recomandă rezumarea lecției anterior predate la începutul fiecărei lecții noi;
- tipuri de recapitulări curente: rezumare, întrebări recapitulative, teste de recapitulare, mnemonica (ROGVAIV, F=BIL, Legea lui Lentz etc.).

✓ **Întrebările:**

- când cineva învață dorește să pună întrebări;
- unii elevi sunt prea timizi să pună întrebări, drept urmare, profesorul trebuie să solicite fiecărui elev să pună întrebări (ex: nota 10 pentru cea mai "inteligentă întrebare").

✓ **Evaluarea:**

- singura metodă de verificare a ceea ce au învățat elevii;
- se face în strânsă legătură cu scopul și obiectivele învățării;
- are scopuri clare;
- baremul de evaluare este cunoscut de elev;
- elevul primește informații clare despre ceea ce se dovedește că știe bine și despre ceea ce trebuie să îmbunătățească;
- se recomandă utilizarea autoevaluării și interevaluării;
- elevii trebuie să cunoască rezultatele evaluării;
- se recomandă refacerea lucrării scrise sau practice de către elevi după ce au fost evaluați.

B. Metode «inedite» de evaluare

✓ **Dramatizarea:**

Elevii sunt împărțiți în echipe de câte 4 „actori”. Fiecare echipă primește o temă (lumina, forța, mișcarea, energia etc.) și li se cere să scrie un scenariu astfel încât fiecare membru să aibă cel puțin 5-6 replici. Urmează să-și gândească în grup mișcarea scenică, costumele și recuzita.

După performarea fiecărui grup, colegii pun întrebări, fac aprecieri asupra producției și se premiază cea mai bună.

O altă variantă este împărțirea elevilor în două echipe și organizarea unui joc de „mimă” utilizând concepte din capitolul aflat în studiu. Această metodă permite învățarea în mediu social, elevii interacționând unii cu alții, reconstruindu-și ideile individuale și adâncindu-și înțelegerea.

✓ **Biblioteca elevului:**

Această aplicație se propune la finalul unei unități de învățare sau a unui capitol fiind un exemplu bun de interdisciplinaritate.

Se îndoaie o foaie de hârtie A4 în două și fiecare parte, din nou în două. În acest mod se formează 8 spații de lucru: 4 în interior, 2 medii și 2 în exterior. Cele 2 părți exterioare se consideră copertile cărții. Prima va prezenta titlul și autorul, editura și un desen reprezentativ iar ultima copertă va prezenta câteva date despre autor sau câteva motive pentru a motiva cumpărătorul să achiziționeze volumul. Pe cele 2 spații medii ale cărții se pot scrie (în funcție de creativitatea elevului) curiozități, știați că..?, glume, lucruri deosebite legate de temă care pot fi luate de pe internet sau din alte cărți. În cele 4 spații din interior, elevul va sintetiza cunoștințele și informațiile despre tema propusă de profesor: energie, forțe, sunet, lumină, curent electric, radiații nucleare etc.

Cu toate produsele elevilor se organizează un „târg de carte” în cadrul căruia colegii „cumpără” volumele. Primele 5 cele mai vândute volume sunt evaluate cu nota maximă. La sfârșitul anului școlar fiecare elev va deține 6-8 produse care sintetizează materia de studiu.

✓ **Concurs de poezii sau eseuri:**

Elevii primesc o temă studiată și o listă de 5-10 cuvinte cheie. Sunt invitați să compună o poezie sau un eseu, individual sau în echipă fiind obligați să utilizeze toate cuvintele propuse. Lucrările sunt expuse, sunt discutate și apreciate de colegi. Se notează câștigătorul sau echipa câștigătoare. Această metodă permite dezvoltarea capacității de sinteză, de analiză dar și creativitatea elevilor.

✓ **Șarpele conceptelor:**

Elevii se așează în cerc (dacă sunt mai mult de 15 se construiesc două cercuri). Primul elev ales va spune un cuvânt. Al doilea va repeta cuvântul spus de primul și adaugă un al doilea cuvânt. Al treilea elev repetă primele două cuvinte și adaugă un al treilea. Și așa mai departe, astfel încât ultimul elev va repeta toate cele 15 cuvinte. Condiția este ca toate cuvintele să facă parte din ultimul capitol studiat la disciplina respectivă.

Bibliografie:

Petty Geoff, “Profesorul azi – metode moderne de predare”, Ed. Atelier Didactic, București, 2007
Rotter Sylvia, „Sus cortina...pentru viață – pedagogie teatrală”, UNATC Press, 2014



III. - PROFILUL CADRULUI DIDACTIC

Mirela Nicoleta Craiu - Inspector școlar pentru învățământ particular

„Dacă nu ai la vederea unui copil sau a unui tânăr o tresărire emotivă și o înclinare spre a-i îndruma și de a-i veghea destinul, dacă nu poți să îmbraci într-o căldură emotivă, generoasă, relațiile și dialogul cu un tânăr, nu ai de ce să te faci dascăl.”

(Mircea Malița, 1986)

Multă vreme, procesul educațional, interacțiunea profesor-elev a fost privită unilateral, în sensul că doar profesorul îl influențează, trebuie să-l influențeze pe subiectul educației. Concepția realistă care și-a câștigat locul meritat în rândul teoreticienilor și a practicienilor, este aceea că nu trebuie absolutizați cei doi termeni ai procesului educațional, profesor – subiect, ci trebuie priviți ca parteneri care se receptează reciproc, care sunt co-participanți la interacțiune.

Oricărui profesionist i se cer calitățile care derivă din esența activității lui și sunt determinate de specificul și complexitatea muncii pe care o desfășoară. Personalitatea cadrului didactic, cu aptitudini și atitudini psihopedagogice, cu vocație, se exprimă în activitatea de educație prin erudiție „cunoștințe solide de specialitate, dar și prin cunoașterea particularităților psihointelectuale ale elevilor, prin capacitate empatică, comunicativitate didactică, prin competența de a relaționa afectiv cu elevul sau grupul de elevi, inteligență și tact în adoptarea deciziilor, dar și prin mânuirea conștientă a mecanismelor de optimizare a activității de învățare.

3.1. A fi profesor : exigențe și standarde

O societate cu o cultură și civilizație recunoscute se formează și se dezvoltă printr-o educație sănătoasă. O educație de calitate este realizată însă de profesori buni, bine pregătiți pentru o astfel de meserie. Este și motivul pentru care considerăm că printre direcțiile esențiale ale reformei sistemului educațional din țara noastră trebuie să se situeze cel puțin două în prim plan:

- (re)valorizarea meseriei de profesor în raport cu importanța ei socială;
- îmbunătățirea pregătirii (inițiale și continue) a profesorilor, în raport cu anumite standarde de formare.

Ion Al. Dumitru (2007, pp.15-20) consideră că profesionalizarea didactică presupune raportarea la mai multe tipuri de standarde:

- standarde de natură instituțională, cu referire la instituțiile abilitate să formeze personalul didactic, la modul cum trebuie realizat, gestionat și condus programul de formare inițială și continuă a profesorilor;
- standarde de natură curriculară care, la rândul lor, se referă la obiectivele programelor de pregătire a profesorilor (standarde de finalități), la conținutul acestor programe (standarde de conținut), la durata necesară formării inițiale a personalului didactic (standarde de timp necesar sau standarde de credit);
- standarde instrucționale, care vizează formele și modalitățile de organizare și desfășurare a pregătirii teoretice și practice a profesorilor, strategiile, metodele și tehnicile utilizate în programele de formare inițială și continuă a personalului didactic, care să conducă la formarea competențelor necesare exercitării profesiei didactice;
- standarde de evaluare și certificare a competenței didactice și a nivelului acesteia care fac referire la calitatea prestației didactice, la progresul în cariera didactică, certificându-le.

Soluția pentru îmbunătățirea profesionalizării didactice și pentru asigurarea pregătirii de calitate constă, în primul rând, în reconsiderarea statutului D.P.P.D.-urilor, adevărate laboratoare de instruire și formare a viitorilor profesioniști pentru cariera didactică. E. Păun (2002) consideră că profesionalizarea didactică este „un proces de formare a unui ansamblu de capacități și competențe într-un domeniu dat, pe baza asimilării unui sistem de cunoștințe (teoretice și practice), proces controlat deductiv de un model al profesiei respective”. Dimensiunile profesionalizării care decurg din definiția dată de E. Păun sunt următoarele:

- profesionalizarea presupune descrierea (sau elaborarea) „identității profesionale astfel încât să fie generat la final un set de cunoștințe și competențe descrise și structurate într-un model profesional (standarde profesionale) care se asimilează sistematic și pe baze științifice”;
- profesionalizarea solicită și un efort corespunzător de legitimare a profesiei didactice în câmpul activităților și profesiilor sociale prin elaborarea unui model al profesiei didactice.



3.2 Rolul profesorului în școală și în societate

Profesorul îndeplinește o profesie de o deosebită importanță, aceea care asigură formarea și pregătirea personalității tinerelor generații și pregătirea lor profesională în cadrul instituțiilor de învățământ, strâns legate de viață, de activitatea socio-profesională, morală și cetățenească.

Profesiunea didactică este asociată cu câteva categorii fundamentale de roluri, acceptate de majoritatea sistemelor de formare a profesorilor: proiectare, managementul și organizarea activităților de învățare, consiliere psiho-educatională, managementul clasei de elevi, comunicare cu elevii, părinții și colegii, dezvoltare profesională de-a lungul vieții, participare la perfecționarea procesului educațional și a inovațiilor din școală, oferirea de servicii educaționale pentru comunitate etc.

Personalitatea profesorului în condițiile învățământului actual presupune și o serie întreagă de calități, determinate de specificul și complexitatea muncii pe care o desfășoară. Profesorul își asumă deci o multitudine de roluri, a căror exercitare este dependentă de personalitatea lui. În școală, profesorul este conducătorul activității didactice care se desfășoară în vederea realizării obiectivelor prevăzute în documentele școlare:

- Profesorul, ca expert al actului de predare-învățare: el poate lua decizii privitoare la tot ceea ce se întâmplă în procesul de învățământ.
- Profesorul, ca agent motivator, declanșează și întreține interesul, curiozitatea și dorința lor pentru activitatea de învățare.
- Profesorul, ca lider, conduce un grup de elevi, exercitându-și puterea asupra principalelor fenomene ce se produc aici. Este un prieten și confident al elevilor, un substitut al părinților, obiect de afecțiune, sprijin în ameliorarea stărilor de anxietate.
- Profesorul, în ipostază de consilier, este un observator sensibil al comportamentului elevilor, un îndrumător persuasiv și un sfătuitor al acestora.
- Profesorul, ca model: prin întreaga sa personalitate, prin acțiunile, comportamentul său este un exemplu pozitiv pentru elevi.
- Profesorul, ca profesionist reflexiv, se străduiește tot timpul să înțeleagă și să reflecteze asupra întâmplărilor inedite din clasă, să studieze și să analizeze fenomenele psihopedagogice cu care se confruntă.
- Profesorul, ca manager, supraveghează întreaga activitate din clasă, asigură consensul cu ceilalți profesori, cu părinții și cu ceilalți factori.

Profesorul își asumă deci o multitudine de roluri, a căror exercitare este dependentă de personalitatea lui. Pe lângă activitatea didactică profesorul desfășoară și o activitate extrașcolară sau cultural-educativă. Corolarul conținutului social al acestei profesii constă în participarea la evenimentele și frământările social-culturale ale timpului în care trăiește și ale poporului din care face parte. În această ipostază, profesorul ne apare ca pedagog social, animat de grija pentru ridicarea gradului de cultură și al națiunii sale.

Desfășurându-și activitatea profesională în cadrul școlii, dascălul nu încetează de a fi un educator și în afara ei, urmărind, bineînțeles, obiective specifice și apelând la mijloace și forme adecvate. Numai în măsura în care profesorul își continuă misiunea și în afara cadrului profesional pe care îl oferă școala poate fi considerat un educator al poporului său. Cele două laturi ale activității sale, școlare și extrașcolare, nu numai că se presupun, dar se și întregesc și se completează reciproc, imprimând acestei profesii un rol sporit în progresul general al patriei noastre.

Profesorul este cel care orientează și stimulează curiozitatea naturală și interesul spontan al elevilor pentru descoperire, cel care îndrumă și încurajează activitatea de organizare și integrare a datelor culese, a cunoștințelor reactualizate în vederea aplicării lor la soluționarea problemelor date, lăsându-le: libertatea de examinare a faptului real ori de analiză critică a conținutului unui text; independență în activitate; operativitate și rapiditate în reacții (cognitive, afective, motrice); deplină responsabilitate pentru ceea ce întreprind.

În funcție de necesități, de gradul de autonomie sau semi autonomie a învățării, el poate interveni din când în când, canalizând energiile partenerilor săi. Astfel, el este cel care oferă explicații, dă lămuriri, răspunde la întrebări, îi ajută să utilizeze corect anumite materiale, instrumente sau utilaje, caută să-i ajute să evite devierile inutile, încercările fără obiect, eventualele erori și pierderi de timp.

Profesorul este cel care, ținând seama de logica învățării, orientează ceea ce elevii au de făcut, devine ghid al demersului lor euristic, canalizându-i în direcția obținerii rezultatelor așteptate, în loc de a le impune într-o manieră directă, dinainte stabilită cu mai multă sau mai puțină rigurozitate.

Asumându-și o multitudine de roluri, profesorul trebuie să conștientizeze că exercitarea lor depinde de personalitatea pe care și-o modelează. În acest sens, un rol deosebit în exercitarea acestei profesii îl au anumite componente ale personalității: cultura profesională, calitățile atitudinale și cele aptitudinale. De fapt, pentru ca anumite cunoștințe să fie transmise de la o persoană la alta și acceptate, trebuie întotdeauna ca între ele să existe un schimb afectiv format din încredere și dispoziție receptivă dintr-o parte și din alta.

Rolul profesorului poate să fie analizat și din perspectiva relației profesor-elev. Având în vedere valorile societății contemporane (libertate, responsabilitate, toleranță, cooperare), se impune o nouă abordare a relației profesor-elev: asumarea de către profesor și elevi a unei responsabilități morale comune în cadrul relației educaționale, conducând la angajarea afectivă și efectivă în procesul educațional; recunoașterea reciprocă a „dreptului de a fi altfel” și valorizarea fiecărei ființe umane în parte, indiferent de cât și de cum este diferită; încrederea în posibilitățile fiecărei ființe umane de a progresa; recunoașterea faptului că toți elevii și profesorii sunt parteneri sociali cu funcții complementare, dar cu responsabilitate comună; considerarea școlii ca mediu de construcție culturală; renunțarea la principiul „căii optime unice” și conștientizarea faptului că majoritatea problemelor sociale și umane au mai multe soluții finale și echivalente; promovarea autenticității și sincerității = a fi tu însuși este mai important decât a avea dreptate.

Educația se sprijină pe patru piloni importanți: a învăța să știi, a învăța să faci, a învăța să trăiești împreună cu alții și a învăța să fii. În funcție de această optică, dar și de implicațiile globalizării asupra indivizilor, ale problematicii lumii contemporane, educatorii din învățământ urmează să îndeplinească roluri noi. Așa de exemplu, prin metodologia de aplicare a noului curriculum național, li se cere

educatorilor din învățământ să creeze activități (situații) de învățare adecvate obiectivelor proiectate, ținând seama, desigur, de natura subiectului lecției și de particularitățile clasei sau ale grupei de elevi. Ideea nu este nouă în pedagogie, însă rolul profesorului este mai recent, el fiind astăzi formulat explicit și specificat în documentele de proiectare didactică. Evident, cu cât situațiile de învățare vor fi mai bine alese sau imaginate de profesor, cu atât mai interesantă și mai eficace în planul învățării va fi activitatea de instruire.

Un alt rol nou ar putea fi acela de meditator în procesul cunoașterii sau de consilier, alături de rolul tradițional de transmițător de informații, la care nu se renunță, dar a cărui pondere este, vizibil, în scădere în cadrul învățământului modern, centrat pe competențe. De asemenea, profesorul este astăzi un veritabil agent al schimbării, pregătindu-și elevii în această perspectivă, care se constituie tot mai mult într-o dimensiune a omului contemporan.

Nu în ultimul rând, profesorul este chemat să se implice în luarea deciziilor de politică educațională la diferite niveluri, precum și în procesul complex, dificil de inserție profesională și socială corespunzătoare noilor condiții. O seamă de roluri noi derivă și din implicațiile educației permanente asupra programelor școlare. Acestea tind să se integreze atât în plan orizontal, cât și pe verticală, să fie centrate pe valori, atitudini și motivație, să cultive independența, propria responsabilitate, flexibilitatea, facilitând dezvoltarea oamenilor.



În școală, profesorul este conducătorul activității didactice ce se desfășoară în vederea realizării obiectivelor prevăzute în documentele școlare. Deoarece școala realizează prin activități și procese specifice pregătirea elevilor pentru realitatea socială, mult mai complexă decât cea a familiilor din care aceștia au pornit, s-a constatat discursul didactic și pedagogic, forma de inițiere a elevilor în real. Privite în sine, informațiile cuprinse în programele și manualele școlare constituie doar premise latente; din punctul de vedere al formării de personalități umane ele capătă însă valențe educative ca urmare a prelucrării și transmiterii lor de către profesor. Tot așa se întâmplă și cu mijloacele de învățământ. Oricât de perfecționate ar fi ele, numai utilizarea lor de către profesor, prin integrarea într-o situație de învățare, le asigură valențele educative scontate.

Rolul conducător al profesorului în activitatea didactică rămâne una din coordonatele de bază ale misiunii sale. Într-o astfel de abordare, profesorul este cel care are sarcina inițiatorului, elevii urmând trecerea prin procesul inițierii, profesorul fiind - de aceea - considerat inițiatorul, cel care va conduce „ritualul” inițiativ.

Referitor la diversitatea rolurilor pe care le poate exercita profesorul se menționează următoarele:

- profesorul, ca expert al actului de predare – învățare - el poate lua decizii privitoare la tot ceea ce se întâmplă în procesul de învățământ.
- profesorul, ca agent motivator- declanșează și întreține interesul elevilor, curiozitatea și dorința lor pentru activitatea de învățare.
- profesorul, ca lider – conduce un grup de elevi, exercitându-și puterea asupra principalelor fenomene ce se produc aici. Este un prieten și confidant al elevilor, un substitut al părinților, obiect de afecțiune, sprijin în ameliorarea stărilor de anxietate.
- profesorul în ipostaza de consilier – este un observator sensibil al comportamentului elevilor, un îndrumător persuasiv și un sfătuitor al acestora.
- profesorul, ca model -prin întreaga sa personalitate, prin acțiunile și comportamentul sau este un exemplu pozitiv pentru elevi.
- profesorul, ca profesionist reflexiv .se străduiește tot timpul să înțeleagă și să reflecteze asupra întâmplărilor inedite din clasă, să studieze și să analizeze fenomenele psihopedagogice cu care se confruntă.
- profesorul, ca manager - supraveghează întreaga activitate din clasă, asigură consensul cu ceilalți profesori, cu părinții și cu ceilalți factori. Profesorul are de-a face cu un tip special de

management, și anume „managementul clasei”. Acesta include „toate deciziile și acțiunile solicitate pentru menținerea ordinii în clasă.

Profesorul își asumă, deci, o multitudine de roluri a căror exercitare este dependentă de personalitatea lui.

Pe lângă activitatea didactică, profesorul desfășoară și o activitate extrașcolară sau cultural-educativă. Corolarul conținutului social al acestei profesii constă în participarea la evenimentele și frământările social-culturale ale timpului în care trăiește și ale poporului din care face parte. În această ipostază, profesorul ne apare ca pedagog social, animat de grija pentru ridicarea gradului de cultură și civilizație al națiunii sale.

Desfășurându-și activitatea profesională în cadrul școlii, dascălul nu încetează să fie un educator și în afara ei, urmărind obiective specifice și apelând la mijloace și forme adecvate. Numai în măsura în care profesorul își continuă misiunea și în afara cadrului profesional pe care i-l oferă școala poate fi considerat un educator al poporului sau. Cele două laturi ale activității sale, școlară și extrașcolară, nu numai că se presupun, dar se și întregesc și se completează reciproc, imprimând acestei profesii un rol sporit în progresul general al patriei noastre.

3.3. Personalitatea profesorului

Între situațiile arhetipale trăite de către oricare dintre oameni, inițierea este una fundamentală. Ea presupune trecerea individului dintr-un stadiu de viață în altul. Conform teoriei lui Carl Gustav Jung (1967), o persoană care nu a trait echivalentul psihologic al unei inițieri poate fi pierdută în confruntarea cu o situație „de tranziție” pentru care nu este pregătit, în astfel de momente putând avea loc procese de regăsire masivă a personalității.

Dacă, prin comportamentul său, profesorul se face „acceptat” de elevi, se creează condiții pentru ca întreaga clasă să devină receptivă, permisivă, deschisă cooperării. Clasa de elevi, colectivitatea școlară, în general, este un mediu de comunicare între elevi, între profesor și elevi, o comunicare deschisă, fără restricții, fără formalisme și ritualuri inutile care marește încrederea membrilor în virtuțile grupului și, implicit, productivitatea. Blocarea comunicării prin relații reci, birocratice din partea unor profesori face să scadă randamentul comunicării și cel școlar. Funcționând normal, pe principiul feedback-ului, procesul de comunicare facilitează realizarea sarcinii, asigură coeziunea grupului, valorizează pe fiecare membru, acționează ca factor de omogenizare.

Prin comunicare urmărim astfel să fim receptați, înțeleși, acceptați și totodată să provocăm o schimbare de atitudine și de comportament în rândul interlocutorilor - elevilor - ceea ce impune anumite particularități psihologice și psihopedagogice din partea ambilor membri ai relației pe care o presupune comunicarea.

Eficacitatea profesorului depinde atât de funcționarea fiecărei componente în parte, cât și de proporția în care fiecare participă la ansamblu. Controlul pe care profesorul îl exercită asupra elevilor este rezultatul unui amestec subtil de putere personală și de autoritate, derivată atât din statutul său de profesor, cât și din sistemul de reguli care operează în școală și în clasă.

Un aspect foarte important în personalitatea profesorului îl constituie dimensiunea științifică și culturală, psihologică și pedagogică a acestuia.

Calificarea profesională înaltă a profesorului este necesară și îl va ajuta pe acesta să fie permanent preocupat de continuarea lui perfecționare individuală pentru a stăpâni la zi noutățile din domeniul lui de specialitate. El trebuie să manifeste ingeniozitate și creativitate și să dispună în același timp, de o bogată cultură generală, pentru că elevii îl judecă și sub acest aspect. Nu trebuie uitat, de asemenea, că aspectul culturii la formarea personalității, inclusiv a personalității profesorului, este decisiv. Cultura formează și dezvoltă aptitudinile intelectuale, sentimentale și emoțiile, voința și caracterul omului. Un profesor cu un înalt nivel științific și cultural contribuie efectiv la dezvoltarea culturii generale și de specialitate a elevilor și totodată își dezvoltă și își afirmă prestigiul personal.

Profesorul nu-l dezvoltă pe elev numai sub aspect profesional, ci și sub aspect etic, moral. Mai întâi trebuie să fie el însuși un om cu un înalt nivel științific și cultural și cu un profil moral sănătos, să manifeste o conștiință și o conduită morale, civilizate. Pe lângă valorile științifice și culturale ale societății, el are datoria să cunoască valorile morale, principiile și regulile morale proprii statului de drept și societății democratice. Este chemat să formeze și să dezvolte la elevi deprinderi de conduită morală în concordanță cu aceste principii și reguli morale. Profesorul trebuie să manifeste o conduită demnă în orice situații: în familie, în școală, în societate, pentru că aceasta va fi imitată de elevii săi. O conduită științifică, culturală și morală corectă a profesorului va fi învățată de elevi și, prin interiorizare, va deveni conduita elevilor săi. De aceea, profesorul trebuie să fie un model în tot ceea ce gândește și în tot ceea ce realizează.

În sfârșit - după cum subliniază Ioan Jinga - este necesar ca profesorul să manifeste și capacitate managerială în domeniul educațional, pentru că el este chemat să îndeplinească diferite funcții: șef de catedră, responsabil de comisie metodică, diriginte etc. În aceasta privință, pregătirea de specialitate, experiența didactică și profilul cultural și moral îi sunt indispensabile.

3.4 Cultura profesorului

Profesiunea de educator, ca orice profesiune, este rezultatul acumulării unei culturi profesionale, a unei tehnici de lucru, al formării unor calități specifice pe care le presupune această profesiune.

În consecință, personalitatea lui poate fi analizată prin prisma premiselor necesare alegerii unei asemenea profesiuni și prin prisma pregătirii propriu-zise pentru exercitarea ei. Primul aspect se referă la calitățile aptitudinale ale profesorului, iar cel de-al doilea la cultura sa, rezultat al pregătirii și experienței

acumulate, al formării unor trăsături de personalitate. Cultura profesorului este rezultatul educației și pregătirii sale. Componentele ei sunt cultura generală și filosofică, cultura de specialitate și cultura psihopedagogică.

Multiplele sarcini pe care le are de îndeplinit în școală și în societate impun, ca o primă coordonată a pregătirii sale, un larg orizont cultural, cuprinzând cunoștințe din diverse domenii ale științei, tehnicii și culturii, dublat de o bază filosofică menită să-i asigure o viziune de ansamblu asupra lumii și devenirii ei. Corolarul acestei culturi este deci componenta filosofică care-i permite să înțeleagă sensul și destinul omului în univers.

Pregătirea de specialitate se referă la însușirea cunoștințelor dintr-un domeniu al științei, tehnicii, artei sau culturii, care urmează ca apoi valorificate în actul pedagogic al predării unui obiect de învățământ. Fiecare profesor este un specialist în unul din aceste domenii. Fără a se confunda cu omul de știință, profesorul trebuie să fie la curent cu cele mai recente descoperiri, cu discuțiile și controversele ce au loc în acel domeniu.

Cea de-a treia componentă, cultura psihopedagogică, se referă la acele cunoștințe, tehnici de lucru și modalități de acțiune care facilitează, în cele din urmă, comunicarea pedagogică. Fără declanșarea unei rezonanțe în psihicul celor cărora li se adresează ea este neutru din punct de vedere educativ. Pregătirea psihopedagogică permite profesorului să transforme informațiile culturale - științifice în mesaje educaționale.

Cultura psihopedagogică se compune din cunoștințe de psihologie, pedagogie, metodică, într-un cuvânt din totalitatea cunoștințelor teoretice privitoare la educație și personalitatea umană, și dintr-un ansamblu de priceperi și deprinderi practice solicitate de desfășurarea, ca atare, a acțiunii educaționale.

Personalitatea profesorului presupune și o serie întreagă de calități, determinate de specificul și complexitatea muncii pe care o desfășoară.

3.5. Calitățile atitudinale ale profesorului

Întrucât profesiunea de educator presupune raportarea și confruntarea continuă cu alții, anumite calități atitudinale sunt indispensabile aceluia care își aleg și prestează această profesiune. Atitudinea reflectă „cea mai adecvată formă primară în care experiența trecută a individului este concentrată, păstrată și organizată pentru ca el să se poată încadra într-o nouă situație.

Cele mai semnificative calități sunt:

- Umanismul, în general, și dragostea de copii, în special. Aflându-se în fața unor ființe umane, adulte sau în devenire, profesorul trebuie să dea dovadă de multă sensibilitate, atașament și respect față de ele, transformându-se în cele din urmă într-un coparticipant la propriile lor confruntări.



- O expresie concretă a umanismului este dragostea pentru copii. Dragostea educatorului este altceva decât dragostea maternă. Ea presupune, în primul rând, respect și încredere față de posibilitățile latente pe care le posedă oricare copil, dorința sinceră ca aceste posibilități să se dezvolte, încrederea deplină în viitorul său. Ea nu are nimic comun cu sentimentalismul și compătimirea, cu diversele simpatii manifestate sau ascunse față de unii copii, cu toleranță exagerată. Ea trebuie să-i cuprindă pe toți copiii, fără nicio discriminare. „Dragostea pedagogică este, în același timp, impersonală și personală”.
- Calități atitudinale de natură caracterial-morală. Din această categorie face parte spiritul de obiectivitate și dreptate, principialitatea, cinstea, curajul, demnitatea, corectitudinea, modestia, fermitatea, răbdarea, optimismul, stăpânirea de sine, etc.
- Conștiința responsabilității și a misiunii sale. După opinia lui R. Hubert, această responsabilitate și-o asumă față de copii, față de patria sa și față de întreaga umanitate. În mâinile sale se află, într-un fel, nu numai viitorul copilului, ci și al patriei și națiunii al cărei membru este. A fi conștient de această misiune, și de a te dăruia total și dezinteresat pentru înfăptuirea ei înseamnă, implicit, a fi un adevărat patriot. Conștiința responsabilității și a misiunii nu pot fi concepute în afara adeziunii și atașamentului față de valorile culturale, naționale și universale, create de-a lungul veacurilor.

- Calități aptitudinale. În aceasta categorie intra toate acele însușiri psihice care asigură îndeplinirea cu succes a diverselor sarcini pe care le implică activitatea instructiv-educativă și obținerea în final a unor performanțe ridicate. Ele sunt cunoscute în literatura de specialitate sub denumirea de aptitudini pedagogice. În funcție de natura, conținutul și laturile activității pedagogice, se face distincția între aptitudini didactice (privitoare la activitatea de instruire) și aptitudini educative (privitoare la activitatea de modelare a personalității umane). Fiecare grupă include apoi diferite aptitudini legate de realizarea unei sarcini concrete (aptitudini metodice, aptitudini de evaluare, aptitudini educative în domeniul educației morale, estetice etc.)
- Calitățile gândirii. Diverse aptitudini pedagogice presupun anumite calități ale gândirii cum ar fi: capacitatea de analiză și sinteză, flexibilitatea, originalitatea etc.
- Calitățile limbajului. Capacitatea de a folosi în mod adecvat acest instrument de comunicare este prezentă în toate aptitudinile pedagogice. Este vorba de asemenea calități cum ar fi: inteligibilitatea, claritatea, plasticitatea, expresivitatea, fluența etc.
- Calitățile atenției. Este vorba de concentrarea, intensitatea, distributivitatea, comutativitatea etc.
- Calitatea memoriei. Rapiditatea memoriei, trainicia păstrării și promptitudinea recunoașterii și reproducerii sunt indispensabile în activitatea profesorului.

Ponderea acestor calități și modul lor de combinare diferă de la o aptitudine la alta. Adoptând drept criteriu structura psihică internă a aptitudinilor pedagogice, se pot circumscrie câteva aptitudini pedagogice speciale cum ar fi:

- Aptitudinea de a cunoaște și înțelege psihicul celui supus acțiunii educative. Este vorba de capacitatea intuitivă, de patrundere și de sesizare rapidă a particularităților psihice individuale. Cunoașterea lumii interioare a elevului nu se reduce doar la folosirea unor tehnici, acestea fiind totuși indispensabile, la înregistrarea și prelucrarea datelor pe care ni le oferă; ea presupune, totodată, intuiție psihologică. Contactul permanent cu elevii, dublat de o pregătire continuă, nu fac decât să dezvolte și să perfecționeze aceasta aptitudine.
- Aptitudinea empatică. Îi oferă profesorului posibilitatea de a privi toate influențele prin prisma celor cărora li se adresează și de a prevedea, în acest fel, nu numai eventualele dificultăți ce ar putea fi întâmpinate, ci și rezultatele posibile ce ar putea fi atinse. La polul opus se află egocentrismul, care constă în incapacitatea de a transpune în situația celui alt, de a accepta punctul de vedere al acestuia.
- Aptitudini organizatorice. Se manifestă în întreaga activitate pe care o desfășoară profesorul: planificarea propriei munci, pregătirea și desfășurarea lecțiilor, îndrumarea activității colectivului de elevi etc.

- **Spiritul de observație.** Este capacitatea ce permite sesizarea celor mai fine nuanțe și manifestări ale acțiunii didactice. Cu ajutorul ei profesorul poate surprinde și intui „starea despirit și intențiile elevilor, după expresia feței și anumite mișcări”.
- **Tactul pedagogic.** V. Pavelcu îl definește ca fiind „un simț al măsurii” specific diferitelor manifestări comportamentale ale profesorului. F. N. Gonobolin înțelege prin tact pedagogic capacitatea de a găsi la momentul oportun forma cea mai adecvată de atitudine și tratare a elevilor. Din punct de vedere psihic măsura se manifestă în realizarea unui echilibru între diverse stări psihice polare și contradictorii ce apar în mod inevitabil în activitatea profesorului. Pe baza dinamicii interne a acestor stări am putea defini tactul pedagogic ca fiind capacitatea profesorului de a-și menține și consolida stările psihice și de a le domina și inhiba pe cele negative, oferind astfel răspunsuri și soluții prompte tuturor solicitărilor procesului instructiv-educativ.
- **Măiestria pedagogică** constă în dezvoltarea pleneră a tuturor componentelor personalității profesorului, concomitent cu integrarea lor într-un tot unitar. Ea este o sinteză a tuturor însușirilor general-umane și a pregătirii temeinice și multilaterale, a efortului depus pentru dezvoltarea și consolidarea calităților sale de om și slujitor al unei profesii. În același timp, ea presupune dăruire și pasiune, receptivitate față de nou, spirit creator, inventivitate, pricepere de a acționa în conformitate cu cerințele unei situații concrete. Din aceasta cauză măiestria pedagogică nu se confundă cu tehnica didactică, fiind refractară rutinei și șablonismului. Măiestria înseamnă a acționa diferențiat de la o situație la alta, în funcție de factorii noi ce intervin, unii dintre ei având un caracter inedit și imprevizibil. Un profesor care posedă măiestria pedagogică este mai mult decât un bun profesionist, este un artist în meseria sa.

3.6. Profesorul debutant

Debutul în cariera didactică – prezent și perspective

Mentorul îl ajută pe profesorul debutant să-și dezvolte calitățile de care are nevoie pentru scopurile profesionale propuse.

Generic vorbind, acestea sunt: înțelepciunea (înseamnă să învețe cum lucrează sistemul), analiza (să înțeleagă consecințele deciziilor și acțiunilor sale), flexibilitatea (îl învață pe tânăr să învețe din greșeli, să se reconsidere cu încredere, putere și determinare) și independența (tânărul este pregătit pentru schimbare, gata să-și asume riscurile).

Mentorul îl ajută pe profesorul debutant – care este orientat de către facultate mai ales asupra aspectelor tehnice ale învățământului – să nu ignore principiile morale care trebuie să-l călăuzească în activitatea didactică. Un profesor poate fi un foarte bun specialist la disciplina sa. El aplică tehnici variate de lucru la clasă, dar nu are rezultate. Atunci el trebuie să-și pună probleme referitoare la copiii cu care lucrează: Care este nivelul cultural din care provin?; Pot fi identificate diferențe etnice, culturale,

de stil de învățare?; Ce îndemânări/abilități și ce cunoștințe au ei totuși și cum modul de instruire abordat este adecvat abilităților deja existente? etc.

Prin astfel de investigații reflective profesorul poate angaja în mod conștient dimensiunile morale ale instruirii, cunoscându-și mai bine elevii și posibilitățile lor de învățare. Școala trebuie să se ghideze după principii morale: justiția, egalitatea, libertatea, cinstea, echitatea în distribuirea resurselor și respectul pentru fiecare persoană. Profesorii, ca îndrumători, își vor concentra efortul, în consecință, și pe dimensiunile morale ale școlii: cultivarea copiilor în spiritul unei democrații sociale și politice. asigurarea pentru toți elevii a accesibilității cunoștințelor și practicarea unei pedagogii care să asigure suport și încurajare pentru toți copiii.

În cadrul programelor de mentorat desfășurate în școli, s-a constatat că profesorii debutanți sunt atât receptori, cât și generatori de cunoștințe pe parcursul experienței lor de învățare a meseriei de profesor. Mentorului îi revine sarcina de a le crea oportunități, astfel încât reflecția și investigarea să devină parte integrantă a experienței lor.

În cadrul procesului de mentorat din România, profesorul debutant este încadrat în echipă împreună cu un mentor care îl va îndruma pe tot parcursul experienței sale, în primii doi ani de activitate. Profesorul debutant și profesorul mentor se angajează continuu într-un dialog care aduce la suprafață unele din modelele mentale care ghidează practicile lor. Lor li se poate alătura directorul instituției, aceste conversații vizând probleme substanțiale legate de specificul clasei sau contextul școlii, precum și al comunității. Ei reflectează asupra modurilor în care experiențele pe care le-au avut în școli și universități au contribuit la formarea identității lor, precum și asupra manierei în care construcția culturală a profesorului mentor îl definește și îl susține în realizarea rolului și a imaginii sale profesionale.

O componentă principală a unei astfel de abordări de tip parteneriat este efortul de învățare în echipă, în care mentorul și profesorul debutant conduc proiecte de cercetare (de investigare), care au drept scop obținerea unei mai bune înțelegeri a practicilor și a rolurilor lor ca profesori. Acest proces comunică profesorilor debutanți ideea că atât stagiarii, cât și profesorii cu experiență învață în mod continuu cum să predea. Totodată, se scoate în relief ideea că cea mai bună cale de a lega teoria și practica este aceea care implică procesul de investigare sistematică și autocritică asupra învățării.

3.7 Exercițarea profesiei de cadru didactic

În cadrul școlii, profesorul este conducătorul activității didactice care se desfășoară în vederea atingerii obiectivelor și formării competențelor, prevăzute în documentele școlare, dând sens și finalitate educativă tuturor componentelor implicate în procesul de învățământ. Un aspect esențial în ceea ce privește profesia de cadru didactic îl reprezintă competența profesională, care include ansamblul de

capacități cognitive, afective, motivaționale și manageriale, care interacționează cu trăsăturile de personalitate ale educatorului, conferindu-i acestuia calitățile necesare efectuării unei prestații didactice care să asigure realizarea competențelor de către toți elevii, iar performanțele obținute să se situeze aproape de nivelul maxim al potențialului intelectual al fiecăruia.

Competența profesională a cadrului didactic din învățământ derivă din rolurile pe care acesta le îndeplinește în cadrul școlii. Practica evidențiază diversitatea rolurilor unui cadru didactic:

- expert al actului predare-învățare: selecționează, prelucrează din punct de vedere didactic informațiile pe care le va transmite, adaptându-le la sistemul de gândire al elevilor, la nivelul lor de înțelegere;
- agent motivator: declanșează și întreține interesul elevilor, curiozitatea și dorința pentru activitatea de învățare;
- creatorul situațiilor de învățare cât mai favorabile pentru atingerea obiectivelor pedagogice proiectate; imaginează strategii de predare-învățare care să asigure succesul școlar la un număr cât mai mare dintre elevii pe care îi instruieste;
- lider: conduce un grup de elevi, exercitându-și puterea asupra principalelor fenomene ce se produc; este prieten și confident al elevului, un sprijin în diverse situații;
- consilier: în această ipostază este un observator sensibil al comportamentului elevilor, un îndrumător persuasiv și un sfătuitor al acestora;
- model: prin întreaga sa personalitate, prin acțiunile și comportamentul său, este un exemplu pozitiv pentru elevi;
- manager: supraveghează întreaga activitate din clasă, asigură consensul cu ceilalți profesori, cu părinții și cu ceilalți factori; profesorul are de-a face cu un tip special de management și anume: „managementul clasei”; acesta include toate deciziile și acțiunile solicitate pentru menținerea ordinii în clasă.

Profesorul își asumă o multitudine de roluri a căror exercitare este dependentă de personalitatea lui. Pe lângă activitatea didactică, acesta desfășoară și o activitate extrașcolară sau cultural-educativă. Dintotdeauna, profesiunea de dascăl a avut o dimensiune profund socială; din această perspectivă, profesorul este și un pedagog social preocupat de ridicarea gradului de cultură și civilizație.

Din aceste roluri decurg dimensiunile competențelor profesionale care sunt condiționate de aptitudinile pedagogice ale profesorului și de nivelul culturii profesionale :

A. Comunicative (relația profesor - elev din prisma relațiilor de transmitere și decodificare a mesajului informațiilor).

B. Informațională (câmpul de cunoștințe, actualitatea și actualizarea acestora).

C. Teleologică (capacitatea de a concepe rezultatele educației din punctul de vedere al unor scopuri plurale nuanțate, rațional gândite și operaționalizate).

D. Instrumentală (de creare a unor performanțe comportamentale ale elevilor adecvate scopurilor urmărite printr-un ansamblu de metode și mijloace pedagogice).

E. Decizională (alegerea între cel puțin două variante de acțiune a variantei care este mai optimă, mai valoroasă sau mai utilă).

F. Apreciativă (evaluare și autoevaluare corectă).

Profesiunea didactică reclamă din partea persoanei implicată în activități de tip instructiv-formativ patru categorii de competențe:

- competență științifică;
- abilități cognitive necesare pentru procesarea informațiilor;
- informații științifice selectate, actualizate, exacte;
- capacități de vehiculare a cunoștințelor;
- experiență didactică flexibilă;
- capacitatea de recurs la strategii rezolutive variate;
- aptitudini necesare pentru cercetare și experimentare;
- strategii creative;
- operații mentale flexibile și dinamice;
- capacitate de transfer și aplicare a cunoștințelor;
- competență psihosocială:
- capacitatea de a stabili fără dificultate relații interpersonale adecvate cu elevii;
- capacitatea de adaptare la roluri diverse;
- capacitatea de comunicare eficientă atât cu grupul cât și cu elevii, separat;
- abilități de adecvare a forței/autorității la situațiile educaționale concrete (variarea raportului libertate-autoritate, indulgență-exigență în funcție de specificul situațiilor apărute);
- disponibilități de adaptare la variate stiluri educaționale;
- entuziasm, înțelegere, prietenie;
- competență managerială
- capacitate de influențare a clasei și a fiecărui elev în parte;
- abilități de planificare și proiectare;
- capacitate decizională;
- capacitatea de a organiza, monitoriza și coordona activitatea clasei/elevului;
- administrarea corectă a sancțiunilor și recompenselor;

- echilibru autoritate – putere – responsabilitate;
- rezistență la situațiile de stres;
- competență psihopedagogică;
- capacitate de determinare a gradului de dificultate a unui conținut;
- capacitate de a face accesibilă informația transmisă;
- empatie, capacitate de înțelegere a disponibilităților interne ale elevilor;
- creativitate în activitatea instructiv-formativă;
- atitudine stimulativă, energică, creativă;
- tact pedagogic (organizarea conștientă, controlată, a propriului demers pedagogic și capacitatea de restructurare “din mers” a acestuia, în funcție de variabilele nou survenite pe parcursul derulării procesului instructiv-formativ);
- spirit metodic și clarviziune în activitate.

Bibliografie:

1. Florentin Remus Mogonea- Pedagogie pentru viitorii profesori - Editura Universitaria CRAIOVA, 2010
- 1.Ghidul profesorului debutant, Iași : Editura Spiru Haret, 2014
- 2.Allport, G.A.: Structura și dinamica personalității, Editura Didactică și Pedagogică, București,1981
- 3.Cerghit, I., Radu, I.T., Popescu, E., Vlăsceanu, L: Didactica, Editura Didactică și Pedagogică,București, 1991
- 4.Miron Ionescu, Vasile Chiș-Pedagogie Aplicată,
- 5.www.didactic.ro



IV. - DOCUMENTE CURRICULARE

Daniela Elena Ioniță - Inspector școlar pentru învățământ primar

Activitatea didactică, ca ansamblu de acțiuni, procese și operații, ca un demers programat depinde de intențiile urmărite, de resursele existente, de desfășurarea procesului de învățământ, de activitatea de proiectare și planificare.

4.1. Planul-cadru de învățământ

Planul-cadru de învățământ este un document oficial în care se structurează conținuturile învățării pe nivele și profiluri școlare, stabilind numărul de ore minim și maxim pentru fiecare disciplină sau arie curriculară. În același timp, planul de învățământ include concepția pedagogică ce fundamentează științific procesul instructiv-educativ la nivel național. Acesta este elaborat de către o echipă formată din persoane aflate la diferite niveluri de decizie.

În cadrul Reformei învățământului în România, Comisia de elaborare a Planului de învățământ a finalizat în anul 1998 un proiect curricular care propune gruparea obiectelor de studiu pe șapte arii curriculare, pentru învățământul preuniversitar. În prezent, planul cadru cuprinde:

1. Limbă și comunicare - limba și literatura maternă, limbi și literaturi străine, limbi și literaturi clasice;
2. Matematică și științe ale naturii - matematică, științe, fizică, chimie, biologie;
3. Om și societate - istorie, geografie, educație civică, economie, psihologie, filozofie, logică etc. ;
4. Arte – educație plastică, educație muzicală;
5. Educație fizică, sport și sănătate – educație fizică și sport;
6. Tehnologii - abilități practice, educație tehnologică, informatică, TIC etc.;
7. Consiliere și orientare.

Ariile curriculare reprezintă grupări de discipline care au în comun anumite obiective de formare. Raportul între ariile curriculare se modifică în funcție de vârsta elevilor și de specificul ciclurilor curriculare.

Ciclurile curriculare reprezintă periodizări ale școlarității, grupând mai mulți ani de studiu, care au în comun anumite finalități. Planul-cadru de învățământ românesc stipulează constituirea următoarelor cicluri curriculare:

1. Ciclul achizițiilor fundamentale (grupa pregătitoare din grădiniță și clasele I-II) care-și propune acomodarea la cerințele sistemului școlar și alfabetizarea inițială.
2. Ciclul de dezvoltare (clasele III-VI) – formarea capacităților de bază necesare pentru continuarea studiilor.
3. Ciclul de observare și orientare (clasele VII-IX) – orientarea în vederea optimizării opțiunii școlare și profesionale ulterioare.

4. Ciclul de aprofundare (clasele X-XI) – aprofundarea studiului în profilul și specializarea aleasă, asigurând, în același timp, o pregătire generală.
5. Ciclul de specializare (clasele XII-XIII) – pre specializarea în vederea integrării eficiente în învățământul universitar de profil sau pe piața muncii.

Organizarea planului de învățământ pe arii curriculare oferă ca avantaje:

- posibilitatea integrării demersului mono disciplinar actual într-un cadru interdisciplinar,
- echilibrarea ponderilor acordate diferitelor domenii și obiecte de studiu,
- concordanța cu teoriile actuale privind procesul, stilul și ritmurile învățării,
- continuitatea și integralitatea demersului didactic pe întreg parcursul școlar al fiecărui elev.

Acest plan cadru este elaborat și aprobat de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice este respectat de toate cadrele didactice din sistemul de învățământ românesc.

4.2. Programa școlară

Programa școlară este un document care are în centrul activității didactice ideea de programare a demersului didactic către realizarea obiectivelor. Termenul de curriculum derivă din limba latină (drum către) și semnifică în sens larg proiect educativ ce presupune relații între obiective, conținuturi, strategii, evaluare, iar în sens restrâns curriculum se identifică cu conținutul predat – învăța - evaluat. Programa școlară ca element al curriculumului național descrie oferta educațională a unei discipline pentru un parcurs școlar determinat.

Noile programe școlare realizate pe arii curriculare se deosebesc de programele tradiționale prin:

- tipul de abordare a conținutului domeniului ca perspectivă și obiective;
- se precizează obiectivele pentru fiecare an de studiu al ariei respective;
- sunt sugerate teme opționale la alegerea profesorului sau la decizia școlii;
- se fac sugestii privind metodologiile de predare și evaluarea elevilor în funcție de standardele naționale de evaluare (se precizează nivelul minim, maxim și mediu de performanță).

Observații:

- Noile programe școlare sunt construite pe principiul flexibilizării și descentralizării curriculare, oferind profesorilor posibilitatea conceperii unor trasee curriculare diferențiate și personalizate. Concret, alături de curriculumul nucleu sau obligatoriu (65-70%), există curriculum la decizia școlii (35-30%) care presupune libertatea opțiunilor pentru anumite activități didactice, în funcție de specificul zonei geografice sau al comunității din care face parte școala.
- Între programa școlară și planul-cadru trebuie să existe unitate, în sensul că obiectivele, tematica și standardele pe care le pretinde programa trebuie să corespundă calitativ și cantitativ normelor precizate în planul de învățământ.

Proiectarea demersului didactic

De la modelul “magister dixit” la libertatea totală a “Școlii active”, de la o abordare de tip autocrat la una democratică, activitatea de predare a fost privită de curentele pedagogice ale secolului al XX-lea în maniere extrem de diverse. Înțelegem prin predare, activitatea învățătorului/profesorului de organizare și conducere a ofertelor de învățare care au drept scop facilitarea și stimularea învățării eficiente la elevi. Pentru ca predarea să se manifeste cu adevărat în spiritul acestei accepții, ea necesită proiectarea - gândirea în avans a derulării evenimentelor în clasă.

Proiectarea demersului didactic este acea activitate desfășurată de învățător/ profesor care constă în anticiparea etapelor și a acțiunilor concrete de realizare a predării. Acest proces ar trebui să fie condus de următoarele întrebări:

DE ce se învață? Competențe specifice

CE se învață? Conținuturi: cunoștințe, deprinderi, atitudini, valori, sentimente

CUM se învață? Activități de învățare

CÂND se învață? Condiții potrivite pentru aplicare

Competențele specifice și cunoștințele sunt extrase din programă, acesta fiind documentul curricular reglator.

Activitățile de învățare ca și condițiile pentru aplicare sunt în responsabilitatea profesorului, iar decizia are la bază cunoașterea dezvoltării copilului, cunoașterea psihologiei sociale a grupurilor mici, precum și a unor aspecte din sociologie.

Proiectarea presupune parcurgerea etapelor următoare:

- Lectura, înțelegerea și interpretarea programei;
- Stabilirea unităților de învățare;
- Planificarea calendaristică orientativă;
- Proiectarea unităților de învățare;
- Proiectarea lecției.

4.3. Planificarea calendaristică

Planificarea calendaristică se elaborează pe baza programelor școlare, și a planului de învățământ. Acest document managerial este elaborat de fiecare cadru didactic în parte, la începutul anului școlar pentru fiecare disciplină predată, la fiecare clasă. După ce a fost elaborată, planificarea calendaristică va fi aprobată de șeful de catedră/comisie metodică și de directorul școlii.

În elaborarea planificării calendaristice se realizează asocieri între competențele specifice și conținuturi în cadrul unităților de învățare. De asemenea, se stabilește succesiunea de parcurgere a unităților de învățare, alocarea timpului necesar pentru fiecare unitate de învățare în funcție de obiective, conținuturi, nivelul clasei, stil de predare.

Unitatea de învățare este privită ca ansamblu de lecții, congruent din punct de vedere al obiectivelor urmărite, unitar din punct de vedere tematic (al conținutului disciplinar), cu activități adecvate, subordonate obiectivelor și desfășurându-se într-un mediu cu resurse specifice.

În cazul programelor centrate pe competențe, responsabilitatea față de abilitățile create elevilor sporește de asemenea, profesorul elaborând activități de învățare potrivite. În aceste condiții este necesar ca profesorul/învățătorul să aibă o imagine de ansamblu bine conturată asupra întregului curriculum alocat unui an de studiu. Considerăm că identificarea unor teme majore și organizarea conținuturilor în jurul acestora oferă o astfel de imagine într-o manieră mult mai clară decât enumerarea unei succesiuni de lecții. De aici, opțiunea pentru organizarea procesului de învățământ în unități de învățare.

Planificarea calendaristica este un document administrativ care asociază într-un mod personalizat elemente ale programei (obiective de referință și conținuturi) cu alocarea de timp considerată optimă de către profesor/ învățător pe parcursul unui an școlar. Ea presupune:

- asocierea competențelor specifice la conținuturile specifice
- împărțirea în unități de învățare,
- stabilirea succesiunii de parcurgere a unităților de învățare,
- alocarea timpului considerat necesar pentru fiecare unitate de învățământ în concordanță cu obiectivele de referință și conținuturile vizate.

Planificarea calendaristică se realizează ținând cont de următoarele elemente:

Unitatea de învățare	Competențe specifice	Conținuturi	Nr. de ore alocate	Săptămâna	Observații

4.4. Proiectarea unității de învățare

Reprezintă cea mai importantă activitate de structurare a demersului didactic.

Proiectul unității de învățare are următoarea structură:

Conținuturi (detalii)	Competențe specifice	Activități de învățare	Resurse	Modalități de evaluare	Observații

În rubrica referitoare la Conținuturi apar detalieri ale conținuturilor – din programa școlară - abordate în cadrul unității de învățare.

În rubrica Competențe specifice sunt indicate acelea care urmează a fi urmărite prin demersul didactic. Este deosebit de important să se realizeze un echilibru, în cadrul unității de învățare, între numărul competențelor specifice, tipul acestora, precum și numărul conținuturilor.

Activitățile de învățare sunt elaborate pentru a se atinge , a se dezvolta competențele specifice enumerate. Pot fi completate/ modificate corespunzător cu strategia propusă. Forma de prezentare a activității trebuie să fie inteligibilă pentru nivelul de dezvoltare al elevilor cărora îi este adresată.

Rubrica Resurse cuprinde specificări de mijloace didactice, de timp, de loc, forme de organizare a clasei etc. Fiecărei activități de învățare i se asociază acele resurse adecvate pentru realizarea demersului didactic.

În rubrica Evaluare se menționează metodele/ instrumentele de evaluare aplicate pe parcursul unității de învățare pentru identificarea achizițiilor fiecărei activități de învățare. Unitatea de învățare se finalizează prin evaluare sumativă. Proiectarea activității de evaluare se realizează concomitent cu proiectarea demersului de predare/ învățare.

Planificarea calendaristică, unitățile de învățare precum și timpul alocat parcurgerii fiecăreia dintre ele se stabilesc la începutul anului. Este recomandabil ca proiectarea unităților de învățare să se realizeze pe parcurs deoarece, în acest fel, proiectul va fi cu atât mai aproape de realitatea clasei și a nivelului cunoașterii atins de către elevi, la momentul aplicării acestuia.

4.5. Proiectarea lecției

Elementul mai concret decât proiectul unității de învățare îl constituie proiectul activităților didactice. Activitățile didactice se pot organiza în cadrul instituției școlare, în afara instituției școlare (activități extrașcolare), se pot organiza având în vedere conținuturi prevăzute ca obligatorii în programă, dar și pe baza conținuturilor din afara curriculumului (activități extracurriculare). Vom aborda mai departe cel mai frecvent mod de realizare a activității didactice, lecția.

Cel mai utilizat mod de organizare a instruirii este lecția. Tipurile și variantele ei structural-funcționale sunt determinate de obiective, conținuturi (cognitive, afectiv-voliționale, psihomotrice, trăsături de personalitate și caracter) etc.

Tipurile de lecții pot fi diferențiate după mai multe criterii, astfel:

- după metodele predominant utilizate sunt: lecții de descoperire inductivă/ deductivă/ transductivă, lecții prelegere, problematizare, de comunicare etc.,
- după ponderea activității actorilor educaționali pot fi: lecții în care predomină activitatea profesorului, lecții în care predomină activitatea elevilor, lecții în care predomină activitatea unor specialiști invitați etc.,

• după sarcinile didactice fundamentale putem aminti: lecții de transmitere/ dobândire de cunoștințe, de formare de priceperi și deprinderi, de sistematizare și recapitulare, de evaluare, mixtă.

Toate aceste lecții sunt de predare – învățare - evaluare pentru că în toate aceste tipuri se regăsesc aceste activități, dar predomină în fiecare altă sarcină didactică.

Momentele (etapele) lecției nu sunt stabilite printr-o normă didactică. Acestea nu sunt parcurse într-o ordine anume, dar sunt specifice pentru fiecare tip de lecție.

În cadrul lecției un rol important îl are strategia didactică. Strategia didactică este modul de abordare a învățării și predării, mod de combinare a resurselor (ansamblu de metode, forme de organizare, materiale și mijloace didactice) în vederea atingerii obiectivelor.

Formele de organizare pot fi – frontal, individual, pe grupe, în perechi etc.

Mijloacele de învățământ reprezintă ansamblul de resurse sau instrumente materiale și tehnice produse, adoptate sau selectate. În funcție de concepția pedagogică, de obiective, de natura conținutului, de tipul de experiență de învățare propusă elevilor, de specificul disciplinei, de dotarea materială școlii, de timp etc. putem apela la strategii inductive, deductive, analogice, mixte, algoritmice, nealgoritmice, semi algoritmice, teoretice sau practice, interdisciplinare sau mono disciplinare, frontale, individuale etc.

Metoda vizează calea necesară pentru atingerea obiectivelor procesului didactic. Corelațiile posibile dintre obiectivele de conținut – tipurile de acțiuni realizate de elev – metodele disponibile, demonstrează capacitatea acestora din urmă de a reacționa diferențiat la sarcini de învățare.

de-a treia componentă a procesului didactic (predare – învățare - evaluare) este la fel de importantă ca predarea și învățarea, fiind interdependente (pentru a învăța continuu, ne evaluăm nivelul cunoașterii anterioare).

Evaluarea școlară este procesul prin care se delimitează, se obțin și se furnizează informații utile, permițând luarea unor decizii ulterioare. Actul evaluării presupune două momente: măsurarea și aprecierea rezultatelor școlare. Măsurarea consecințelor instruirii constă în operația de cuantificare a rezultatelor școlare, atribuirea unor simboluri calitative unor elemente achiziționate, presupune o determinare obiectivă, nu implică emiterea unei judecăți de valoare. Aprecierea, în schimb, presupune emiterea unei judecăți de valoare. Precizăm că evaluarea nu se realizează numai pentru a măsura, a verifica, a aprecia nivelul cunoștințelor, ci și pe cel al dezvoltării deprinderilor, priceperilor, abilităților, atitudinilor și comportamentelor, valorilor, conduitei.

Modelul de proiectare curriculară a activității didactice (lecției etc.) nu exclude, ci, din contră, presupune creativitatea profesorului. Avem în vedere capacitatea sa de adaptare continuă la schimbările curente care apar pe parcursul oricărei activități.

Planificarea globală a activității didactice (conceperea activității didactice) presupune:

- Stabilirea obiectivelor operaționale/ concrete (deduse din scopul activității și din competențele specifice stabilite la nivelul programei școlare) - schema de elaborare: acțiunile elevului (observabile, evaluabile); resursele necesare (conținut – metodologie - condiții de instruire/învățare: interne - externe); modalitățile de evaluare (inițiale - pe parcursul activității - la sfârșitul activității);
- Conținutul de predat-învățat-evaluat (corespunzător competențelor specifice și operaționale/concrete);
- Realizarea activității didactice:
- Scenariul didactic (orientativ / deschis):
 - evenimentele didactice / corespunzător tipului de lecție;
 - reactualizarea unor cunoștințe, capacități, strategii cognitive;
 - prezentarea/ crearea unor probleme, situații-problemă;
 - dirijarea învățării prin: strategii de comunicare-învățare; strategii de cercetare-învățare; strategii de acțiune-învățare; strategii de programare-învățare (instruire programată, instruire asistată pe calculator);
 - evaluarea soluțiilor adoptate pentru rezolvarea problemelor, pentru rezolvarea situațiilor-problemă;
 - fixarea soluțiilor/ răspunsurilor prin aprofundare în condiții de interpretare, aplicare, analiză - sinteză, evaluare critică (aprecieri globale - individuale);
 - stabilirea temelor pentru acasă: generale - individualizate; recomandări metodologice, bibliografice.

Etapele lecției:

R. Gagné (Principii de design al instruirii, București, EDP, 1977) s-a ocupat de teoria proiectării didactice (design instrucțional), ceea ce a adus o mai mare suplețe în structura internă a lecției. Evenimentele propuse de el sunt, în general, valabile pentru lecția mixtă; astfel, în funcție de sarcina didactică de bază, etapa de dirijare a învățării poate fi cu ușurință adaptată oricărei variante de lecție (dobândire de cunoștințe, consolidare, recapitulare-sistematizare, formare de priceperi și deprinderi, evaluare). Acestea sunt următoarele: captarea și păstrarea atenției, enunțarea (comunicarea) obiectivelor urmărite, reactualizarea elementelor învățate anterior, prezentarea materialului stimulant (materiei noi), asigurarea „dirijării învățării”, relevanța (măsurarea) rezultatelor, a performanțelor (verificarea), asigurarea conexiunii inverse (feed-back-ului) pentru corectitudinea performanței, evaluarea rezultatelor (performanței), fixarea (retenția) celor învățate, transferul (aplicarea cunoștințelor) și eventual și altele (de exemplu, enunțarea temelor pentru acasă).

În cele ce urmează prezentăm etapele/componentele de bază ale structurii lecției mixte, întrucât ea combină sarcinile didactice de bază. Acestea sunt:

- Moment organizatoric: profesorul trebuie să se asigure nu numai de liniștea necesară - condiții minimale: elevii au cărți, au cu ce să scrie, pe ce să scrie, chiar dacă nu le utilizează în momentul respectiv.
- Captarea atenției (moment de ordin psihologic): atenția, efortul cognitiv al elevilor să fie orientat spre ceea ce vrea profesorul să realizeze; apel la motivația elevului, trezirea unor interese specifice, apel la curiozitatea intelectuală, cu ajutorul unor elemente de problematizare (să declanșeze o contradicție cognitivă, printr-o situație problemă).
- Reactualizarea cunoștințelor anterioare: poate fi realizată prin: verificarea temelor: global, cantitativ sau din punct de vedere calitativ, reactualizarea acelor concepte, principii, definiții, teorii pe care profesorul le consideră utile, semnificative și relevante pentru o nouă învățare; este o condiție a învățării conștiente și active.
- Dirijarea învățării sau Comunicarea (asimilarea) noilor cunoștințe: este etapa cu durata cea mai mare în care se desfășoară activitatea dominantă (transmitere de cunoștințe, formarea unor abilități, repetarea și sistematizarea cunoștințelor, evaluarea). În această etapă profesorul realizează, pe rând, diferite activități, fiecare presupunând o metodologie specifică. De pildă, prezentarea conținutului poate fi realizată prin următoarele trei modalități: prezentare activă (acțională), prezentare iconică (mijlocită de substitute ale realității): imagini figurative sau grafice, scheme privind bilanțul, organigrama etc., prezentare simbolică: pe bază de simboluri verbale sau scrise (formule matematice pentru indicatorii economici). Metodele cel mai des utilizate sunt cele bazate pe comunicare orală (expunerea, conversația) și scrisă (munca cu manualul, lectura rapidă). Dirijarea învățării presupune și adaptarea permanentă la situația concretă de instruire.
- Fixarea noțiunilor esențiale: vizează repetarea, în forme variate, pentru a se asigura extinderea sistemului de legături între noțiuni. Presupune rezumarea și sistematizarea volumului de informații, formularea de sarcini diferite mai ales din mijlocul lecției care să mențină starea de activism în procesul învățării/repetării.
- Conexiunea inversă (feed-back): este un tip specific de interacțiune didactică prin care se solicită dovedirea însușirii unui conținut înainte de a permite achiziționarea altuia; operează o diagnosticare a unui rezultat în vederea introducerii unor secvențe cu rol corectiv și ameliorativ sau cu scopul refacerii programului ce a produs disfuncția constatată: explicații, exerciții suplimentare, schimbarea ritmului de studiu, analiza unor greșeli tipice, noi intervenții (revizii, ajustări, inovații spontane) suplimentare cu rol corectiv asupra acțiunilor de suprasolicitare/subsolicitare realizate prin predare.

- Verificarea și aprecierea rezultatelor: implică o evaluare care se deosebește de conexiunea inversă prin faptul că scopul său imediat este acordarea de note și calificative, pe baza operațiilor de măsurare și de apreciere a rezultatelor obținute. Este etapa de confruntare a rezultatelor obținute cu obiectivele propuse. Această confruntare este posibilă, întrucât elaborarea instrumentelor de măsurare² se face pe baza obiectivelor lecției, considerate „criterii de reușită”.
- Transferul cunoștințelor: este o etapă aflată în legătură cu formularea obiectivelor operaționale („ce știu să facă elevii cu ceea ce știu”) care constă în posibilitatea efectuării unor extensii a cunoștințelor la situații diferite de cele în care s-a realizat învățarea lor. Transferul cunoștințelor este facilitat de însușirea temeinică a sistemelor de noțiuni specifice mai multor domenii de activitate, de priceperile și deprinderilor intelectuale formate, precum și de întărirea pozitivă a celor învățate.
- Tema pentru acasă: Importanța acestei etape derivă din faptul că își propune aprofundarea cunoștințelor pe baza situațiilor de învățare oferite în clasă. Prin specificul său, ca activitate independentă, tema pentru acasă fixează și perfecționează deprinderile de muncă intelectuală.



V. - Comunicare interinstituțională

5.1. Relațiile cu părinții

Georgeta-Aneta Băcioiu - Inspector școlar pentru educație muzicală

Moto: „Dragi părinți și profesori, timpul trece și e posibil să ne îndepărtăm unii de alții, dar să nu uitați niciodată că nimeni nu moare, atunci când trăiește în inima cuiva”

(Augusto Curry – Părinți străluciți, profesori fascinanți)

Cunoașterea tuturor factorilor care favorizează sau perturbă traseul spre reușita școlară constituie un obiectiv principal al profesorului de succes pentru realizarea performanțelor propuse în activitatea didactică.

Din multitudinea acestor factori, calitatea celor socio-familiali se individualizează prin însemnătatea deosebită pe care o au asupra evoluției viitorului adult. Mediul economic din care provine elevul, nivelul de instruire al părinților, bagajul de obiceiuri/valori comportamentale asimilate în familie, motivația pentru instruire, se constituie în variabile pe care educatorul trebuie să le cunoască, întrucât acestea influențează, uneori în mod decisiv, direcționarea spre succesul sau eșecul școlar. O școală performantă este o școală în care este promovată, susținută și dezvoltată o legătură puternică între cadre didactice și părinți. O relație bună părinte – profesor se corelează cu performanța școlară bună a copilului. „Buna relație” înseamnă o comunicare constantă care implică toate mijloacele disponibile și vizează atât aspectele negative - pentru a găsi căile adecvate de remediere, - cât, mai ales, aspectele pozitive ce creează motivația dezvoltării cu succes a următoarelor proiecte.

Se evidențiază în mod clar faptul că acei elevi care întâmpină dificultăți în adaptarea școlară - din cauza mediului economic sau cultural redus al familiei, a lipsei de aspirații profesionale etc. – ar trebui să beneficieze de o educație realizată de formatori cu înaltă pregătire profesională, pedagogică și psihologică, cu abilități în comunicare și în identificarea căilor de evitare a eșecului. Totodată nu trebuie uitat faptul că părinții au nevoie de un sprijin puternic din partea școlii pentru a se implica eficient în procesul educativ.

Una dintre primele modalități de atragere a părinților către școală este dată de stabilirea unor relații corecte și oneste, realizată de pe o poziție în care cadrul didactic dovedește competență și responsabilitate. Comportamentul cadrului didactic în clasă, în școală și în spațiul extrașcolar, limbajul folosit în relațiile cu elevii și familiile acestora, cu alte cuvinte întreaga sa conduită are drept consecință credibilitatea sa ca dascăl. Îmbrățișând această „meserie”, formatorul din educație se cuvine să știe că este o persoană publică cu semnificație de reper moral. Rolul de său nu se încheie la ieșirea din incinta unității de învățământ. Fără să depindă de locație sau eveniment, încălcarea valorilor/normelor/așteptărilor pe care societatea le are de la un educator. au drept efect discreditarea sa ca și cadru didactic - pregătirea metodică, didactică, pedagogică și de specialitate trecând astfel în umbra

imaginilor create de comportamentul inadecvat. Din aceste motive debutantul în cariera didactică este necesar să conștientizeze și să își asume calitățile și responsabilitățile pe care le impun meseria de dascăl.

Gestionarea corectă a evenimentelor deosebite din viața școlii sau a clasei, a situațiilor delicate apărute câteodată în comportamentul elevilor și/sau în atitudinea acestora față de învățatură se realizează prin selectarea, atragerea și includerea progresivă a principalilor factori implicați în educație - grupul de elevi, colectivul cadrelor didactice, părinți. Deoarece mediul extrașcolar/familial are o influență majoră în evoluția unui copil, comunicarea continuă cu părinții creează pârgurile necesare de propagare a valorilor morale și culturale însușite la școală în comportamentul viitorului adult.

Abordările contemporane în educație impun, ca și condiție obligatorie, ca profesorii să stabilească relații de cooperare cu părinții elevilor, cu familiile acestora, rolul lor nelimitându-se doar la educația elevilor în timpul orelor de curs.

În toate cazurile de interacționare etica trebuie să fie pe primul plan. Delimitarea relațiilor personale de cele profesionale este foarte importantă în domeniul educațional. Acceptarea unor cadouri ce depășesc caracterul de simbol, prietenii cu părinții (sau elevii), prezintă riscul creării unor tensiuni nedorite în colectivele claselor, prin punerea sub semnul întrebării a obiectivității cadrului didactic.

Colaborarea cu părinții trebuie să se dezvolte prin activități suplimentare, formale și non formale, de educare a educatorilor-părinți. Printre acțiunile pedagogice cu părinții, practica a demonstrat că pot fi eficiente: consultațiile, discuțiile individuale și cu comitetul de părinți, adunările însoțite expuneri și discuții pe diverse teme privind legislația în educație sau teme psihopedagogice (de tipul: cunoașterea particularităților de vârstă și individuale ale școlarilor, condițiile necesare învățării eficiente, organizarea timpului liber etc.), lectorate - realizate prin invitarea unor specialiști, cu subiecte ce privesc creșterea și educarea copiilor, educația sexuală - ș.a.

În toate relațiile pe care cadrul didactic le stabilește cu părinții (și nu numai cu aceștia!), asigurarea eficienței acțiunilor este dată și de respectarea unor principii ce pornesc de la decența ținutei vestimentare și continuă cu cea comportamentală/verbală concretizată prin: nonagresivitate, nondiscriminare, încurajare, oferirea bunului model/bunelor practici, motivare, coerența între comunicarea verbală și comunicarea nonverbală, încredere, empatie etc.

Nu trebuie uitat nici un moment faptul că evoluția copiilor este puternic influențată - atât în prezent, cât și în viitor, - de modul în care se dezvoltă relația de parteneriat între cadru didactic și părinte. Aceștia, împreună, trebuie să sprijine copiii în a-și planifica activitățile, în a-și dezvolta interesul pentru diferite domenii, pentru a le oferi permanent oportunități atractive de învățare.

Bibliografie selectivă:

Bontaș, Ioan. *Tratat de pedagogie*, Ed. ALL, București, 2008

Curry, Augusto. *Părinți străluciți, profesori fascinanți*, Ed. For You, București, 2005

Floyd, Kory. Comunicarea interpersonală, Ed. Polirom, Iași, 2013

Jigău, Mihaela. Factorii reușitei școlare, Ed. Grafoart, București, 1998

<http://eduromania.ro/pentru-parinti/psihologie/beneficiile-parteneriatului-parinte-profesor-pentru-obtinerea-performantei-scolare/>

<http://eduromania.ro/pentru-parinti/sfatul-medicolui/metode-pozitive-de-disciplinare-a-copiilor/>

<http://eduromania.ro/pentru-parinti/florian-colceag-expert-in-educatia-copiilor-supradotati-un-parinte-nu-trebuie-sa-ii-spuna-niciodata-copilului-sau-ca-e-prost/>

<https://innerspacejournal.wordpress.com/category/psihologie-si-pedagogie/59-de-principii-ale-profesorului-de-succes/>



5.2. Profesorul debutant si comunitatea locală

Lavinia Ioana Streinu Inspector școlar pentru educație plastică

Interesul comun al profesorilor debutanți și al comunității locale îl reprezintă: Elevul – beneficiar direct al procesului educațional dar mai ales formarea lui ca individ pentru societatea viitoare.

Educarea și formarea noilor generații, necesită atenție și interes atât din partea școlii, reprezentată de profesor cât și din partea familiei și a comunității. În acest sens, se dezvoltă o “rețea” sau “țesătură” în care nu vor exista relații de subordonare ci doar de colaborare permanentă, de la individ

la individ (elev –părinți = profesori - reprezentanți ai comunității) , întâlniri și contacte libere ale fiecăruia cu obiectele educației.

Este important ca profesorul debutant să fie integrat în comunitatea locală, socială și culturală, familiarizat cu nevoile, cerințele dar și ofertele comunității în care își va desfășura activitatea. Profesorul poate deveni astfel, o oglindă a comunității, așa cum elevul este o oglindă a profesorului.

Profesorul debutant are nevoie, poate în primul rând de competențele și sprijinul cadrelor didactice cu experiență, de mentori!

Trăsăturile care definesc în mod evident competența profesională în domeniul didactic și în relația cu comunitatea locală sunt:

- ✓ Caracterul practic, întâlnirile de lucru privind natura resurselor disponibile și cantitatea acestora, în vederea organizării diferitelor experimente, activități extrașcolare, activități extra curriculare.
- ✓ Necesitatea de a asigura în permanență siguranța elevilor , asumarea responsabilității în cadrul acțiunilor extrașcolare dar și în unitatea școlară.
- ✓ Capacitatea de a analiza, evalua și autoevalua în contextul particular în care își desfășoară activitatea.
- ✓ Cunoașterea necesarului de resurse materiale disponibile sau indisponibile, unde și cum pot fi găsite. În acest sens, profesorul debutant este bine să fie în legătură permanentă cu: personalul de conducere, personalul administrativ de la nivelul unității școlare dar și cu inspectorul de specialitate, cu profesorii metodiști, cu instituții de specialitate ale comunității locale, de exemplu Casa Corpului Didactic sau Inspectoratele Școlare de specialitate.

Comunitatea locală, un mecanism în continuă transformare , modelează prin intermediul profesorului, viziunea copiilor asupra vieții și a rolului lor în societate. Suntem cu toții părți ale acestui mecanism de formare și transformare continuă, socială, profesională, economică și culturală.

Fiecare profesor debutant, reprezintă un nou model, un reprezentant al fiecărei noi generații , model pe care comunitatea îl absoarbe, oferindu-i informare, formare și transformare totodată, conforme propriilor nevoi.

Dintotdeauna profesorul a avut și o dimensiune profund socială, astfel el este un om preocupat de ridicarea gradului de cultură și civilizație în procesul de predare-învățare, dar și în comunitatea locală în care acesta trăiește.

Profesorii debutanți, vor deprinde anumite competențe psihosociale, cum ar fi:

- ✓ Capacitatea de a stabili relații de cooperare cu autoritățile locale, cu părinții, ca parteneri direcți ai procesului de educație.
- ✓ De a asigura un climat adecvat, de colaborare, cu comunitatea locală.
- ✓ De a avea capacitatea de soluționare a posibilelor conflicte apărute.

- ✓ De a avea capacitatea de a-și asuma răspunderi.
- ✓ De a avea capacitatea și rolul de mediator în procesul de consiliere.

În relația cu comunitatea locală, se impune crearea de multiple raporturi interpersonale între participanți, antrenați cu toții într-un proces constant de influențare și ajutor reciproc.

În școala modernă, profesorul devine un intermediar cu rol informativ și formativ – totodată. Noile tendințe în educație, folosesc din ce în ce mai mult, metode de învățare nonformală și informală, metode cu ajutorul cărora angrenează în procesul de educație atât copiii, cât și : părinții, profesorii, ONG-uri, Asociații și alte Organizații direct interesate de formarea și dezvoltarea tinerilor, prin : proiecte și programe, parteneriate și voluntariate. Toate acestea subliniază, importanța adaptabilității la nou, maleabilitatea profesorului debutant, capacitatea de asimilare a tendințelor și intuirea direcției de dezvoltare a comunității locale, sociale și culturale.

În planul inițiativelor, alături de comunitatea locală, intră și preocuparea pentru dezvoltarea personală. Aceștia publică articole în reviste de specialitate, inițiază activități educative cu impact, în acord cu nevoile elevilor/ale comunității locale.

Comunitatea locală, prin poliție, participă la asigurarea siguranței elevilor, la combaterea delincvenței juvenile. Prin colaborarea cu cadrele medicale se asigură prevenirea îmbolnăvirilor. Prin colaborarea cu reprezentanții cultelor religioase se păstrează tradițiile și spiritul religios al întregii comunități. În tot acest context, comunitatea locală devine un grup de interese care așteaptă formarea unor buni și foarte buni cetățeni.

Profesorul debutant se alătură întregului corp profesoral din unitatea școlară și susține demersul școlii în încurajarea părinților de a se implica în educația copiilor. Școala oferă prin CDS/CDL, posibilitatea de implementare și aplicare a unor cursuri noi, captând atenția și interesul elevilor și totodată păstrând vie legătura cu comunitatea locală. Aceste proiecte pot fi studiate în planurile manageriale, în portofoliile profesorilor, documentate cu ajutorul fotografiilor, articolelor, a cărților de specialitate, expozițiilor, parteneriatelor, diplomelor obținute în urma participării la diferite concursuri, conferințe, concerte, încurajarea elevilor pentru respectarea mediului înconjurător prin implicarea directă în activități de ecologizare, alături de profesori și prin asocierea cu ONG-uri de specialitate. Toate aceste documente, în cele din urmă, întregesc prestigiul școlii.

Dezvoltarea spiritului civic prin activități de voluntariat și atragerea contractelor de sponsorizare în unitatea școlară, sunt aspecte care întregesc activitatea profesorilor.

Alături de toți profesorii, un rol important îl joacă și profesorii debutanți din unitățile școlare vocaționale, cu profil artistic și sportiv. Aceștia devin modele de urmat, în timp, prin experiența pe care o acumulează, păstrând poate cea mai vie legătură cu comunitatea locală, prin demersurile pe care le concep împreună, elaborând lucrări despre activitatea socială și culturală locală.

Relația dintre profesorul debutant și comunitatea locală se concretizează într-un schimb echitabil și constructiv. Fiecare profesor debutant: un ghid nescris încă, de direcții în educație și societate, iar comunitatea : o bibliotecă interactivă de informații noi și în permanentă actualizare , oferă împreună copiilor și tinerilor posibilitatea de orientare în viață.



VI.- EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ

Mona Tabacu - Inspector școlar pentru învățământ primar

Motto: „ Meseria de profesor este o mare și frumoasă profesiune, care nu seamănă cu nici o alta, o meserie care nu se părăsește seara, odată cu hainele de lucru. O meserie aspră și plăcută, umilă și mândră, exigentă și liberă, o meserie în care mediocritatea nu e permisă, unde pregătirea excepțională este abia satisfăcătoare, o meserie care epuizează și înviorează, ingrată și plină de farmec » (**Victor Hugo**)

6.1 De ce o carieră didactică?

În marea majoritatea țărilor europene, există mai puțini profesori în grupele de vârstă sub 40 de ani decât în grupele de vârstă superioare. În învățământul secundar, imaginea îmbătrânirii forței de muncă din domeniul didactic este în mod deosebit pronunțată: Aproape jumătate din profesori au vârsta peste 50 ani în Italia. Mai mult decât atât, procentul de profesori în grupa de vârstă sub 30 de ani este deosebit de scăzut în Germania, Italia și Suedia. Această situație, combinată cu un număr în scădere al aplicațiilor pentru formare în domeniul didactic, ar putea conduce la o lipsă de profesori, fiind astfel necesare mai

multe persoane calificate care să intre în profesia didactică. Vârsta medie a profesorilor din învățământul gimnazial din România este de 42 de ani. Doar 14% dintre profesori au vârsta sub 30 de ani, în timp ce 27% au peste 50 de ani.

Observăm procentul scăzut de tineri care aleg în ultimul timp să urmeze o carieră didactică și ne întrebăm ce anume i-ar putea motiva să se îndrepte către aceasta.

În studiul *Why did you select teaching as a career? Teachers of color tell their stories*, autoarea, J. Gordon (The Educational Resources Information Center – ERIC, 1993) a identificat următoarele motive pentru care unii absolvenți aleg o carieră didactică:

- influența provenită de la familiile subiecților;
- influența exercitată de către prieteni;
- influența provenită de la un model pozitiv de cadru didactic;
- influența provenită de la un model negativ de cadru didactic;
- necesitatea de „a face o diferență” – în sensul sprijinirii comunității din care provin, de a oferi șanse egale de dezvoltare elevilor;
- „chemarea” resimțită spre profesiunea didactică (sau vocația pedagogică);
- iubirea față de copii/oameni/pasiunea pentru predare;
- vacanțele lungi și plăcerea de a învăța

Sunt cadrele didactice o categorie socioprofesională aparte, sunt definitorii câteva elemente centrale atât la nivel național cât și la nivel internațional? O serie de studii tind să ne dea dreptate, să confirme o astfel de aserțiune: spre exemplu, R. Zimmerman (1968) descrie structura motivațională a cadrelor didactice în următorii termeni: (1) așteptări educaționale înalte; (2) motivații economice și așteptări financiare reduse; (3) nevoia unor standarde etice înalte; (4) nevoia de a comunica fapte și idei altor persoane la un nivel interpersonal.

În studiul UNESCO, intitulat *Teacher Motivation, Compensation and Working Conditions*, International Institute for Educational Planning, Paris, 2006, următoarele motive sunt satisfăcătoare pentru cadrul didactic, ca elemente de echilibrare și de susținere a dezvoltării în carieră: (1) dedicarea pentru profesie și pentru activitatea cu copiii; (2) succesul obținut în sala de clasă – recompensele profesionale pe care cadrul didactic le primește prin aceea că observă realizările elevilor; (3) statusul obținut în comunitate, prin aceea că exercită o profesie respectată; (4) Pregătirea obținută prin formarea inițială și continuă în domeniu; (5) condiții de muncă favorabile exercitării în bune condiții a profesiei (unde intră atât disponibilitatea materialelor didactice necesare cât și sprijinul oferit din partea managementului școlar, implicarea părinților etc.); și (6) posibilitatea de promovare și avansare în carieră.

În anul 2001 chestionarul Status of the American Public School Teacher elaborat sub egida National Education Association a cerut intervievaților să răspundă selectând dintr-o listă de opțiuni 3 astfel de elemente importante pentru decizia de a alege inițial profesia de cadru didactic și alte trei elemente care sunt definitorii pentru decizia actuală, de a rămâne în interiorul acestei profesii. Cele trei valori majore au fost identificate în ordine: (1) Dorința de a lucra cu persoane tinere (73% dintre cei care au răspuns au optat pentru acest motiv); (2) Valoarea și semnificația educației în societate (44%); și interesul pentru un anumit domeniu (36%).

Un alt studiu ne relevă o perspectivă asemănătoare. Astfel cercetarea „To be or not to be...a teacher? An analysis of Preservice Teachers motivation for career choice, autoarea observă că principalele motive pentru care este aleasă cariera didactică sunt: plăcerea de a lucra cu copiii, dorința de a ajuta copiii în a avea succes și pasiunea pentru subiectul/disciplina pe care o vor predă. Interesante sunt și motivele pentru care unii absolvenți nu doresc să își construiască un traseu profesional în arealul didactic: condițiile de muncă (neattractive), considerații salariale și oportunitățile pe care alte locuri de muncă le au în ochii celor intervievați.

O perspectivă asemănătoare ne este oferită în Determinants of teaching as a career (autor Beng Huat See, Universitatea din New York, lucrare prezentată la British Educational Research Association Annual Conference, University of Manchester, 2004); rezultatele acestui studiu ne evidențiază faptul că principalii factori de atracție pentru cariera didactică sunt: (1) șansa oferită prin această meserie de a împărtăși și altora cunoștințele acumulate; (2) satisfacțiile oferite de către profesia didactică; (3) Mărirea vacanțelor; (3) Șansa de a continua să se ocupe de un domeniu de interes; (5) Securitatea oferită prin ocuparea unui astfel de post.

Este evident că profesori motivați înseamnă elevi motivați, activități instructiv-educative de succes, atractive, înseamnă stabilitate, continuitate, devotament față de profesie și față de organizația din care fac parte.

6.2 Formarea inițială

Formarea cadrelor didactice poate fi organizată în diferite moduri, dar include, de obicei, o componentă generală și una profesională. Componenta generală se referă la cursuri generale de învățământ și cunoașterea materiei(ilor) pe care candidații le vor predă atunci când vor fi calificați. Partea profesională oferă viitorilor profesori atât abilitățile teoretice, cât și pe cele practice, necesare pentru predare și include practică la clasă.

Principalele două modele de formare inițială a cadrelor didactice pot fi distinse în funcție de modul în care aceste două componente sunt combinate. Componenta profesională poate fi oferită, fie în același timp ca și componentă generală (modelul simultan) sau ulterior (modelul consecutiv). Acest lucru înseamnă că, în modelul simultan, studenții sunt implicați în formarea profesională specifică pentru

cadrele didactice de la începutul programului lor de învățământ terțiar, în timp ce, în modelul consecutiv, acest lucru se întâmplă ulterior sau aproape de finalul programului universitar. Pentru a urma o formare în conformitate cu modelul simultan, calificările necesare sunt certificatul de absolvire a învățământului secundar superior, precum și, în unele cazuri, un certificat de aptitudini pentru învățământul terțiar și / sau pentru formarea cadrelor didactice. În modelul consecutiv, studenții care au urmat învățământul terțiar într-un anumit domeniu, continuă formarea profesională, într-o fază separată. În Italia, pentru învățământul general secundar inferior, modelul consecutiv este singurul model de formare disponibil.

Calificarea minimă pentru a preda la nivelul preșcolar este, în majoritatea țărilor, o diplomă de învățământ terțiar la nivel de licență, cu durata de trei – patru ani. În Italia, viitorii profesori pentru învățământul preșcolar sunt educați la nivel de master.

În România ocuparea unui post didactic este posibilă numai în urma participării la un concurs pe bază de examen, în timp ce în Italia, există liste de candidați, dar și concursuri pe bază de examen, acestea reprezentând principala metodă de recrutare. Aceste liste, alcătuite la nivel de provincie, includ nu numai potențialii profesorii care au promovat concursurile pe bază de examen, dar și pe aceia care au obținut statutul de cadru didactic calificat prin proceduri de calificare alternative (care sunt rezervate special pentru profesorii necalificați care au o experiență de cel puțin 360 de zile de predare) sau prin participarea la SSIS (fostele școli de specializare postuniversitară pentru obținerea calificării de predare în învățământul secundar).

Cum se finalizează formarea inițială?

Formarea inițială pentru ocuparea funcțiilor didactice din învățământul preuniversitar cuprinde, conform Legii Educației Naționale, pe lângă formarea teoretică, în specialitate, un stagiu practice cu durata de un an școlar realizat într-o unitate de învățământ, sub coordonarea unui profesor mentor. Acesta are rolul de a urmări, de a îndruma și consilia cadrul didactic debutant, de a-l instrui și forma prin exemplul personal, fiind un model prin cunoștințele științifice de specialitate. Stagiarul beneficiază de asistență din partea acestuia până la obținerea definitivatului în învățământ.

În Italia această perioadă este considerată o perioadă de probă și este legată de accesul la un contract permanent. Și în România, după promovarea examenului de definitivat, cadrele didactice dobândesc titlul de profesor cu drept de practică și pot semna un contract pe o perioadă nedeterminată. Participarea la examenul național de definitivare este condiționată de parcurgerea stagiului de practică obligatoriu. Structura examenului este următoarea:

Etapa I-eliminatorie

- a) susținerea a două inspecții de specialitate;
- b) evaluarea portofoliului profesional.

Etapa a II –a - finală: o probă scrisă.

Candidații care au început activitatea didactică în sistemul de învățământ preuniversitar anterior anului școlar 2012 - 2013 se pot înscrie la examen în 3 sesiuni, în cel mult 5 ani de la începerea primului stagiu de practică, fără a depăși 7 ani de predare efectivă la catedră cu statut de cadru didactic calificat, până la sfârșitul anului școlar în care se susține examenul.

Candidații care desfășoară activitate didactică în sistemul de învățământ preuniversitar începând cu anul școlar 2012 – 2013, se pot înscrie la examen, în 3 sesiuni, în cel mult 5 ani de la începerea primului stagiu.

Inspecțiile de specialitate se efectuează la 4 activități didactice, se evaluează prin note de la 1 la 10 care nu pot fi contestate și sunt valabile numai în sesiunea pentru care candidatul s-a înscris. Portofoliul profesional este alcătuit de fiecare candidat, pe parcursul unui semestru.

Portofoliul profesional personal este particularizat pentru una din clasele/grupele din norma didactică a candidatului și evaluează nivelul de competență didactică a acestuia, urmărind adaptarea pregătirii psihopedagogice la specificul clasei/grupele selectate. În elaborarea portofoliului profesional personal, candidatul respectă precizările formulate în programa de pedagogie și elemente de psihologie școlară în vigoare, corespunzătoare funcției didactice ocupate.

Portofoliul profesional personal cuprinde:

- curriculum vitae
 - scrisoare de intenție, având între 200 și 400 de cuvinte, în care se prezintă motivația participării la examenul de definitivat, obiectivele și așteptările proprii în formarea personală ca profesor, autoaprecierea activității/experienței câștigate pe parcursul semestrului, autoaprecierea portofoliului profesional și propuneri de ameliorare;
 - un raport de progres școlar, însoțit de următoarele documente suport:
 - planificările: anuale, semestrială și pe unități de învățare;
 - minimum 10 proiecte didactice, pentru tipuri de lecții diferite;
 - instrumente de evaluare (un test predictiv, cu baremul aferent, rezultatele testării, măsuri);
- catalogul profesorului;
- resursele didactice adaptate nivelului clasei/grupele.

d) Autoevaluarea portofoliului profesional, conform Grilei de evaluare.

Evaluarea portofoliului profesional personal este realizată conform Grilei de evaluare, în ziua în care este efectuată cea de-a doua inspecție de specialitate, de către comisia care a asistat la cele 4 activități evaluate.

Portofoliul profesional personal este notat cu note între 1 și 10. Nota acordată nu poate fi contestată.

Pentru a se putea prezenta la proba scrisă din cadrul examenului, candidații trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

a) să aibă calificativul: "Bine" sau "Foarte bine" pentru anul școlar precedent anului în care se susține examenul;

b) media aritmetică a notelor finale la inspecții și portofoliu să fie minimum 8, dar nu mai puțin de 7 la fiecare dintre probele respective.

c) să îndeplinească condițiile privind vechimea de predare efectivă la catedră.

Nota obținută la examen se calculează după formula: $ND=(NI1+NI2+NP+7NS)/10$, unde ND reprezintă nota la examen, NI1 reprezintă nota inspecției de specialitate 1, NI2 reprezintă nota inspecției de specialitate 2, NP reprezintă nota acordată pentru portofoliul profesional personal iar NS reprezintă nota la proba scrisă. Nota minimă de promovare a examenului este 8 (opt).

6.3 Formarea continuă

Într-o societate dinamică, bazată pe cunoaștere și aflată într-o continuă schimbare, învățarea pe tot parcursul vieții concretizată și prin dezvoltarea profesională, constituie o necesitate, aceasta din urmă fiind un proces de construcție a unui ansamblu de noi competențe care se face atât pe căi formale (școlarizare, formare continua) cât și informale (studiu individual, experiențe de muncă în situații diverse).

Întrucât sistemul de educație este caracterizat de dinamism, cadrele didactice sunt puse în situația de a-și structura permanent propriul mod de acces la informație și propria capacitate de selectare a informațiilor. Formarea reprezintă, în acest context, o acțiune de modelare conformă cu exigențele societății actuale. Formarea continuă profesionalizează formatorul educațional încât să răspundă nevoilor personale ale educaților și obiectivelor educației. Educatorul profesionalizat are puterea de a ameliora calitatea, de a promova și anticipa schimbarea, de a asigura eficacitatea educației. Nici o profesie nu cere posesorului ei atâta competență, dăruire și umanism ca cea de educator, pentru că în niciuna nu se lucrează cu un material mai prețios, mai complicat și mai sensibil decât omul în devenire. Ancorat în prezent, întrezărind viitorul și sondând dimensiunile posibile ale personalității, educatorul sau cadrul didactic, instruieste, educă, îndeamnă, dirijează, cultivă și organizează, corectează, perfecționează și evaluează neîncetat procesul formării și desăvârșirii calităților necesare omului de mâine. Astfel, el este nevoit să se autoevalueze și perfecționeze neîncetat.

Conceptul de formare continuă definește un ansamblu de activități teoretice și practice, instituționalizate la nivel de sistem, care angajează participarea educatorilor în vederea amplificării cunoștințelor lor psihopedagogice, metodice și de specialitate necesare pentru dezvoltarea unor aptitudini și a atitudinii socio-profesionale optime în raport cu cerințele unui învățământ de calitate. Activitatea de formare continuă a cadrelor didactice angajează două acțiuni complementare: o acțiune de înnoire și

perfecționare a practicilor profesionale prin actualizarea cunoștințelor însușite în timpul formării inițiale și o acțiune care vizează re-orientarea profesională prin noi competențe validate inclusiv prin obținerea unor diplome.

Obiectivele formării continue sunt structurate "în jurul a trei poli":

- a) dezvoltarea personală și profesională a educatorilor prin: actualizarea competențelor de bază (psihopedagogice și de specialitate) și însușirea unor noi competențe (în special în domeniul metodic/didacticii de specialitate);
- b) ameliorarea calității procesului de învățământ prin: stimularea inter disciplinarității și a inovației pedagogice și angajarea managementului la nivelul școlii și al clasei de elevi și în planul comportamentelor psihosociale;
- c) cunoașterea mediului social și ambiental prin: favorizarea relațiilor cu comunitatea educativă locală (familie, agenți economici etc.), apropierea școlii de mediul social (economic, politic, cultural), adaptarea la schimbarea socială (culturală, politică, economică).

Modalitățile principale de organizare a formării continue a personalului didactic din învățământul preuniversitar sunt:

- a) activitățile metodico-științifice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unități, respectiv catedre, comisii metodice, și cercuri pedagogice;
- b) sesiunile metodico-științifice de comunicări, simpozioane, schimburi de experiență și parteneriate educaționale pe probleme de specialitate și psihopedagogice;
- c) stagiile periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;
- d) cursurile organizate de societăți științifice și alte organizații profesionale ale personalului didactic;
- e) cursurile de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice;
- f) cursurile de formare în vederea dobândirii de noi competențe și calității/funcții, conform standardelor de pregătire specifice;
- g) cursurile de pregătire a examenelor pentru obținerea gradelor didactice;
- h) bursele de perfecționare și stagiile de studiu și documentare, realizate în țară și în străinătate;
- i) cursurile postuniversitare;
- j) studiile universitare de doctorat;
- k) dobândirea de noi specializări didactice, diferite de specializarea/specializările curente/e.

Personalul didactic din învățământul preuniversitar este obligat să participe periodic la programe de formare continuă astfel încât să acumuleze, la fiecare interval consecutiv de 5 ani, considerat de la data promovării examenului de definitivare în învățământ, minimum 90 de credite profesionale transferabile (CPT).

Italia și România au în vigoare programe prin care sprijină procesul de învățare transnațională a cadrelor didactice.

6.4 Modalități de promovare a cadrelor didactice

Procesul de promovare a gradelor didactice marchează evoluția în carieră a personalului didactic. Acordarea definitivării în învățământ semnifică recunoașterea competențelor minime acceptabile dobândite de către o persoană care a optat pentru cariera didactică și care garantează, în acest fel, că dispune de pregătirea necesară pentru exercitarea profesiei didactice și poate intra pe o rută de profesionalizare ascendentă. Acordarea gradului didactic II semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui plus de profesionalizare, confirmat de rezultatele obținute la probe special concepute pentru a pune în evidență valoarea adăugată achiziționată în intervalul parcurs de la obținerea definitivării. Acordarea gradului didactic I semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui nivel înalt de maturitate profesională și expertiză, care îl recomandă ca pe un generator de bune practici în mediul educațional școlar.

Definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute de personalul didactic de predare care îndeplinește condițiile privind studiile de specialitate, pregătirea psihopedagogică, vechimea la catedră și performanțele profesionale. În stabilirea vechimii efective la catedră se vor avea în vedere următoarele precizări cu caracter general: a) Condițiile de vechime necesare înscrierii la examenele de definitivare și grade didactice se referă la vechimea la catedră și nu se confundă cu vechimea în muncă recunoscută ca vechime în învățământ în vederea stabilirii drepturilor salariale. Pentru vechimea la catedră se ia în calcul perioada în care s-a prestat activitate efectivă de predare, ca personal didactic calificat, respectiv absolvirea studiilor de specialitate cu examen de diplomă sau de licență, după caz. b) Cadrele didactice încadrate în învățământul preuniversitar particular beneficiază de recunoașterea vechimii la catedră, necesare pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I, de la data obținerii autorizației de încredere de către unitatea școlară respectivă, conform legislației în vigoare; c) Pentru funcția didactică de maestru-instructor vechimea de predare la catedră necesară înscrierii la examenul pentru obținerea definitivării în învățământ, se calculează de la data absolvirii cu diplomă a unei școli post liceale în domeniu/școala de maiștri. d) Perioada de suspendare a contractului individual de muncă nu se consideră vechime la catedră, ci doar vechime în învățământ. e) Perioada concediului de maternitate este considerată vechime la catedră. Examenele pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice se organizează distinct pentru fiecare funcție didactică de predare, dintre funcțiile didactice stabilite pe niveluri de învățământ și pe tipuri de unități școlare sau conexe. Definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute, în cadrul fiecărei funcții didactice, la specializarea pe care cadrul didactic o predă, sau la una dintre specializările înscrise pe diplomele pe care le deține. În cazul în care cadrul didactic a dobândit două sau mai multe specializări, definitivarea în

învățământ și gradele didactice obținute la una dintre acestea sunt recunoscute pentru oricare dintre specializările înscrise pe diplome. Cadrul didactic se poate înscrie la obținerea gradului didactic superior în una dintre specializările deținute, indiferent de specializările la care a obținut gradele inferioare. Personalului didactic de predare cu diplomă de absolvire a învățământului universitar de scurtă durată, precum și educatoarelor, învățătorilor, institutorilor și maiștrilor instructori care, ulterior obținerii gradelor didactice, au absolvit studii universitare cu diplomă de licență, respectiv de master, li se recunosc gradele didactice obținute, inclusiv în cazul în care au trecut prin concurs în învățământul liceal sau postliceal. Personalului didactic care a obținut definitivarea în învățământ pentru o anumită funcție didactică, i se recunoaște definitivarea pentru oricare dintre celelalte funcții didactice, dacă îndeplinește condițiile de studii necesare ocupării funcțiilor didactice respective. Probele de examen pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I se stabilesc pe funcții didactice, și sunt unice la nivel național și obligatorii pentru toate instituțiile/centrelor de perfecționare abilitate să organizeze aceste examene. Programele pe baza cărora se desfășoară probele de examen se aprobă prin ordin al ministrului educației și sunt valabile la nivel național. Cadrele didactice înscrise la examenele pentru acordarea definitivării și gradelor didactice pot participa la programe de pregătire organizate de centrele de perfecționare, în vederea susținerii acestor examene.

Acordarea gradului didactic II: Pentru înscrierea la examenul de acordare a gradului didactic II, candidații trebuie să îndeplinească condițiile privind vechimea la catedră. Pentru personalul didactic cu funcția de bază în învățământ și cu normă întreagă, se cere o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea definitivării în învățământ sau de cel puțin 3 ani pentru personalul didactic care a obținut definitivatul cu media 10.

Inspecțiile școlare curente, conform art. 242 alin. (4) lit. a) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, vor fi programate după cum urmează:

- a) prima dintre cele două inspecții curente se va programa, la solicitarea cadrelor didactice, în anul școlar premergător înscrierii pentru susținerea gradului didactic II, pe baza unei cereri;
- b) a doua inspecție curentă se va programa în intervalul de la înscriere până la susținerea inspecției speciale.

Inspecția specială se efectuează la 4 activități didactice și este valabilă numai pentru anul școlar în care a fost efectuată. În situația în care candidatul este încadrat pe una dintre specializările de pe diplomă/diplome sau pe una dintre specializările pe care o poate preda conform legislației în vigoare, inspecția specială se efectuează la specializarea pe care cadrul didactic este încadrat în anul școlar respectiv.

Inspecția specială nu poate fi efectuată în perioada concediului de creștere a copilului și a concediului fără plată. La inspecția specială poate asista directorul unității de învățământ sau

responsabilul comisiei metodice din unitatea școlară în care se desfășoară inspecția specială. Acesta poate să facă observații și aprecieri privind activitățile didactice asistate, dar nu acordă notă.

Inspecția specială se notează cu o singură notă, de la 10 la 1, acordată de cadrul didactic care efectuează inspecția, exprimată prin numere întregi sau cu zecimale. Nota minimă de promovare a inspecției speciale este 8 (opt). Candidații care nu au primit nota minimă se consideră respinși la examenul de acordare a gradului didactic II și nu se vor putea prezenta la testul din metodică specialității și la proba orală din cadrul examenului. Nota acordată la inspecția specială nu poate fi contestată.

Pentru promovarea examenului de acordare a gradului didactic II, candidatul trebuie să obțină cel puțin nota 8 (opt) la testul din metodică specialității și, respectiv, la proba orală de pedagogie. Candidații care nu obțin nota minimă la o probă nu se pot prezenta la probele următoare. Media generală de promovare a examenului de acordare a gradului didactic II este media aritmetică a notei de la proba scrisă și a notei de la proba orală. Media generală de promovare a examenului de acordare a gradului didactic II este de cel puțin 8 (opt). Candidații declarați respinși la examenul de acordare a gradului didactic II se pot reînscris pentru susținerea examenului prin depunerea unui nou dosar de înscriere și cu parcurgerea tuturor etapelor precizate mai sus.

Acordarea gradului didactic I: Pentru înscrierea la examenul de acordare a gradului didactic I, candidații trebuie să îndeplinească condițiile privind vechimea la catedră. Pentru personalul didactic cu funcția de bază în învățământ și cu normă întreagă, se cere o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea gradului didactic II sau de cel puțin 3 ani pentru personalul didactic care a obținut gradul didactic II cu media 10.

Inspecțiile școlare curente, conform art. 242 alin. (5) lit. b) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, vor fi programate după cum urmează: a) prima dintre cele două inspecții curente se va programa, la solicitarea cadrelor didactice, în anul școlar premergător înscrierii pentru susținerea gradului didactic I; b) a doua inspecție curentă se va programa în intervalul de la înscriere până la susținerea inspecției speciale; c) candidații care au obținut media 10,00 la examenul de acordare a gradului didactic II au dreptul de a susține inspecția curentă I în perioada de înscriere la gradul didactic I.

Inspecțiile curente constau în asistența și evaluarea a 4 activități didactice la una dintre specializările de pe diplomă/diplome sau la specializarea/specializările pe care cadrul didactic o/le poate preda conform legislației în vigoare. În situația în care candidatul este încadrat pe una dintre specializările de pe diplomă/diplome sau pe una dintre specializările pe care o poate preda conform legislației în vigoare, inspecția curentă se efectuează la specializarea pe care cadrul didactic este încadrat în anul școlar respectiv.

Calificativul de promovare la inspecția curentă este "foarte bine". Inspecțiile curente promovate sunt valabile în ultimii 4 ani școlari de activitate didactică calculați la data finalizării examenului. Calificativul acordat la inspecțiile curente nu poate fi contestat.

Colocviul de admitere la gradul didactic I se organizează în fiecare an în perioada 15 ianuarie - 15 februarie.

Elaborarea lucrării metodico-științifice este o probă menită să pună în evidență capacitatea candidatului de a valorifica experiența didactică acumulată la catedră, de a investiga folosind adecvat metodologia cercetării științifice și pedagogice. (2) Lucrarea metodico-științifică se elaborează în perioada cuprinsă între 15 februarie a anului școlar în care se susține colocviul de admitere și 31 august a anului școlar următor.

Inspecția specială și susținerea lucrării metodico-științifice pentru acordarea gradului didactic I se desfășoară în unitatea școlară în care este încadrat candidatul sau, cu avizul inspectorului pentru dezvoltarea resursei umane și al directorului unității școlare respective, într-o altă unitate școlară, în perioada 1 octombrie - 5 iunie a anului școlar următor celui în care s-a depus lucrarea metodico-științifică. Inspecția specială și susținerea lucrării metodico-științifice se desfășoară în aceeași zi, în prezența unei comisii de examinare alcătuite din președinte și 2 membri.

Nota de promovare a examenului de acordare a gradului didactic I este nota finală obținută pentru lucrarea metodico-științifică. Nota minimă este 9 (nouă).

6.5 Mobilitatea personalului didactic

Odată cu obținerea statutului de titular, profesorii pot participa la următoarele etape de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar:

a. Detașare în interesul învățământului. Detașarea în interesul învățământului a personalului didactic titular se realizează în baza cererii scrise formulate de unitatea de învățământ primitoare, pe postul didactic/catedra solicitat(ă) de unitatea de învățământ primitoare și cu acordul scris al persoanelor solicitate.

b. Detașare la cerere prin concurs/concurs specific. Posturile didactice/catedrele vacante/rezervate publicate pentru detașare la cerere se ocupă cu prioritate aplicând principiul continuității pentru cadrele didactice titulare repartizate prin detașare la cerere/continuitate pentru detașare la cerere pe posturi didactice/catedre, în ședință publică, potrivit calendarului, în baza rezultatelor obținute la concursurile de titularizare în învățământul preuniversitar, care au obținut minimum media 5 (cinci) în specialitatea postului, au acordul consiliului de administrație/consiliilor de administrație al/ale unității/unităților de învățământ și au calificativul/calificativele „Foarte bine”. Cadrele didactice care solicită continuitate pentru detașare la cerere se adresează consiliului/consiliilor de administrație al/ale unității/unităților de învățământ până la data prevăzută în calendar. Detașarea prin concurs specific constă în evaluarea

activității profesionale, didactice și științifice a cadrului didactic, în baza documentelor justificative anexate la cererea de înscriere, de către comisia județeană de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar și acordarea punctajului rezultat prin aplicarea criteriilor și punctajelor prevăzute de metodologie.

c. Pretransfer consimțit între unitățile de învățământ. În vederea soluționării cererii de pretransfer consimțit între unitățile de învățământ, personalul didactic titular depune, la inspectoratul școlar în a cărui rază teritorială își are sediul unitatea de învățământ la care se solicită pretransferul, o cerere-tip, însoțită de documentele menționate în aceasta, precum și acordul/acordurile conducerii/conducerilor unității/unităților de învățământ privind pretransferul consimțit între unități, după caz.

d. Pretransfer prin schimb de posturi. În vederea realizării schimbului de posturi/catedre prin consimțământ scris, fiecare din cadrele didactice solicitante depun la inspectoratele școlare cereri-tip, însoțite de documentele menționate în cerere. În etapa de soluționare a pretransferului consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar, cererile de pretransfer prin schimb de posturi/catedre prin consimțământ scris se soluționează în ședința publică organizată de către comisia județeană de mobilitate a personalului didactic din învățământul preuniversitar, în perioada prevăzută de calendar.

e. Completarea de normă. În cazul în care cadrelor didactice nu li se poate asigura un post/catedră completă, acestea beneficiază de completare de normă la nivelul unității de învățământ sau la nivel de județ.

f. Întregirea normei didactice. Cadrele didactice titulare în două sau mai multe unități școlare, pe una sau două discipline pot beneficia de întregire de normă.

g. Restrângerea de activitate. Transferarea pentru restrângere de activitate sau ca urmare a restructurării rețelei școlare a personalului didactic titular se realizează pe posturi didactice/catedre vacante în unități de învățământ, în aceeași funcție didactică sau într-o altă funcție didactică, cu respectarea prevederilor metodologiei, potrivit specializărilor dobândite prin studii.

La finalul carierei de profesor în învățământul preuniversitar, conform legislației în vigoare, cadrele didactice cu rezultate deosebite în pregătirea elevilor pot beneficia de menținerea în activitate, timp de 3 ani după împlinirea vârstei de pensionare.

6.6 Planul de dezvoltare profesională

Elaborarea planului se bazează pe trei premise:

- Care sunt obiectivele de atins? (ce vrei să faci?)
- Inventarul de competențe pe baza cărora se urmărește realizarea obiectivelor (ce știi să faci?)
- Cunoașterea tendințelor din educație (de ce fel de specialist are nevoie societatea?)

Un posibil punct de pornire în realizarea acestui plan ar putea fi parcurgerea următorilor pași:

- Analiza SWOT presupune identificarea: - punctelor tari (de ex., iubesc copiii/elevii, am mulți prieteni, sunt vesel, optimist, am umor) punctelor slabe (de ex., sunt dezordonat, nu am răbdare, nu cunosc bine metodică predării, sunt deficitar la probleme de pedagogie, cunoașterea elevilor) - oportunităților (de ex., am un prieten care mă ajută, am resurse financiare, lucrez la o școală bună, am acces la multe informații) amenințărilor (de ex., conflicte în familie, criza economică) .

➤ Proiectarea parcursului/rutei profesionale prin:

a. stabilirea obiectivelor

b. cunoașterea legislației

c. cunoașterea instituțiilor care pot influența cariera

d. stabilirea pașilor de urmat:

- studiu individual pentru a fi cât mai bine informat

- evaluarea de etapă pentru a stabili nivelul lor de dezvoltare al competențelor proprii și a proiecta viitorul.

Dezvoltarea profesională continuă (DPC) a câștigat importanță în ultimii ani și este considerată o îndatorire de serviciu în majoritatea țărilor; participarea la DPC este necesară pentru promovare, din punctul de vedere al avansării în carieră și al creșterii salariale. Școlile sunt în multe țări europene obligate să aibă un plan de dezvoltare DPC pentru întreg personalul școlii, dar mai puțin de o treime obligă cadrele didactice la nivel individual să aibă un plan personal. Cel mai frecvent stimulent pentru participarea la activitățile de DPC este contribuția acestora la promovare. DPC este rareori singura condiție pentru avansarea în carieră, dar de multe ori este o precondiție necesară. Sprijinul financiar este cel mai adesea oferit sub formă de activități gratuite sau prin participarea la costurile furnizorului. Multe școli primesc, de asemenea, finanțare directă pentru a plăti pentru DPC a profesorilor lor.

Bibliografie:

<http://mentoratrural.pmu.ro/sites/default/files/ResurseEducationale>

Ion Ovidiu Pânișoară, Georgeta Pânișoară, Motivarea pentru cariera didactică, Editura Universității din București, 2010

Inspectoratul Județean Iași, Ghidul profesorului debutant;

http://www.schooleducationgateway.eu/ro/pub/practices/teachers_professional_develop.htm

http://www.euroguidance.ise.ro/uploads/6/1/7/7/6177451/formarea_profesionala_continua.pdf

http://www.ccdvl.ro/images/docs/MULTIMEDIA/mng_carierei/MG_cariera_didactica.pdf

Statutul personalului didactic

OMENCȘ nr. 5087/2016 cu privire la Metodologia de organizare și desfășurare a examenului național de definitivare în învățământ

Metodologia de formare continuă a cadrelor didactice



Cap. VII - EDUCAȚIE FORMALĂ, NONFORMALĂ, INFORMALĂ

Ștefana Călinescu-Andrei : Inspector școlar pentru educație permanentă
 „Natura ne aseamănă. Educația ne deosebește.”

CONFUCIUS

FACTORII EDUCAȚIEI :

Familia

Școala

Biserica

Instituțiile culturale

Mass-media

Asociații culturale, sociale, sportive

Mediul existențial

7.1 *Educația formală* este educația intenționată, sistematică și evaluată, încredințată specialiștilor din domeniul acceptat instituțional, juridic, statal și social, al educației (profesori, învățători, educatori,

lectori, etc). Acest tip de educație cuprinde totalitatea influențelor și acțiunilor organizate sistematic, gradate cronologic și elaborate în cadrul unor instituții specializate, în vederea formării personalității umane.

Din punct de vedere etimologic, termenul „formală” își are originea în latinescul “formalis” care înseamnă “organizat”, “oficial”. În acest sens, educația formală reprezintă educația oficială.

Educația formală este importantă prin faptul că facilitează accesul la valorile culturii, științei, artei, literaturii și tehnicii, la experiența social-umană, având un rol decisiv în formarea personalității, conform nevoilor individuale și sociale.

Trăsături caracteristice:

- este instituționalizată și se desfășoară în cadrul unui sistem oficial de învățământ;
- este proiectată riguros, derulată și evaluată sub forma documentelor școlare cu caracter oficial;
- este prioritară din perspectiva politicilor naționale privind dezvoltarea resurselor umane, fiind principala țintă a politicilor educaționale;
- este evaluată social, potrivit unor criterii socio-pedagogice riguroase și vizează cunoașterea atât a rezultatelor activității instructiv-educative, cât și a procesului educațional;
- este organizată sub forma de activități instructiv-educative concrete în cadrul sistemului de învățământ;
- este coordonată de un corp profesional specializat, specialiști pe domenii de studiu și persoane investite special cu facilitarea învățării;
- se desfășoară într-un cadru pedagogic determinat, cu metode și mijloace de predare, învățare și evaluare cu funcții pedagogice precise;
- este generalizată, permițând accesul tuturor indivizilor.

Limite ale educației formale:

- centrarea pe performanțele înscrise în programe lasă mai puțin timp imprevizibilului și studierii aspectelor cotidiene, cu care se confruntă elevii;
- există tendința de transmitere-asimilare a cunoștințelor în defavoarea dezvoltării-exersării capacităților intelectuale și a abilităților practice;
- orientarea predominantă spre informare și evaluare.

7.2 Educația nonformală cuprinde totalitatea acțiunilor organizate în mod sistematic, dar în afară sistemului formal al educației. Această formă de educație este considerată complementară cu educația formală sub raportul finalităților conținutului și a modalităților concrete de realizare.

Din punct de vedere etimologic, termenul de "nonformal" își are originea în latinescul "nonformalis", preluat cu sensul "în afara unor forme special/oficial organizate pentru un anumit gen de activitate". Nonformal desemnează o realitate educațională mai puțin formalizată dar întotdeauna cu

efecte normativ-educative.



Educația nonformală a fost definită de către J. Kleis drept "orice activitate educațională intenționată și sistematică desfășurată de obicei în afara școlii tradiționale, al cărei conținut este adaptat nevoilor individului și situațiilor speciale, în scopul maximalizării învățării și cunoașterii și al minimalizării problemelor cu care se confruntă acesta în sistemul formal (stresul notării în catalog, disciplina impusă, efectuarea temelor)".

Trăsături caracteristice ale educației nonformale :

- variată și flexibilă, opțională și facultativă;
- orientată pe interese, aptitudini și înclinațiile preșcolarului/elevului;
- urmărește anumite obiective educaționale;
- centrată pe educabilitate individuală;
- se bazează pe implicarea individuală, dar și colectivă a grupului;
- conduce la stimularea psihologică a elevilor;

- valorizează potențialul elevilor;
- nu se evaluează cu note/calificative;
- diferențiază conținutul, metodele și instrumentele de lucru în funcție de interesele și capacitățile participanților;
- valorifică întreaga experiență de învățare a participanților.

Aceste tipuri de activități se realizează în mediul socio-cultural ca mijloace de divertisment, petrecere a timpului în mod constructiv sau de odihnă active. Sunt destinate tuturor categoriilor de vârstă: atât copiilor (pedagogie), cât și adulților (andragogie).

Rezultate așteptate prin activitățile nonformale

Educabilul va ști:

- să fie motivat să învețe;
- să-și dezvolte cunoștințele, aptitudinile, atitudinile, valorile;
- să se implice;
- să-și asume responsabilitatea;
- să-și dezvolte încrederea în sine;
- să solidarizeze/coopereze cu grupul;
- să progreseze.

Avantajele utilizării educației nonformale:

- este centrată pe procesul de învățare nu pe cel de predare;
- dispune de un curriculum la alegere, flexibil și variat;
- activități diverse și atractive, în funcție de interesele, aptitudinile speciale și de aspirațiile elevilor;
- dezvoltă cultura generală și de specialitate a participanților;
- asigură o rapidă actualizare a informațiilor din diferite domenii;
- oferă alternative flexibile tuturor categoriilor de vârstă și pregătirii profesionale;
- pune accentul pe aplicabilitatea imediată a cunoștințelor și nu memorarea lor;
- antrenează noile tehnologii comunicaționale;
- răspunde cerințelor și necesităților educației permanente.

Tipuri de activități nonformale:

- ateliere de teatru;
- dans, muzică, arte plastice;
- educație media și cinematografică;
- competiții sportive organizate la nivelul instituției școlare, sector, municipiu sau național;
- activități de voluntariat sau de interes comunitar;
- schimburi de experiență;

- vizite, excursii tematice, tabere, școli de creație;
 - parteneriate educaționale pentru dezvoltarea aptitudinilor, pentru lucrul în echipă și în proiect.
- Activitățile nonformale influențează pozitiv creativitatea educabilului pentru că:
- permit momente de abstractizare, prin extragerea de cunoștințe din viața practică;
 - scot din educație, funcția de predare, lăsând loc funcției de învățare;
 - elevii sunt implicați în proiectarea, organizarea și desfășurarea acestor activități;
 - nu se pun note sau calificative, nu se face o evaluare riguroasă;
 - permit punerea în valoare a aptitudinilor și intereselor copiilor și tinerilor;
 - permit o mare varietate de forme, flexibilitate sporită a formelor.

7.3 Educația informală este considerată ca fiind educația incidentală și include totalitatea influențelor neintenționate, eterogene și difuze, prin care fiecare persoană dobândește cunoștințe, abilități și aptitudini din experiențele sale zilnice.

Din punct de vedere etimologic, denumirea termenului de educație informală provine din limba latină, "informis/informalis" fiind preluat în sensul de "spontan", "neșteptat". Ca urmare, prin educație informală înțelegem educația realizată spontan.

Trăsături caracteristice:

- spontaneitatea contextului în care se realizează, generând un efect discontinuu și nesistematic;
- atractivitatea și diversitatea stimulilor care fac impactul relevant și semnificativ pentru subiect;
- absența restricțiilor sau standardelor, care stimulează nevoia de cunoaștere autonomă;
- varietatea;
- caracterul dominant al valorilor promovate.

Carențele educative prin educația informală:

- influență negativă a cartierului, străzii;
- „obiceiuri” din familie;
- emisiuni T.V. nonculturale;
- navigarea nesupravegheată pe anumite site-uri;
- caracterul dominant al valorilor promovate.

Cele trei forme ale educației contribuie la dezvoltarea personalității tinerilor și pot contribui la dezvoltarea durabilă a societății prin intercondiționare. Astfel, educația formală are de câștigat dacă reușește să integreze creator, multe din influențele specifice educației nonformale și informale. Pe de altă parte, acumulările educației formale, pot contribui la dezvoltarea și eficacitatea celorlalte două modalități: nonformală și informală. Concluzionând, între cele trei tipuri de educație trebuie să existe relații continue și permanente de interdependență.

Concluzii:

- Educația formală reprezintă rigoare, obligativitate normativă;
- Educația nonformală are flexibilitate și adaptare la cerințele opționale și facultative;
- Educația informală înseamnă spontaneitate, extindere, eterogenitate.



7.4 Activitate practică nonformală

Titlul activității : "Supa de pietricele"

Domeniul : activități civice și de voluntariat

Scopul activității: sensibilizarea elevilor cu privire la importanța și rezultatele cooperării și lucrului în echipă, pentru ajutorarea semenilor aflați în dificultate.

Obiectivele educaționale:

- să dezvolte stări și sentimente de empatie cu persoane aflate în dificultate;
- să manifeste solidaritate și cooperare de grup ;
- să formeze capacități de muncă în echipă ;
- să realizeze activități de voluntariat ;
- să valorifice rezultatele obținute în sprijinul comunității ;
- să crească responsabilitatea elevilor față de ei înșiși și de societate.

Rezultate așteptate:

- colectarea unor produse pe care să le dăruiești persoanelor aflate în dificultate (copii din familii monoparentale, copii bolnavi, bătrâni);
- realizarea pachetelor cu daruri;
- organizarea unei serbări cu colectare de fonduri;
- vizită la un spital pentru copii / cămin de bătrâni pentru distribuirea cadourilor.

Durata și locul de desfășurare: durata activității- două/trei săptămâni;

locul de desfășurare : școală, spital pentru copii, cămin de bătrâni.

Scurtă descriere a activității:

Înainte de sărbători religioase, precum Crăciunul sau Paștele, la o oră de dirigență cu tema „Dăruind, unești semenii”, se cere elevilor să gândească, ce sentimente ar avea, dacă de o sărbătoare precum Crăciunul sau Paștele, ar fi singuri, bolnavi, neputincioși, neavând ce pune pe masă și fără să primească un cadou. Se ascultă părerile, se discută pe această temă. După aceea, dirigintele citește elevilor povestea „Supă de pietricele”:

„Cu mulți ani în urmă, trei soldați înfomețați și oboșiți de atâtea lupte, au ajuns într-un mic satuc. Țăranii de aici abia supraviețuiau de la o zi la alta ca urmare a unei recolte sărace și a multor ani de război. S-au adunat repede în piața satului să-i întâmpine pe soldați însă au făcut-o cu mâna goală. Au început să se plângă, că nu le-a mai rămas nimic și că sunt muritori de foame. Soldații au schimbat repede între ei câteva vorbe. Apoi s-au întors către bătrânii satului. Primul soldat le-a spus: „Pământul vostru săracit v-a lăsat fără nimic de oferit, dar vă vom împărtăși noi din puținul pe care îl avem: Secretul cu ajutorul căruia poți face supă din pietre.” Bineînțeles că țăranii au fost intrigați de spusele soldatului. Au aprins focul și au pus cel mai mare vas cu apă la fiert. Soldații au aruncat în apă trei pietricele. „Aceasta va fi o supă foarte bună”, zise al doilea soldat, „dar un pic de sare ar face-o minunată”. În acel moment o țărăncă s-a ridicat și a spus „Ce noroc! Tocmai mi-am amintit unde a mai rămas câțeva.” S-a întors repede și a mai adus și un șorț de bucătărie, un pătrunjel și o gulie. În timp ce acestea au fost puse la fiert și altor țărani li s-a mai îmborsărit memoria. În curând în oală au fost puse orz, morcovi, carne de vacă și smântână. Până să fie gata supa, a mai apărut și o sticlă de vin. Tot satul alături de cei trei soldați s-au pus să se ospăteze. Au mâncat, au dansat, au cântat până târziu în noapte cum nu s-a mai întâmplat de mult. Dimineața, când cei trei soldați s-au trezit, toți sătenii stăteau în fața lor. La picioare aveau pus un rucsac cu cea mai bună pâine și brânză. „Ne-ai împărtășit cel mai mare secret, acela de a face supă din pietre, a spus un țăran soldaților, și pentru aceasta nu vă vom uita”. Auzind acestea, al treilea soldat s-a întors către mulțime și a spus: „Nu e nici un secret, însă un lucru rămâne mereu adevărat: doar împărțind poți face o mare sărbătoare.”

Se lasă un timp de reflexie, apoi se poartă discuții, pe următoarele întrebări: Care a fost motivul succesului? Care au fost elementele care au stimulat cooperare? Ce putem să învățăm din poveste? Cum putem să aplicăm ceea ce am învățat? Profesorul diriginte, propune ca tema orei de dirigenție, să devină tema unei activități non formale, pentru care elevii să colecteze jucării, dulciuri, cărți de citit, alimente tradiționale sărbătorii pentru care vor să dăruiască, etc. Se organizează o serbare, cu strângere de fonduri, sau o expoziție cu vânzare a produselor elevilor. Din banii de la serbare sau expoziție se cumpără produse pentru daruri. La finalul acestor activități, elevii vor face pachete, pe care le vor distribui în timpul unor vizite la un spital pentru copii, sau un cămin de bătrâni. La finalul acestor activități, se spun impresiile și sentimentele încercate de elevi pe parcursul seriei de activități voluntare.

Bibliografie:

- Jinga, Ioan, Educația permanentă, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979;
- Cristea Sorin, Dicționar de pedagogie, Editura Litera Educațional, Chișinău 2002
- Pânișoară Ion Ovidiu, Managementul resurselor umane, Iași. 2003
- Revista "Învățământ primar", nr. 1, Editura Miniped, București, 2004;
- Revista "Redimo", Editura Didactic Pres, Slatina, 2013.



Cap.VII – Drepturi, obligații, responsabilități, sancțiuni

Clementina Anghel – Inspector școlar pentru Limba franceză

Alături de directivele privitoare la aspecte ce țin de specialitate și de didactica acesteia, activitatea cadrelor didactice este reglementată de o serie de legi și metodologii, care se presupune a fi cunoscute și aplicate, respectate de către fiecare angajat din sistemul de învățământ. Fie că este vorba de Legea Educației Naționale, de Statutul cadrelor didactice sau de diverse metodologii, acestea precizează din punct de vedere juridic condițiile necesare ocupării, în diverse forme, a unui post în învățământul preuniversitar, drepturile angajaților, dar și obligațiile lor, precum și modalitățile de recompensare sau, după caz, sancțiunile pe care le atrage după sine nerespectarea îndatoririlor de serviciu.

Vă propunem mai departe o selecție de articole din legile și metodologiile reglatoare ale sistemului, care fac trimitere la situațiile cele mai frecvent întâlnite în viața școlii și care pot servi drept punct de reper pentru o bună activitate a cadrelor didactice.

Insistăm asupra faptului că este vorba doar de o selecție, departe de pretenția unei abordări exhaustive și mai aproape de o invitație către lectura atentă și permanentă a documentelor legislative, care să le permită tinerilor colegi să se bucure de drepturile pe care legea li le conferă, dar și să-și organizeze activitatea astfel încât să evite erori ce ar putea duce la sancțiuni.

Legea Educației Naționale - Legea NR.

Secțiunea a III a - Funcțiile didactice și didactice auxiliare. Condiții de ocupare

Art. 252. (1) Personalul didactic titular în sistemul de învățământ preuniversitar, la data intrării în vigoare a prezentei legi, își păstrează dreptul dobândit la concursul național unic de titularizare.

(2) Personalul didactic din învățământul preuniversitar care a devenit titular al sistemului național de învățământ prin repartitie guvernamentală sau prin orice altă formă legală beneficiază de aceleași drepturi ca și personalul didactic devenit titular prin concursul național de titularizare.

(3) În condițiile intrării în restrângere de activitate, cadrele didactice titulare în sistemul de a) transferul consimțit între unitățile de învățământ preuniversitar;

b) repartizarea pe posturi/catedre vacante, coordonată de inspectoratul școlar județean/Inspectoratul Școlar al Municipiului București, conform metodologiei elaborate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an.

(4) Prin restrângere de activitate se înțelege:

a) situația în care postul/norma didactică nu se încadrează în sistemul de normare privind efectivele de preșcolari și elevi prevăzute de lege;

b) situația în care se constată diminuarea numărului de ore sub nivelul unei jumătăți de normă fără posibilitate de completare în aceeași unitate sau într-o unitate de învățământ apropiată.

Art. 253. Cadrele didactice netitulare calificate care au participat la concursul național unic de titularizare în ultimii 3 ani, anteriori intrării în vigoare a prezentei legi, care au obținut cel puțin nota 7 și au ocupat un post/o catedră devin titulari ai școlii respective dacă:

Capitolul VI - Repartizarea pe perioadă nedeterminată a cadrelor didactice calificate angajate cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, în baza art. 253 din Legea nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare

Art. 57 (1) Cadrele didactice calificate, care au obținut nota/media de cel puțin 7 (șapte) la un concurs național unic de titularizare în învățământul preuniversitar în ultimii 6 ani și care sunt angajate cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pot fi repartizate, în ședință publică organizată de inspectoratul școlar, pe perioadă nedeterminată în unitățile de învățământ în care sunt angajate, dacă postul didactic/catedra este vacant(ă) și are viabilitate, cu respectarea cumulativă a condițiilor generale și specifice din prezenta Metodologie.

- a) se certifică viabilitatea postului/catedrei;
- b) consiliul de administrație al școlii respective este de acord

Secțiunea a 4-a - Forme de angajare a personalului didactic

Art. 241. (1) Examenul național de definitivare în învățământ este organizat de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, conform unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului, și cuprinde:

- a) etapa I, eliminatorie - realizată de către inspectoratele școlare în perioada stagiului practic cu durata de un an școlar și constând în evaluarea activității profesionale la nivelul unității de învățământ, evaluarea portofoliului profesional personal și în susținerea a cel puțin două inspecții la clasă;
- b) etapa a II-a, finală - realizată la finalizarea stagiului practic cu durata de un an școlar și constând într-o examinare scrisă, pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pentru fiecare specialitate în parte.

(2) Cadrele didactice care promovează examenul de definitivat dobândesc titlul de profesor cu drept de practică în învățământul preuniversitar.

(3) Cadrelor didactice angajate cu contract de muncă pe o perioadă determinată, care au promovat examenul de definitivare în învățământ, li se poate asigura continuitatea pe postul didactic/catedra ocupat(ă), prin hotărârea consiliului de administrație din unitatea de învățământ respectivă, în condițiile legii.

(4) Persoanele care nu promovează examenul de definitivare în învățământ pot participa la cel mult două alte sesiuni ale acestui examen, în condițiile reluării de fiecare dată, anterior susținerii examenului, a stagiului de practică cu durata de un an școlar.

(5) Stagiul de practică cu durata de un an școlar și examenul de definitivare în învățământ pot fi reluate, în condițiile legii, într-un interval de timp care nu depășește 5 ani de la începerea primului stagiu de practică.

(6) Persoanele care nu promovează examenul de definitivare în învățământ, în condițiile prezentului articol, pot fi angajate în sistemul național de învățământ preuniversitar numai pe perioadă determinată, cu statut de profesor debutant.

Art. 242.(1) Formarea continuă a cadrelor didactice cuprinde dezvoltarea profesională și evoluția în carieră.

(2) Evoluția în carieră se realizează prin gradul didactic II și gradul didactic I, examene de certificare a diferitelor niveluri de competență.

(4) Gradul didactic II se obține de către personalul didactic de predare care are o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea definitivării în învățământ, prin promovarea următoarelor probe:

a) o inspecție școlară specială, precedată de cel puțin două inspecții școlare curente eșalonate pe parcursul celor 4 ani;

b) un test din metodică specialității, cu abordări interdisciplinare și de creativitate, elaborat pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pentru fiecare specialitate în parte;

c) o probă orală de pedagogie, pe baza unei programe aprobate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, care cuprinde și elemente de psihologie și de sociologie educațională.

(5) Gradul didactic I se poate obține de către personalul didactic de predare care are o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la acordarea gradului didactic II, prin promovarea următoarelor probe:

a) un colocviu de admitere, pe baza unei tematici și a unei bibliografii aprobate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pentru fiecare specialitate în parte;

b) o inspecție școlară specială, precedată de cel puțin două inspecții școlare curente, eșalonate pe parcursul celor 4 ani, toate apreciate cu calificativul maxim;

c) elaborarea unei lucrări metodico-științifice, sub îndrumarea unui conducător științific stabilit de instituția cu competențe în domeniu;

d) susținerea lucrării metodico-științifice, în fața comisiei instituite, conform metodologiei Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(6) În caz de nepromovare, examenele pentru obținerea gradelor didactice II, respectiv I, pot fi repetate la un interval de cel puțin 2 ani școlari.

(7) Personalului didactic încadrat în învățământul preuniversitar, care îndeplinește condițiile de formare inițială și care a obținut titlul științific de doctor, i se acordă gradul didactic I, pe baza unei metodologii elaborate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(8) Personalul didactic care a obținut definitivarea în învățământ sau gradul didactic II cu media 10 se poate prezenta, după caz, la examenele pentru gradul II, respectiv gradul I, cu un an mai devreme față de perioada prevăzută de prezenta lege.

(9) În cazul în care profesorii au dobândit două sau mai multe specialități, definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I obținute la una dintre acestea sunt recunoscute pentru oricare dintre specialitățile dobândite prin studii.

Art. 243. (1) Personalul didactic care a obținut gradul didactic I, cu performanțe deosebite în activitatea didactică și managerială, poate dobândi titlul de profesor-emerit în sistemul de învățământ preuniversitar, acordat în baza unei metodologii elaborate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Persoana care dobândește titlul de profesor-emerit beneficiază de:

- a) prioritate la ocuparea unui post prin transfer consimțit de unitățile de învățământ implicate;
- b) calitatea de mentor pentru formarea continuă a cadrelor didactice;
- c) prioritate la ocuparea posturilor didactice în condiții de medii egale;
- d) acordarea unui premiu anual în bani din fondurile programelor naționale inițiate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului;
- e) delegare de către inspectoratele școlare pentru rezolvarea atribuțiilor acestora în teritoriu.

Art. 245. - (1) Pentru personalul didactic, de conducere, de îndrumare și de control, formarea continuă este un drept și o obligație.

(4) Obținerea prin studiile corespunzătoare a unei noi specializări didactice, diferite de specializarea curentă, se consideră formare continuă.

(6) Personalul didactic, precum și personalul de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar este obligat să participe periodic la programe de formare continuă, astfel încât să acumuleze, la fiecare interval consecutiv de 5 ani, considerat de la data promovării examenului de definitivare în învățământ, minimum 90 de credite profesionale transferabile.

Art. 246.(3) Pot ocupa funcții de conducere, de îndrumare și de control în unitățile de învățământ și inspectoratele școlare numai cadrele didactice membre ale corpului național de experți în management educațional.

Art. 254. (13) Candidații care au dobândit definitivarea în învățământ, profesori cu drept de practică, și au ocupat prin concurs validat, în condițiile metodologiei, de consiliul de administrație al unității de învățământ un post didactic vacant sunt titulari pe postul ocupat. Directorul unității de învățământ încheie cu aceștia contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

(14) Pentru candidații care nu au dobândit definitivarea în învățământ, profesori debutanți, și au ocupat prin concurs validat, în condițiile metodologiei, de consiliul de administrație al unității de învățământ un post didactic vacant, directorul unității de învățământ încheie contractul individual de muncă pe o

perioadă de cel mult un an școlar. În situația în care acești candidați promovează examenul pentru definitivarea în învățământ, consiliul de administrație poate hotărî modificarea duratei contractului individual de muncă din perioadă determinată în perioadă nedeterminată.

(15) Pentru candidații care au ocupat prin concurs validat, în condițiile metodologiei, de consiliul de administrație al unității de învățământ un post didactic rezervat, directorul unității de învățământ încheie contractul individual de muncă pe o perioadă de cel mult un an școlar, respectiv până la revenirea titularului pe post. Consiliul de administrație al unității de învățământ poate decide prelungirea contractului individual de muncă și în anul școlar următor, în situația în care postul rămâne rezervat.

(20) Eliberarea din funcție a personalului didactic în unitățile de învățământ cu personalitate juridică se face de către directorul unității, cu aprobarea consiliului de administrație, iar la unitățile de învățământ particulare de către persoana juridică fondatoare.

Art. 255.(4) De prevederile alin. (1) { *rezervarea postului* } beneficiază și personalul didactic titular cu contract pe perioadă nedeterminată trimis în străinătate cu misiuni de stat, cel care lucrează în organisme internaționale, precum și însoțitorii acestora, dacă sunt cadre didactice.

(5) Personalului didactic titular cu contract pe perioadă nedeterminată solicitat în străinătate pentru predare, cercetare, activitate artistică sau sportivă, pe bază de contract, ca urmare a unor acorduri, convenții guvernamentale, interuniversitare sau interinstituționale, i se rezervă postul didactic.

(6) Personalul didactic are dreptul la întreruperea activității didactice, cu rezervarea postului, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, conform prevederilor legale în vigoare. De acest drept poate beneficia numai unul dintre părinți sau susținătorii legali.

(7) Perioada de rezervare a postului didactic, în condițiile alin. (1)-(6), se consideră vechime în învățământ.

(8) Personalul didactic titular cu contract pe perioadă nedeterminată poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea unității de învățământ sau, după caz, a inspectoratului școlar, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

Art. 262. (1) Activitatea personalului didactic de predare se realizează într-un interval de timp zilnic de 8 ore, respectiv 40 de ore pe săptămână, și cuprinde:

- a) activități didactice de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și examene de final de ciclu de studii, conform planurilor-cadru de învățământ;
- b) activități de pregătire metodică-științifică;
- c) activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții.

(2) Activitățile concrete prevăzute la alin. (1), care corespund profilului, specializării și aptitudinilor persoanei care ocupă postul didactic respectiv, sunt prevăzute în fișa individuală a postului. Aceasta se aprobă în consiliul de administrație, se revizuieste anual și constituie anexă la contractul individual de muncă.

Art. 263. (1) Norma didactică în învățământul preuniversitar cuprinde ore prevăzute în planurile-cadru de învățământ la disciplinele corespunzătoare specializării sau specializărilor înscrise pe diploma de licență ori pe certificatul de absolvire a unui modul de minimum 90 de credite transferabile care atestă obținerea de competențe de predare a unei discipline din domeniul fundamental aferent domeniului de specializare înscris pe diplomă.

(2) Prin excepție, în norma didactică prevăzută la alin. (1), se pot include și ore de la disciplinele stabilite prin metodologia aprobată de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu menținerea drepturilor salariale.

(3) În situația în care norma didactică nu se poate constitui conform prevederilor alin. (1) și (2), aceasta se poate completa cu activitățile prevăzute la art. 262 alin. (1) [lit. c](#).

(4) Orele de limbi străine din învățământul primar pot fi predate, în condițiile prezentei legi, de profesorii pentru învățământul primar de la grupa sau clasa respectivă. În cadrul activităților postului, dacă fac dovada calificării prin diploma de studii ori prin certificatul de competență. Orele de limbi străine din învățământul primar pot fi predate și de profesori cu studii superioare de specialitate, fiind incluse în norma acestora, sau prin plata cu ora, în cazul în care profesorii pentru învățământul primar de la grupa ori clasa respectivă nu fac dovada calificării prin diploma de studii sau prin certificatul de competență.

(5) Orele de limbi străine din învățământul primar pot fi predate, în condițiile prezentei legi, de profesorii pentru învățământul primar de la clasa respectivă, dacă fac dovada calificării prin diploma de studii sau prin certificatul de competență și sunt remunerate prin plata cu ora. Orele de limbi străine din învățământul primar pot fi predate și de profesori cu studii superioare de specialitate, fiind incluse în norma acestora, sau prin plata cu ora.

(6) Profesorii pentru învățământul primar de la clasele cu predare în limbile minorităților naționale sunt remunerați, prin plata cu ora, pentru orele care depășesc numărul de ore prevăzut în planurile de învățământ de la clasele cu predare în limba română.

(7) În învățământul primar, orele de educație fizică prevăzute în planurile de învățământ sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate.

(8) În palatele și în cluburile copiilor, norma didactică cuprinde activitățile prevăzute în planurile de educație corespunzătoare profilurilor cercurilor și atelierelor, aprobate prin regulament de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, în limitele normelor didactice stabilite la art. 262 [alin. \(3\)](#).

(9) Prin excepție, dacă norma didactică a profesorilor din învățământul gimnazial nu se poate constitui conform prevederilor alin. (1) și art. 262 [alin. \(3\)](#), aceasta poate fi constituită din 2/3 din ore de la specializarea sau specializările de bază și completată cu 1/3 din ore de la disciplinele stabilite la alin. (2) ori prin adăugarea de ore conform prevederilor art. 262 alin. (1) [lit. c](#)). În învățământul gimnazial din mediul rural norma didactică se poate constitui din 1/2 din ore de la specialitatea sau specialitățile de bază și completată cu 1/2 din ore de la disciplinele stabilite la alin. (2) ori prin adăugare de ore conform prevederilor art. 262 alin. (1) [lit. c](#)).

(10) Personalul didactic de conducere, de îndrumare și de control poate fi degrevat parțial de norma didactică de predare, pe baza normelor aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului.

(11) Timpul săptămânal de activitate a personalului didactic auxiliar este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcții echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestuia sunt prevăzute în fișa individuală a postului.

Secțiunea a 7-a - Distincții

Art. 264. (1) Personalul didactic din învățământul preuniversitar beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului elaborează metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit, cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură de învățământ.

Art. 265. (1) Personalul didactic cu rezultate excelente în activitatea didactică, educativă și științifică poate primi decorații, ordine, medalii, titluri, potrivit legii.

(2) Ordinele și medaliile care pot fi conferite personalului didactic din învățământul preuniversitar sunt: Ordinul Spiru Haret clasele Comandor, Cavaler și Ofițer, Medalia Membru de onoare al corpului didactic. Medalia se acordă cadrelor didactice pensionabile, cu activitate deosebită în învățământ.

(3) În afara distincțiilor prevăzute la alin. (2), ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului este autorizat să acorde personalului didactic din învățământul preuniversitar următoarele distincții:

a) adresă de mulțumire publică;

b) diplomă "Gheorghe Lazăr" clasele I, a II-a și a III-a;

c) diplomă de excelență, care se acordă cadrelor didactice pensionate sau pensionabile, cu activitate deosebită în învățământ.

(4) Diploma "Gheorghe Lazăr" clasele I, a II-a și a III-a este însoțită de un premiu de 20%, 15% și, respectiv, 10% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni de activitate. Diploma de excelență este însoțită de un premiu de 20% din suma salariilor de bază primite în ultimele 12 luni de activitate.

(5) Distincțiile și premiile prevăzute la alin. (3) se acordă în baza unui regulament aprobat prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului, în limita unui procent de 1% din numărul total al posturilor didactice din fiecare județ/sector al municipiului București.

(6) Fondurile pentru acordarea distincțiilor prevăzute la alin. (3) sunt asigurate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Secțiunea a 8-a - Drepturi și obligații

Art. 266. Personalul din învățământul preuniversitar are drepturi și obligații care decurg din legislația în vigoare, din prezenta lege, din regulamente specifice și din prevederile contractului individual de muncă.

Art. 267. (1) Cadrele didactice beneficiază de concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea unității de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă.

(2) Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic se stabilesc de consiliul de administrație, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, dar cu asigurarea personalului didactic necesar pentru desfășurarea examenelor naționale.

(3) Neefectuarea concediului anual dă dreptul la efectuarea concediului restant în vacanțele anului școlar următor.

Art. 268. (1) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ.

(2) Personalul didactic aflat în situația prevăzută la alin. (1) nu poate fi încadrat în activități didactice retribuite în regim de plată cu ora.

(3) În situația desființării unei unități de învățământ de stat, salariații disponibilizați primesc salarii compensatorii, conform legii.

Art. 269. Personalul de conducere, de îndrumare și de control din inspectoratele școlare și casele corpului didactic beneficiază de concediu de odihnă, conform [Codului](#) muncii.

Art. 271. Dreptul la inițiativă profesională constă în:

- a) conceperea activității profesionale și realizarea obiectivelor educaționale ale disciplinelor de învățământ, prin metodologii care respectă principiile psihopedagogice;
- b) utilizarea bazei materiale și a resurselor învățământului, în scopul realizării obligațiilor profesionale;
- c) punerea în practică a ideilor novatoare pentru modernizarea procesului de învățământ.

Secțiunea a 9-a - Dreptul la securitate al personalului didactic

Art. 272. (1) Cadrele didactice nu pot fi perturbate în timpul desfășurării activității didactice de nicio autoritate școlară sau publică.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), nu se consideră perturbare a cadrelor didactice în timpul desfășurării activității didactice intervenția autorităților școlare și/sau publice în situațiile în care sănătatea fizică sau psihică a elevilor ori a personalului este pusă în pericol în orice mod, conform constatării personalului de conducere, respectiv în timpul exercițiilor de alarmare pentru situații de urgență.

(3) Înregistrarea prin orice procedee a activității didactice poate fi făcută numai cu acordul celui care o conduce.

(4) Multiplicarea, sub orice formă, a înregistrărilor activității didactice de către elevi sau de către alte persoane este permisă numai cu acordul cadrului didactic respectiv.

(5) Înregistrarea prin orice procedee a activităților desfășurate în spațiile școlare este permisă numai cu acordul personalului de conducere, cu excepția celor de la alin. (

Secțiunea a 10-a Dreptul de participare la viața socială

Art. 273. (1) Personalul didactic are dreptul să participe la viața socială și publică, în beneficiul propriu, în interesul învățământului.

(2) Personalul didactic are dreptul să facă parte din asociații și organizații sindicale, profesionale și culturale, naționale și internaționale, legal constituite, în conformitate cu prevederile legii.

(3) Personalul didactic poate exprima liber opinii profesionale în spațiul școlar și poate întreprinde acțiuni în nume propriu în afara acestui spațiu, dacă acestea nu afectează prestigiul învățământului și demnitatea profesiei de educator, respectiv prevederile prezentei legi.

Art. 274. (1) Personalul didactic beneficiază, în limita fondurilor alocate prin buget, din fonduri extrabugetare sau sponsorizări, de acoperirea integrală ori parțială a cheltuielilor de deplasare și de participare la manifestări științifice organizate în străinătate, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ.

(2) Personalul prevăzut la alin. (1) înaintează unității de învățământ propuneri de valorificare a rezultatelor acțiunii pentru care a primit aprobarea de deplasare.

Art. 275. (1) Cadrele didactice au obligația morală să își acorde respect reciproc și sprijin în îndeplinirea obligațiilor profesionale.

(2) Personalul didactic de conducere, de îndrumare și de control, precum și personalul didactic auxiliar au obligația de a respecta atribuțiile prevăzute în fișa postului.

(3) Personalul didactic de conducere, de îndrumare și de control, precum și personalul didactic auxiliar au obligația de a participa la activități de formare continuă, în condițiile legii.

Art. 276. Personalului didactic din unitățile de învățământ conexe, care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se decontează cheltuielile de transport, conform legii.

Art. 277. Copiii personalului didactic aflat în activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazare în cămine și internate.

Art. 278. Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de stat de 50% din valoarea cazării, mesei și a tratamentului în bazele de odihnă și tratament.

Art. 279. Personalul didactic titular care din proprie inițiativă solicită să se specializeze/să continue studiile are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 ani într-un interval de 7 ani. Aprobările în aceste situații sunt de competența unității școlare prin consiliul de administrație, dacă se face dovada activității respective.

Secțiunea a 11-a - Răspunderea disciplinară și patrimonială

(1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar pentru încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției, conform legii.

(2) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului prevăzut la alin. (1), în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:

a) observație scrisă;

b) avertisment;

c) diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;

d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control;

e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(3) Orice persoană poate sesiza unitatea de învățământ/instituția de învățământ cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la registratura unității/instituției de învățământ.

(4) Pentru cercetarea abaterilor prezumate săvârșite de personalul didactic, personalul de conducere al unităților de învățământ preuniversitar, personalul de îndrumare și de control din cadrul inspectoratelor

școlare și de personalul de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, comisiile de cercetare disciplinară se constituie după cum urmează:

a) pentru personalul didactic, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;

b) pentru personalul de conducere al unităților de învățământ preuniversitar, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. Din comisie face parte și un inspector din cadrul inspectoratului școlar județean/al municipiului București;

c) pentru personalul de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;

d) pentru personalul de conducere al inspectoratelor școlare județene/al municipiului București, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea.

(5) Comisiile de cercetare disciplinară sunt numite de:

a) consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar, pentru personalul didactic și personalul de conducere al acesteia;

b) ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului, pentru funcțiile de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, precum și pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare județene/al municipiului București.

(6) În cadrul cercetării abaterii prezumate se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, precum și orice alte date concludente. Audierea celui cercetat și verificarea apărării acestuia sunt obligatorii. Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minimum 48 de ore înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării. Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să își producă probe în apărare.

(7) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data constatării acesteia, consemnată în condica de inspecții sau la registratura generală a unității de învățământ preuniversitar/instituției. Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.

(8) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar.

Personalul de conducere, de îndrumare și de control din inspectoratele școlare și din Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, care a fost sancționat, are dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la Colegiul central de disciplină al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(9) Normele privind componența, organizarea și funcționarea, precum și atribuțiile colegiului de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar și ale Colegiului central de disciplină al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului.

(10) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.

(1) Pentru personalul didactic din unitățile de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către director sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație. Sancțiunile aprobate de consiliul de administrație sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar.

(2) Pentru personalul de conducere al unității de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar și se comunică prin decizie a inspectorului școlar general.

(3) Pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare și casele corpului didactic, propunerea de sancționare se face de ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului și se comunică prin ordin.

(4) Pentru personalul de îndrumare și control din Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, propunerea de sancționare se face, după caz, de ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului, respectiv de secretarul de stat sau de șeful ierarhic al persoanei în cauză și se comunică prin ordin.

Art. 282. Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, de autoritatea care a numit această comisie și se comunică celui în cauză, prin decizie scrisă, după caz, de către directorul unității de învățământ, inspectorul școlar general sau ministrul educației, cercetării, tineretului și sportului.

Art. 283. Răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, precum și a celui de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar se stabilește potrivit legislației muncii. Decizia de imputare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se fac de conducerea unității sau a instituției al cărei salariat este cel în cauză, în afară de cazurile când, prin lege, se dispune altfel.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Contract nr. 1483/2014 din 13/11/2014

Publicat în Monitorul Oficial,

Partea V nr. 5 din 26/11/2014

Contractul colectiv de muncă unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr. 1483 din data de 13.11.2014

Nota: prezentul contract a expirat la data de 13 noiembrie 2016. In prezent sunt în derulare negocieri pentru un nou contract.

Art. 28. 4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima, a doua și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

Art. 29.(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent - inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază (după caz: indemnizația pentru mediu rural sau localități izolate, sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, sporul de predare simultană, sporul de vechime în muncă, sporul pentru condiții grele de muncă) - pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu și se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub vârsta de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, în condițiile legii.

(7) Personalul didactic care însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice.

Art. 30. - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediul paternal);
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) decesul socrilor salariatului - 3 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii).

(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte saureprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

(4) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remuneratcorespunzător, în condițiile legii.

(5) Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, fără a putea desfășura în acest interval activități didactice retribuite în regim de plată cu ora.

Art. 31. - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ/în muncă.

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul

păților.

(4) Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ/inspectoratului școlar (în cazul personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.

(5) Concediul prevăzut la alin. (4) poate fi acordat și anterior împlinirii a 10 ani de vechime.

Personalul didactic titular cu peste 10 ani vechime în învățământ, care nu și-a valorificat acest drept, poate beneficia de concediul fără plată și cumulativ, în doi ani școlari, în baza unei declarații pe proprie răspundere că nu i s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

Art. 32. - (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

Art. 35. (3) Personalul didactic care desfășoară activitate de diriginte, învățătorii, educatoarele, institutorii, profesorii pentru învățământul preșcolar și profesorii pentru învățământul primar primesc o indemnizație de 10% din salariul de bază. Pentru învățământul primar special, indemnizația de 10% se acordă astfel încât pentru fiecare clasă de elevi să se plătească o singură indemnizație de dirigință unuia dintre cadrele didactice care desfășoară activități specifice de diriginte. Indemnizația se include în salariul de bază și devine bază de calcul pentru celelalte sporuri, indemnizații și alte drepturi salariale care se calculează la salariul de bază. De acest drept beneficiază și personalul didactic care îndeplinește funcția de diriginte la clasele de învățământ forma seral/frecvență redusă, pentru lunile în care se organizează sesiunile de predare-evaluare, precum și cel aflat în situație de cumul de norme.

Art. 36. - (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

b) spor de până la 15% din salariul de bază, acordat diferențiat personalului didactic care asigură predarea la clase simultane în învățământul primar și gimnazial, astfel:

- 15% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 4 clase;
- 10% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 3 clase;
- 7% din salariul de bază personalului care asigură predarea simultană la 2 clase;

c) spor de 15% din salariul de bază al funcției îndeplinite pentru personalul din unitățile de învățământ special, conform legii;

d) spor de 75% din salariul

(2) Personalul din învățământ beneficiază și de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru personalul didactic și didactic auxiliar care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află sediul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4;

b) o indemnizație de instalare, în condițiile legii;

Art. 48. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatură audio-video, table și mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 și organizațiile sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, împreună cu autoritățile administrației publice locale.

Art. 50. - (1) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 vor organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, unitățile/instituțiile asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Pentru salariații din unitățile și instituțiile finanțate prin bugetul Ministerului Educației Naționale, angajatorul va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.

(3) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(4) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 4 sunt obligate să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente acestor servicii.

(5) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele

medicale și psihologice școlare, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat, cu consultarea federațiilor sindicale semnatare, între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie, în policlinicile și unitățile spitalicești menționate în protocol. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare fiind asigurate, în condițiile legii, de către angajator.

(6) Personalul din învățământ beneficiază gratuit de vaccinare împotriva bolilor infectocontagioase, în caz de epidemii. Contravaloarea vaccinurilor va fi suportată, în condițiile legii, din bugetul angajatorului.

Art. 56. - (1) Personalului din învățământ care își desfășoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu/reședință i se decontează cheltuielile de navetă la și de la locul de muncă, de către autoritățile administrației publice locale, la solicitarea consiliului de administrație al unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 4.

(2) În cazul în care nu există mijloace de transport în comun pentru localitățile prevăzute la alin.

(1), transportul salariaților se poate asigura cu microbuzele care realizează transportul elevilor, pe rutele de transport ale elevilor.

(3) Cadrele didactice de sprijin și itinerante care își desfășoară activitatea la una sau mai multe unități de învățământ sau la domiciliul/reședința elevilor, indiferent de regimul de mediu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport, în măsura în care își desfășoară activitatea în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință.

Art. 57. - (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

În acest sens, Ministerul Educației Naționale va sprijini demersurile federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Personalul din învățământ care însoțește preșcolari sau elevi în tabere și/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa. De aceleași drepturi beneficiază și copiii acestora în vârstă de până la 14 ani.

(3) Copiii întregului personal din învățământul preuniversitar sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în învățământul preuniversitar sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere, de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, precum și de plata sumelor ce sunt solicitate în vederea constituirii unor fonduri ale clasei/școlii.

(4) Copiii personalului din învățământul preuniversitar sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în învățământul preuniversitar (părinte, întreținător legal) au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. În acest scop, unitățile de învățământ preuniversitar asigură cazarea în internate și fac demersurile necesare către consiliile locale/județene pentru alocarea sumelor, iar Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, instituțiile de învățământ superior asigurând cazarea gratuită în cămine studentești.

(5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (4), unitățile de învățământ/instituțiile de învățământ superior au obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului școlar/universitar, să transmită, după caz, consiliilor locale/județene/Ministerului Educației Naționale tabelele cu numărul elevilor/studentilor care urmează cursurile unității/instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(6) Întregul personal din învățământ este scutit de plata sumelor de bani percepute pentru eliberarea actelor de studii, a certificatelor de obținere a gradelor didactice și a altor documente personale.

Art. 76. - (1) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care salariații este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

OUG 20/2016 modificata prin OUG 43/2016

Art. 3¹. (8) Începând cu luna august 2016, personalul care deține titlul științific de doctor, își desfășoară activitatea în domeniul în care a obținut acest titlu și nu beneficiază de suma compensatorie inclusă în anul 2010 în salariul de bază, solda/salariul de funcție, indemnizația lunară de încadrare, beneficiază de suma compensatorie aferentă titlului științific de doctor stabilită la nivelul similar în plată pentru aceeași funcție, grad didactic, tranșă de vechime în învățământ și gradație corespunzătoare vechimii în muncă pentru personalul didactic din învățământ, respectiv grad/treaptă profesională și gradație corespunzătoare vechimii în muncă sau, după caz, vechime în funcție în cazul celorlalte categorii de personal, din instituția sau autoritatea publică respectivă sau, după caz, într-o instituție sau autoritate publică similară.

Art. 3³. (2) Salariile de bază prevăzute în anexa nr. 2 includ salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de execuție, respectiv salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ, indemnizația de conducere și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de conducere.

(1) Prin excepție de la prevederile art. 2 alin. (2). începând cu luna august 2016, salariile personalului prevăzut în anexa nr. 2 se stabilesc potrivit prezentului articol.

(2) Salariile de bază prevăzute în anexa nr. 2 includ salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de execuție, respectiv salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ, indemnizația de conducere și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de conducere.

(3) Reîncadrarea personalului prevăzut la alin. (1) se face pe funcțiile, gradele didactice, tranșele de vechime în învățământ și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru personalul didactic, respectiv pe funcțiile, gradele/treptele profesionale și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru personalul didactic auxiliar, potrivit anexei nr. 2.

(4) Pentru personalul didactic de predare, de conducere, îndrumare și control, la salariul de bază stabilit potrivit anexei nr. 2, se acordă următoarele sporuri și indemnizații, dacă sunt îndeplinite condițiile de acordare prevăzute de lege, astfel:

a) indemnizație pentru învățământul special, care se determină prin aplicarea procentului de 15% la salariul de bază;

b) gradație de merit, care se determină prin aplicarea procentului de 25% la salariul de bază;

c) indemnizație pentru activitatea de dirigenție, respectiv indemnizație pentru învățători, educatoare, profesori pentru învățământul primar sau preșcolar, care se determină prin aplicarea procentului de 10% asupra valorii rezultate din însumarea salariului de bază cu indemnizația pentru învățământul special prevăzută la lit. a) și cu gradația de merit prevăzută la lit. b);

d) la cuantumul salariului calculat conform lit. a)-c) se adaugă sumele compensatorii cu caracter tranzitoriu, în același cuantum cu cel stabilit pentru luna iulie 2016.

(5) Pentru personalul didactic auxiliar, la salariul de bază stabilit potrivit anexei nr. 2, se acordă următoarele sporuri și indemnizații, dacă sunt îndeplinite condițiile de acordare prevăzute de lege, astfel:

a) indemnizație pentru învățământul special, care se determină prin aplicarea procentului de 15% la salariul de bază;

b) gradație de merit, care se determină prin aplicarea procentului de 25% la salariul de bază;

c) sporul de stabilitate, care se determină prin aplicarea procentului de 15% asupra valorii rezultate din însumarea salariului de bază cu indemnizația pentru învățământul special prevăzută la lit. a) și cu gradația de merit prevăzută la lit. b), pentru personalul care are o vechime neîntreruptă de 10 ani în învățământ;

d) la cuantumul salariului calculat conform lit. a)-c) se adaugă cuantumul compensațiilor tranzitorii aferente lunii iulie 2016.





Erasmus+

Proiectul „Modele inovative pentru optimizarea activității de consiliere pedagogică și metodică a profesorilor debutanți din învățământul preuniversitar bucureștean pentru creșterea calității educației furnizate elevilor” este finanțat prin programul Erasmus+, acțiunea cheie KA1 - Learning Mobility of Individuals, tipul acțiunii VET learner and staff mobility

BUCUREȘTI

2016