Profesorul în România anului 2017

Pe termen lung, munca profesorului este mai responsabilă, mai dificilă şi mai implicată în arta progresului uman şi social. Fiecare cadru didactic trebuie să fie pregătit schimbărilor, nevoilor noilor generaţii, nevoilor vieţii sociale, să se pregătească singur pentru sine, să se autoperfecţioneze. El nu poate aspira la o carieră de succes, mai ales în condiţiile contemporane, decât "apelând la pregătire, consolidând-o şi desăvârşind-o permanent" (Bonciu, C. – Introducere în Managementul Resurselor Umane, pg.113).

Îmbunătăţirea calităţii şi creşterea atractivităţii învăţământului continuă să reprezinte provocări pentru viitor. În ceea ce priveşte strategiile de învăţare pe tot parcursul vieţii, cu toţii ne dorim că şi România să dezvolte politici publice sau planuri de acţiune naţionale, să revizuiască legislaţia în domeniu pentru a creşte importanţa învăţământului continuu. Din cauza evoluţiei rapide a societăţii , formarea iniţială trebuie să lase loc posibilităţii de reconversie profesională, deoarece profesorul are nevoie , pe lângă deprinderile specifice profesiunii didactice, şi de experienţe care să-i permită să facă faţă cerinţelor sociale tot mai diverse.

Pe viitor, instituţiile de învăţământ vor fi diferite în funcţie de cei cărora se adresează. "Din perspectiva unei analize comparative a elementelor definitorii ale sistemului tradiţional şi a celui contemporan de formare a cadrelor didactice, pot fi sintetizate următoarele elemente punctate pe dimensiunile: vârstă/vechime, nivel de formare, insitutional, profil de competenţă, curriculum, strategii de formare, formare de organizare, evaluare, certificare, mobilitate academică/mobilitate profesională, accente de formare, abordare specifică".(Iucu, R.- Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii, pg.24.)

„ Profesionistul" în învăţământ are un stil care gravitează în jurul a trei componente de bază: "a fi", care se referă la stilul personal, "a intra în relaţii", care se referă la stilul relaţional al individului şi "a preda", care se referă la stilul didactic. Accesul la educaţie reprezintă un aspect esenţial al unei societăţi bazate pe cunoaştere. Cadrele didactice şi formatorii sunt actori cheie în orice strategie ce are în vedere stimularea şi dezvoltarea unei societăţi sau economii. Astfel, se impun ca obiective: sprijinirea corespunzătoare a cadrelor didactice şi a formatorilor astfel încât ei să răspundă provocărilor unei

societăţi bazate pe cunoaştere; definirea competenţelor, incluzând şi competenţele minime de TIC; asigurarea unei calificări adecvate noilor intraţi în profesie, la toate materiile şi nivelurile, precum şi asigurarea unei mai mari atractivităţi a profesiei.

Totuşi, învăţământul implică şi o serie întreagă de neajunsuri care pot provoca scăderea motivaţiei celor care aleg să se încadreze pe astfel de catedre didactice. Obiectivele incorect formulate sau nerezonabile influenţează negativ motivaţia personalului din învăţământ. Profesorii trebuie să ştie ce aşteptări au autorităţile de la ei pentru a-şi concentra eforturile către realizarea acestor cerinţe. La nivel ministerial este greu ca obiectivele să fie individualizate pentru fiecare cadru didactic în parte, însă acest lucru se poate face la nivel de instituţie şcolară. Atunci când comunicarea dintre salariaţii din educaţie şi conducerea instituţiilor de învăţământ nu este eficientă, pot apărea situaţii în care profesorii să fie sancţionaţi pentru neîndeplinirea anumitor sarcini pe care ei nu le-au considerat importante sau nu le-au înţeles corect. Uneori managementul formulează obiective care sunt prea măreţe şi nu pot fi atinse de către cei vizaţi. Profesorii pot deveni frustraţi atunci când îşi dau seama că, indiferent de numărul eforturilor, nu pot ajunge la performanţa care le este cerută. Acordarea de responsabilităţi fără autoritate este o altă greşeală frecventă care aduce nemulţumiri în rândul personalului din învăţământ. Dacă un cadru didactic primeşte responsabilitatea de a realiza o sarcină, trebuie să i se atribuie şi autoritatea de a obţine resursele necesare să o ducă la bun sfârşit. Supraîncărcarea cu sarcini a profesorilor duce la scăderea motivaţiei acestora, iar situaţia se întâlneşte frecvent în învăţământul de la noi din ţară. Profesorii doresc să aibă în permanenţă activităţi interesante, însă devin nemulţumiţi atunci când volumul de muncă este mult prea mare. Depăşirea constantă a programului obişnuit de lucru şi realizarea de activităţi de serviciu la final de săptămâna ori pe perioada concediilor duc la scăderea motivaţiei. Lipsa oportunităţilor de avansare determină insatisfacţia salariaţilor din educaţie. Odată cu promovarea, vin un salariu mai mare şi beneficii suplimentare. Mai mult, un post de conducere este un bun motivator din punct de vedere intelectual. Cadrele “blocate” pe acelaşi post ani întregi pot deveni plictisite sau plafonate. Nu se asigură de multe ori nici accesul egal la informaţii. Datele legate de activitatea de predare-învăţare, de noile reglementări legale, de evaluarea activităţii, de curriculum sau orice alte date ce privesc un profesor trebuie comunicate. Mai mult, schimbările ce apar în sistem trebuie aduse la cunoştinţă cadrelor neîntârziat astfel încât actul didactic să fie unul de actualitate. Nu se întâmplă în prezent întotdeauna aşa.

O conducere nepotrivită a instituţiilor de învăţământ duce la scăderea motivaţiei cadrelor didactice încadrate în respectiva unitate. Un director care se concentrează numai asupra aspectelor negative ale celor din jur nu va putea niciodată să identifice şi să utilizeze oportunităţile de pe piaţă. A-i face pe managerii din învăţământ să înţeleagă beneficiile pozitivităţii conducerii contribuie la

îmbunătăţirea performanţei didactice şi a mediului de lucru. Profesorii lipsiţi de motivaţie nu realizează actul didactic la standarde ridicate de calitate. Dacă un cadru didactic este mai puţin interesat de munca sa faţă de cum era în mod obişnuit, managerul trebuie să ia seama. Atunci când cadrele fac treaba de mântuială, întreaga unitate este afectată, stârnind nemulţumiri în rândul beneficiarilor educaţiei.

Astăzi, se resimte o nevoie acută de implicare a autorităţilor pentru găsirea de soluţii eficiente în învăţământ. Trebuie să se depună eforturi pentru obţinerea unor performanţe mai bune în educaţie şi pentru păstrarea cel puţin a aceluiaşi nivel de calitate a actului didactic. Se impune şi o mai bună colaborare între decidenţi şi cadrele didactice deoarece numai acestea din urmă cunosc mai îndeaproape problemele care există în învăţământ şi pot furniza alternative potrivite pentru rezolvarea lor.

Stagiile de pregătire urmate de cadrele didactice ale viitorului nu trebuie să mai pună accent strict pe achiziţia de cunoştinţe sau pe transmiterea unor cunoştinţe teoretice, ci să urmărească autoformarea, pe baza experienţei indivizilor şi a grupului supus formării. Este nevoie tot mai mult de parcurgerea unor stagii de formare aplicate, la obiect, care să pună accent mai mult pe rezolvarea unor probleme apărute la locul de muncă, pe elemente de proiectare şi organizare apte să-i ajute să obţină performanţe în activitate, şi nu pe aspectele strict teoretice. Încă din prezent se observă interesul sporit al cadrelor didactice pentru formare în domeniul managementului educaţional, pentru domeniul consilierii educative, dar şi pentru analiza curriculum-ului ori pentru metode moderne sau alternative de formare.

Învăţământul viitorului va trebui să reprezinte un răspuns eficient la nevoile şi interesele indivizilor, dar şi la cerinţele specifice ale pieţei muncii. Însăşi societatea îşi va îndemna cetăţenii să înveţe mai mult, să fie mai bine pregătiţi, mai adaptaţi unei lumi în permanentă schimbare.

BIBLIOGRAFIE:

Iucu, R.- Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii, Bucureşti: Ed. Humanitas Educaţional, Bucureşti, 2004

Voicu (Prezeret) Cătălina Elena