Managementul carierei în profesia didactică

Managementul carierei didactice constituie un efort de "planificare, proiectare și aplicare a strategiilor și planurilor ce permit unei organizații să-și satisfacă necesitățile de resurse umane, iar membriilor organizației să-și îndeplinească propriile aspirații privind realizarea profesională și socială".[1]

"Profesionalizarea 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".[2]

Cariera profesională reprezintă parcursul profesional format din ocupații succesive asumate de un individ în termenii aceleiași ocupații de baza. Pregătirea pentru carieră se face obligatoriu pe căi formale (școlarizare, formare continuă), dar și informale (studiu individual, experiența de munca în alt domeniu sau pe alta poziție ierarhică)[3].

"Profesionalizare constituie procesul formării unui anasamblu de capacităţi şi competenţe într-un domeniu dat pe baza asimilării unui sistem de cunoştinţe teoretice şi practice, proces controlat deductiv de un model al profesiei respective"[4].

Pregătirea inițială și formarea continuă a personalului didactic "se întemeiază pe modeluI abordării prin competenţe şi pe conceptul de dezvoltare cumulativă a nivelului de competenţă a personalului didactic" [5].

Procesul personalizării reprezintă un efort de definire a "identității profesionale", sintetizarea și structurarea competențelor, abilităților, aptitudinilor și valorilor astfel încât acestea să fie puse în practică. De asemenea, procesul personalizării semnifică și "legitimare a profesiei didactice în câmpul activităților și profesiilor sociale prin elaborarea unui model al profesiei didactice".[6] Profesionalizarea din punct de vedere practic, în cazul unui cadru didactic, reprezintă procesul prin care competențe necesare unei persoane care lucrează în sistemul educational sunt operaționalizate. Din punct de vedere teoretic, cu ajutorul profesionalizării se stabilesc principiile ce trebuie să fundamenteze demersul de stabilire a acestor tipuri de competențe.

Întregul demers de profesionalizare se realizeză cu ajutorul parcurgerii a două etape:

- Activități de formare inițială;
- Activități de formare continuă.[7]

---

[1] Iucu, R. (2004), "*Formarea cadrelor didactice",* Editura Humanitas Educational, Bucureşti.
[2] Păun, E. (2002), *"Profesionalizarea activității didactice"*, MEC, București
[3] Sursa: GLOSAR DE TERMENI(preluare si adaptare din Codul Etic, ISE, 2003)
[4] E. Păun, apud. Gliga, L.(coord., 2002, *"Standarde profesionale pentru profesia didactica"*, București
[5] Art.6 din *Metodologia privind formarea continua a personalului din învatamântul preuniversitar*, aprobata prin OMECTS nr. 5561/31 oct. 2011,publicata ca anexa la O.M. în Monitorul Oficial, 31 oct 2011
[6] Păun, E. (2002), *"Profesionalizarea activității didactice"*, MEC, București
[7] Constantin C (coord.), (2008), *"PSIHOPEDAGOGIE – pentru examenele de definitivare și grade didactice", Ediția a II-a revăzută și adăugită,* Editura Polirom, Iași

Între cele două categorii există relații de interdependență.

Personalul didactic, precum şi personalul de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul 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 învăţământ, minimum 90 de credite profesionale transferabile.

- ✓ Formarea continuă se realizează în principal prin:

a) programe și activități de perfecționare a pregătirii științifice, psihopedagogice și didactice
b) programe de formare în domeniile conducerii, îndrumării și evaluării învățământului;
b) cursuri de pregătire și susținerea examenelor de obținere a gradelor didactice II si I;
c) programe de conversie profesională;
d) studii corespunzătoare unei specializari din alt domeniu de licenţă.[8]

Formarea iniţială asigură dobândirea competenţelor şi a certificărilor necesare accesului la exercitarea calificată a profesiei didactice. Acest nivel cuprinde:

a) formarea de specialitate, asigurată şi certificată prin promovarea programelor de studii universitare, sau, după caz, a studiilor de specialitate de nivel liceal ori postliceal

b) formarea psihopedagogică şi didactică, de specialitate, teoretică şi practică, asigurată şi certificată prin promovarea programelor de studii psihopedagogice oferite de departamentele pentru pregătirea personalului didactic

- ✓ Formarea continuă și formarea inițială sunt concepute ca procese interdependente, între care se stabilesc interacțiuni și pârghii de autoreglare menite să adapteze permanent formarea personalului didactic la dinamica proceselor şi sistemelor de educație.[9]

Formarea continuă poate fi complementară sau în prelungirea celei iniţiale. Complexitatea profesiei de cadru didactic reiese şi din următoarele specificităţi:

- natura profesiei (care pare a fi mai tot timpul de graniţă: „pretinde competenţe academice într-o anumită specialitate, dar şi competenţe psihopedagogice; acest spaţiu de realizare nu este deloc îmbietor şi „securizant" pentru cel în cauză);
- profesiunea de profesor pretinde actualizarea unor aptitudini, dar selecţia iniţială nu face deloc referire la aceste aptitudini; accederea la profesiune se face exclusiv pe baza unor comportamente cognitive, şi nu relaţional-aptitudinale;
- ca actualizare concretă, meseria de cadru didactic se joacă între tensiunile dintre dirijare (minister, inspectorat), şi autonomie (dictată de valorificarea propriilor resurse psihologice şi de specialitate şi de adaptare la specificitatea colectivului de elevi);
- prezenţa în continuare, la nivelul sistemului de formare, a următoarei dileme: finalitatea educaţiei şcolare are caracter informativ sau formativ

[8] Art.5 din *Metodologia privind formarea continua a personalului din învatamântul preuniversitar*, aprobata prin OMECTS nr. 5561/31 oct. 2011,publicata ca anexa la O.M. în Monitorul Oficial, 31 oct 2011

[9] Art.5 din *Metodologia privind formarea continua a personalului din învatamântul preuniversitar*, aprobata prin OMECTS nr. 5561/31 oct. 2011,publicata ca anexa la O.M. în Monitorul Oficial, 31 oct 2011

Practicile sociale de validare şi consacrare a competenţelor întreţin ambiguitate.

- adâncirea disjuncţiei dintre educaţia formală (centrată pe anumite seturi de valori consacrate, predeterminate, uneori statice) şi ipostazele nonformale şi informale (ce vin cu valori contextualizate, deschise, relative);
- permanentul decalaj dintre statutul economic al profesiei (precar, sărăcăcios) şi statutul cultural al meseriei (de rang mediu sau înalt).

"Metodologia de formarea continuă a personalului didactic se întemeiază pe modelul abordării prin competențe și pe conceptul de dezvoltare cumulativă a nivelului de competență a personalului didactic. Nivelul de competență vizat prin programele și activitățile de formare continuă/perfecționare este evaluat în funcție de:
a) capacitatea cadrului didactic de a mobiliza, a combina și a utiliza în mod autonom capacitățile de cunoaștere, abilităţile și competențele generale și cele profesionale în acord cu evoluția curriculum-ului național şi cu nevoile de educație.
b) capacitatea cadrului didactic de a face faţă schimbării, situaţiilor complexe precum şi unor situaţii de criză. "[10]

Competenţele reprezintă ansamblu de cunoştinţe şi deprinderi dobândite prin învăţare care permit identificarea şi rezolvarea în contexte diverse a unor probleme caracteristice unui anumit domeniu.

Competenţele unui profesor diferă de nivelul său de experienţă, debutant sau expert şi de obiectul pe care-l predă.

Acestea se clasifică în:
1. competenţe privitoare la subiectul şi conţinutul învăţării;
2. competenţe referitoare la clasă;
3. competenţe cu privire la şcoală şi la sistemul educativ;
4. valorile, atributele şi abilităţile implicate de profesia didactică
5. competenţele de comunicare se bazează pe abilitatea de a înţeleg , de a exprima şi de a interpreta gânduri, sentimente şi fapte atât pe cale orală cât şi în scris (ascultare, vorbire, citire şi scriere) într-o gamă potrivită de contexte sociale – la serviciu, acasă, în educaţie şi instruire – conform cu dorinţele sau nevoile individului.[11]

Comunicarea într-o limbă străină de asemenea apelează la abilităţi de mediere şi înţelegere culturală.

Nivelul performanţei va varia între cele patru dimensiuni, între diferitele limbi şi conform cu moştenirea şi cadrul lingvistic al individului.[12]
a. Competenţe ştiinţifice, metodice şi psihopedagogice:

[10] Art.6 din *Metodologia privind formarea continua a personalului din învatamântul preuniversitar*, aprobata prin OMECTS nr. 5561/31 oct. 2011,publicata ca anexa la O.M. în Monitorul Oficial, 31 oct 2011

[11] Livia Armanu, "*Competențele cadrului didactic*", www. Iteach.ro
[12] Mariana Dragomir, *Managementul activităţilor didactice*, Editura Eurodidact, Cluj

- Să conducă procesul de predare-învăţare-evaluare şi să valorifice cunoştinţele ştiinţifice de specialitate, psihopedagogice şi metodice la nivel înalt;
- Să dovedească autoritate profesională recunoscută de către elevi, părinţi şi cadre didactice de specialitate;
- Să demonstreze că poate lucra cu elevi de diferite vârste şi îi poate motiva pentru realizarea obiectivelor propuse. Exemple: participarea la concursuri şcolare, realizarea de proiecte pe tema Francofoniei, a Zilei Limbilor Europene;
- Să elaboreze şi să folosească instrumentele de evaluare specifice procesului instructiv-educativ şi nivelului de pregătire a elevilor;
- Să formeze elevilor competenţele cheie: aptitudini şi competenţe lingvistice, de învăţare, civice, interpersonale, interculturale şi sociale, de exprimare culturală. Exemple: participarea la acţiuni cu caracter civic "Tambours de la Paix", concursuri de cultură generală pe site-ul Francophonie 2012;
- Să posede cunoştinţe de psihologie şi de metodică.

b. Competenţe manageriale:
- Să respecte legislaţia în domeniul învăţământului;
- Să fie receptiv la nou şi creativ;
- Să fie capabil să coordoneze activităţi diverse;
- Să fie capabil să se autoevalueze periodic şi să realizeze schimbări în urma autoevaluării;
- Să realizeze diagnoza, prognoza şi proiectarea activităţilor la disciplina pentru care este profesor;
- Să posede abilitatea de a da şi ierarhiza sarcini;
- Să gestioneze corect bugetul de timp al celor cu care comunică.

c. Competenţe de evaluare
- Să stăpânească tehnicile de control, de apreciere, de îndrumare, de perfecţionare, de autoperfecţionare;
- Să deţină capacităţi de analiză şi sinteză, de construire a unor alternative, de luare a unor decizii optime în funcţie de contextual dat;
- Să respecte specificul fiecărui tip de lecţie;
- Să poată aplica normele de deontologie profesională;
- Să stăpânească tehnicile de verificare a îndeplinirii şi respectării deciziilor, a măsurilor şi îndrumărilor.

d. Competenţe decizionale:
- Să stabilească variante ale deciziei şi să o aleagă pe cea mai potrivită în momentul comunicării unor aspecte;
- Să lucreze în grup sau în echipă;
- Să motiveze elevul pentru a-l urma ca lider;
- Să dovedească flexibilitate şi curaj în luarea deciziei corecte în momentul evaluării;
- Să-şi asume responsabilitatea pentru toate aprecierile şi recomandările făcute, acţiunile întreprinse;

- Să cunoască/stăpânească legislaţia, în general şi legislaţia şcolară, în special.

e. Competenţe de relaţionare:

- Să manifeste încredere şi respect faţă de cei pe care îi educă;
- Să comunice deschis cu elevii şi să manifeste corectitudine în relaţiile cu aceştia;
- Să colaboreze cu elevii şi cadrele didactice;
- Să consilieze elevii pe diverse probleme;
- Să aibă capacitate organizatorică, de persuasiune şi rezistenţă la stres.

f. Competenţe de formare:

- Să participe la cursurile de formare recomandate pentru cadrele didactice;
- Să realizeze momente de formare a cadrelor didactice debutante;
- Să motiveze cadrele didactice pentru propria dezvoltare profesională;
- Să consilieze cadrele didactice pentru realizarea schimbărilor în procesul de predare-învăţare-evaluare.[13]

Așadar, formarea personalității cadrului didactic este un proces de durată care începe o dată cu parcurgerea unui program de formare inițială și se continuă pe întreaga evoluție profesionale ale acestuia. "Formarea inițială și continuă sunt două etape ale efortului asumat instituțional, dar și personal al procesului de profesionalizare, fiecare cu trăsături specifice și cu finalități descrise prin standardele profesionale."[14]

[13] www.scribd.com/doc/…/Competențele-profesorilor

[14] Constantin C (coord.), (2008), *"PSIHOPEDAGOGIE – pentru examenele de definitivare și grade didactice", Ediția a II-a revăzută și adăugită,* Editura Polirom, Iași

Bibliografie

1. Iucu, R. (2004), "*Formarea cadrelor didactice"*, Editura Humanitas Educational, București.
2. Păun, E. (2002), *"Profesionalizarea activității didactice"*, MEC, București
3. Sursa: GLOSAR DE TERMENI(preluare si adaptare din Codul Etic, ISE, 2003)
4. E. Păun, apud. Gliga, L.(coord., 2002, *"Standarde profesionale pentru profesia didactica",* București
5. *Metodologia privind formarea continua a personalului din învatamântul preuniversitar*, aprobata prin OMECTS nr. 5561/31 oct. 2011,publicata ca anexa la O.M. în Monitorul Oficial, 31 oct 2011
6. Constantin C (coord.), (2008), *"PSIHOPEDAGOGIE – pentru examenele de definitivare și grade didactice", Ediția a II-a revăzută și adăugită,* Editura Polirom, Iași
7. Livia Armanu, "*Competențele cadrului didactic*", www. Iteach.ro
8. Mariana Dragomir, *Managementul activităţilor didactice,* Editura Eurodidact, Cluj
9. www.scribd.com/doc/…/Competenţele-profesorilor

Autor: Prof. Mînzală Mariaș – Școala Gimnazială Buda, comuna Buda, județul Buzău

Coautor: Prof. Dumitru Corina – Școala Gimnazială Iancului, sector 2, București