

# ȘCOALA MEHEDINȚIULUI

„PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT”

SECȚIUNI: *I. Cariera didactică - de la debut la succes*

*II. Leadershipul vizibil-resursă  
motivațională pentru cadrele didactice și  
dezvoltarea instituțională*

CONFERINȚĂ NAȚIONALĂ  29 APRILIE 2021

ISSN 2810 – 2193  
ISSN-L 2392 – 7526

# CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

## CONFERINȚĂ NAȚIONALĂ

29 aprilie 2021

### *PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT*

---

**SECȚIUNI:** *I. Cariera didactică - de la debut la succes*

---

*II. Leadershipul vizibil-resursă  
motivațională pentru cadrele  
didactice și dezvoltarea instituțională*

---

REVISTĂ METODICO-ȘTIINȚIFICĂ  
ÎN DOMENIUL EDUCAȚIONAL

---

# CUPRINS

<b>CARIERA DIDACTICĂ ȘI ACTIVITATEA DE MENTORAT</b>	<b>10</b>
PROF. ÎNV. PRIMAR SABINA-MIHAELA AMZA ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 15, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>MOTIVATIA ALEGERII CARIEREI DIDACTICE</b>	<b>12</b>
PROF. JEANINA MARINELA ANDREI ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.1, MOTRU, JUDEȚUL GORJ	
<b>CARIERA DIDACTICĂ ÎN SCHIMBARE</b>	<b>14</b>
PROF. RODICA CAMELIA AVRAM COLEGIUL NAȚIONAL PEDAGOGIC „ȘTEFAN ODOBLEJA”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>PROBLEMATICA ȘI MODUL DE TRATARE ÎN MANAGEMENTUL EDUCATIONAL</b>	<b>17</b>
ELIXIA BĂICUȘ LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>CONDIȚII ALE SUCCESULUI RELATIEI MENTOR-DEBUTANT</b>	<b>20</b>
PROF. MIHAELA BĂLU COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>CONSTRUCTII GEOMETRICE ELEMENTARE</b>	<b>22</b>
PROF. GEORGIANA-MARIA BĂLĂNOIU ȘCOALA GIMNAZIALĂ JUPÂNEȘTI, JUDEȚUL GORJ	
<b>EDUCAȚIA PERMANENTĂ – CONDIȚIE A DEZVOLTĂRII PERSONALITĂȚII</b>	<b>25</b>
PROF. ANA DANIELA BODEAN LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>ROLUL ȘI IMPORTANȚA UTILIZĂRII CALCULATORULUI ÎN PROCESUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT</b>	<b>28</b>
PROF. LORENA VALENTINA BRESNICEANU LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>ȘCOALA-FAMILIE - O PROVOCARE PENTRU SOCIETATEA ROMÂNEASCĂ</b>	<b>32</b>
PROF. CONSILIER ȘCOLAR ANGELA-CLAUDIA BUFANU-BONICI CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MEHEDIŢI	

<b>MENTORATUL DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ - PERSPECTIVĂ A REALIZĂRII REFORMELOR EDUCATIONALE</b>	<b>34</b>
<p>PROF. DORIN CEAUȘU ȘCOALA GIMNAZIALĂ DÂRVARI, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>UTILIZAREA INSTRUMENTELOR TIC ȘI E-LEARNING ÎN ACTIVITATEA DIDACTICĂ</b>	<b>38</b>
<p>PROF. CARMEN CHEȚU LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>POLITICA RELIGIOASĂ A URMAȘILOR ÎMPĂRATULUI CONSTANTIN CEL MARE</b>	<b>40</b>
<p>PROF. LUCIAN COLIBĂȘANU ȘCOALA GIMNAZIALĂ MALOVĂȚ, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>METODOLOGIA ANALIZEI GRAMATICALE ÎN ȘCOALĂ</b>	<b>43</b>
<p>PROF. MONICA COLIBĂȘANU ȘCOALA GIMNAZIALĂ MALOVĂȚ, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>ACTIVITATEA DE MENTORAT ÎN ȘCOALA ROMÂNEASCĂ</b>	<b>45</b>
<p>PROF. ÎNV. PREȘCOLAR NICOLETA CRĂCIUNESCU GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 2, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>EDUCAȚIA NONFORMALĂ ÎN RELAȚIA CU ȘCOALA ȘI UTILITATEA COLABORĂRII ÎNTRE ACESTEA</b>	<b>48</b>
<p>PROF. NICOLETA ANDREEA CROITORU LICEUL DE ARTE „I. ȘT. PAULIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>ROLUL PROFESORULUI ÎN DEZVOLTAREA SENSIBILITĂȚII, A IMAGINAȚIEI ȘI CREATIVITĂȚII MUZICALE</b>	<b>51</b>
<p>PROF. VALENTIN-ADRIAN CROITORU PALATUL COPIILOR DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>SUCESUL PROFESIONAL LA DEBUTUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ</b>	<b>54</b>
<p>PROF. GHIORGIȚA DIMA GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 20, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ A CADRELOR DIDACTICE</b>	<b>59</b>
<p>PROF. ÎNV. PRIMAR PETRUȚA DOANDEȘ ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR 6, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	

<b>INSTRUIREA ASISTATĂ DE CALCULATOR</b>	<b>62</b>
<p>PROF. ELVIS VASILE DULEA LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>CARIERA DIDACTICĂ - MOTIVARE, SATISFACTIE, SUCCES</b>	<b>65</b>
<p>PROF. LUIZA-DANIELA DURALIA ȘCOALA GIMNAZIALĂ „DIMITRIE GRECESCU”, DROBETA TURNU-SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>MOTIVAREA CADRELOR DIDACTICE PENTRU DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT, ÎN INSTITUTIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR</b>	<b>68</b>
<p>PROF. GEANINA ERCEANU LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>ROLUL MENTORATULUI ÎN CARIERA PROFESIONALĂ</b>	<b>71</b>
<p>PROF. MĂDĂLINA FULGĂ ȘCOALA GIMNAZIALĂ DĂRVARII, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT</b>	<b>75</b>
<p>PROF. IULIANA GIMOIU COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>SCHIMBAREA ÎN VIZIUNEA ȘI COMPORTAMENTUL CADRULUI DIDACTIC CONTEMPORAN</b>	<b>79</b>
<p>PROF. DANIELA IANA GRĂDINIȚA NR. 196, SECTOR 3, BUCUREȘTI</p>	
<b>PROFESORII-LEADERI - PROMOTORI AI SCHIMBĂRII</b>	<b>82</b>
<p>PROF. DANIELA ISPAS ȘCOALA GIMNAZIALĂ „REGELE MIHAI I”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>LEADERSHIPUL VIZIBIL - RESURSA MOTIVATIONALĂ PENTRU CADRELE DIDACTICE ȘI DEZVOLTAREA INSTITUȚIONALĂ</b>	<b>85</b>
<p>FLORENTINA-PAULINA JARCU ȘCOALA GIMNAZIALĂ SVINIȚA, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>LEADERSHIP ȘI COMUNICARE ÎN ORGANIZAȚIA ȘCOLARĂ</b>	<b>88</b>
<p>PROF. MARIA CRISTINA DOINA LILIAȘ PALATUL COPIILOR DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	



<b>PROFESORUL MODERN - COMPETENȚE ȘI CALITĂȚI</b>	<b>92</b>
<p>PROF. MIHAELA MANOLEA LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>INOVAREA ȘI CREATIVITATEA ORGANIZAȚIONALĂ</b>	<b>95</b>
<p>PROF. ILEANA NADIA MARCOVICI LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI METODICE</b>	<b>97</b>
<p>PROF. JANINA IULIANA MIJACHE ȘCOALA GIMNAZIALĂ „DIMITRIE GRECESCU”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>NORMATIVE ÎN FORMAREA CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR</b>	<b>99</b>
<p>PROF. MIHĂIȚĂ MARIAN MIJACHE LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>CARIERA DIDACTICA – DE LA DEBUT LA SUCCES</b>	<b>102</b>
<p>PROF. ÎNV. PREȘCOLAR NARCISA-LILIANA MINEA GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 19, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>CARIERA DIDACTICĂ ÎNTRE MOTIVATIE ȘI PERFORMANȚĂ</b>	<b>104</b>
<p>PROF. ÎNV. PRIMAR MIRELA MOSORESCU ȘCOALA GIMNAZIALĂ „THEODOR COSTESCU”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>MOTIVAREA CADRELOR DIDACTICE ȘI LEADERSHIP PERFORMANT</b>	<b>106</b>
<p>PROF. EDITH NICOLETA NICOLICI ȘCOALA GIMNAZIALĂ „REGELE MIHAI I”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	
<b>RESURSELE UMANE – COMPONENTĂ A POLITICILOR EDUCATIONALE PRIVIND DESCENTRALIZAREA</b>	<b>108</b>
<p>PROF. OVIDIU GEORGE NICUȚ LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE IONESCU MUSCEL”, DOMNEȘTI, JUDEȚUL ARGEȘ</p>	
<b>A FI DASCĂL - O MESERIE CU MULTĂ DRAGOSTE</b>	<b>112</b>
<p>PROF. ÎNV. PRIMAR MELANIA GIORGIANA NIȚĂ ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.14, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI</p>	

<b>MENTORATUL – O PERSPECTIVĂ PROVOCATOARE</b>	<b>114</b>
<p>PROF. TEODORA PALAGHIA LICEUL CU PROGRAM SPORTIV / LICEUL TEHNOLOGIC „ANGHEL SALIGNY”, BACĂU, JUDEȚUL BACĂU</p>	
<b>MESERIA DE PROFESOR, ÎNTRE ȘTIINȚĂ ȘI ARTĂ</b>	<b>118</b>
<p>MIHAELA AURA PERIANU ȘCOALA GIMNAZIALĂ GOGOȘU, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>PROFESORUL, ACTOR ÎN MANAGEMENTUL DE SUCCES</b>	<b>120</b>
<p>PROF. MIHAELA-VALENTINA-EMILIA PÎRVULESCU LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>LEADERSHIP-UL EDUCAȚIONAL – RESURSĂ IMPORTANTĂ PENTRU ACTIVITATEA CADRELOR DIDACTICE</b>	<b>123</b>
<p>PROF. IONEL-VASILE PIȚ-RADA COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>MENTORATUL – MUNCĂ DE ECHIPĂ</b>	<b>126</b>
<p>PROF. MARICA PIȚ-RADA COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE DIN PERSPECTIVA MENTORATULUI ȘI A LEADERSHIP-ULUI EDUCAȚIONAL</b>	<b>129</b>
<p>PROF. OANA-MIHAELA PLENICEANU LICEUL TEORETIC „DR. VICTOR GOMOIU”, VÂNJU MARE, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>PERSONALITATEA, UN FACTOR IMPORTANT ÎN ALEGEREA CARIEREI</b>	<b>132</b>
<p>PROF. LUCIA DESPINA POPESCU ȘCOALA POSTLICEALĂ SANITARĂ, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>ROLUL ȘI IMPORTANȚA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT. IMPORTANȚA UNUI MENTOR ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ</b>	<b>135</b>
<p>PROF. ÎNV. PRIMAR MIRELA RADA ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.15, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	
<b>PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT. RELATIA MENTOR-DEBUTANT</b>	<b>139</b>
<p>PROF. EMILIA-ȘTEFANIA RĂDUCAN COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI</p>	

<b>MENTORATUL ÎN CARIERA PROFESIONALĂ</b>	<b>141</b>
PROF. ALIN-GABRIEL ROATEȘ DIRECTOR CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDIŢI	
<b>MENTORATUL - MODALITATE DE PREGĂTIRE ȘI INTEGRARE PROFESIONALĂ A VIITOARELOR CADRE DIDACTICE</b>	<b>143</b>
PROF. NICOLETA ROMAN LICEUL TEHNOLOGIC „DECEBAL”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>CARIERA DIDACTICĂ - UN DRUM PRESĂRAT CU SUIȘURI ȘI COBORĂȘURI</b>	<b>146</b>
DELORA GINETA ROȘU ȘCOALA GIMNAZIALĂ TOPLICENI, JUDEȚUL BUZĂU	
<b>INTEGRAREA PROFESIONALĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT, PRIN MENTORAT</b>	<b>149</b>
PROF. MIRELA RUSU LICEUL TEHNOLOGIC „DECEBAL”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>ABORDĂRI PRIVIND STRESUL PENTRU EXAMENE AL ELEVILOR</b>	<b>152</b>
PROF. ANCA HORTENZIA SĂVESCU CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MEHEDIŢI	
<b>MANAGEMENTUL DEZVOLTĂRII RESURSELOR UMANE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR</b>	<b>155</b>
PROFESOR-METODIST SIMONA SBRENȚA CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDIŢI	
<b>EDUCAȚIA ÎN ROMÂNIA DE AZI</b>	<b>158</b>
PROF. CRISTINA-ROXANA SECU LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE ÎN ROMÂNIA</b>	<b>161</b>
PROF. DELIA LILIANA SFETCU ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 6, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>CREAREA UNEI RELAȚII EFICIENTE MENTOR – DEBUTANT</b>	<b>164</b>
PROF. RALUCA SIMION COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	
<b>LEADERSHIP ȘI MANAGEMENT EDUCAȚIONAL</b>	<b>166</b>
PROF. MIHAELA DANA SÎRBU CENTRUL ȘCOLAR DE EDUCAȚIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”, DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDIŢI	



**COMPETENŢELE PROFESORULUI NECESARE SUSTINERII ÎNVĂŢĂRII PRIN COOPERARE. ETAPELE STRATEGIEI DE MUNCĂ ÎN ECHIPĂ** **168**

---

PROF. MARIA SLIVILESCU  
LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEŢUL MEHEDIŢI

**ROLUL MENTORATULUI ÎN CARIERA PROFESIONALĂ DIDACTICĂ** **172**

---

BIBLIOTECAR MARIANA SPIRIDON  
CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDIŢI

**NECESITATEA MENTORATULUI ÎN EDUCAŢIEI** **175**

---

PROFESOR-METODIST ADINA-LUCIA STOLERIU  
CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDIŢI

**LEADERSHIP ŞI DEZVOLTARE ÎN EDUCAŢIE** **179**

---

PROF. IULIANA ŞCHIOPU  
CENTRUL ŞCOLAR DE EDUCAŢIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEŢUL MEHEDIŢI

**LEADERSHIPUL EDUCAŢIONAL ŞI EFICIENTIZAREA ACTIVITĂŢII CADRULUI DIDACTIC** **181**

---

PROF. LUCIANA ANCUŢA VASILUŢĂ  
CENTRUL ŞCOLAR DE EDUCAŢIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEŢUL MEHEDIŢI

**ROLUL PROFESORULUI ÎN G.B.L.** **183**

---

PROF. DANIEL ZAMFIR  
COLEGIUL NAŢIONAL PEDAGOGIC „ŞTEFAN ODOBLEJA”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEŢUL MEHEDIŢI

# CARIERA DIDACTICĂ ȘI ACTIVITATEA DE MENTORAT

PROF. ÎNV. PRIMAR SABINA-MIHAELA AMZA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 15,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



În diverse timpuri și culturi, modelul antic de mentorizare a fost exprimat în termeni ca: „maestru”, „dascăl”, „guru”, „sponsor”, „sensei”, „părinte spiritual”, „antrenor” etc.

Mentorul încurajează și susține discipolul atât în exprimarea și probarea ideilor, cât și în preocupările pentru afirmare pe viitor.

Un mentor se remarcă prin ajutorul acordat unui discipol, mai tânăr, în atingerea unor performanțe ale vieții. Astfel, discipolul acumulează, sub îndrumarea unui mentor, cunoștințe, educație, experiență de viață prin autorealizare.

Rolul mentorului constă în încurajare și suport a cadrelor didactice la început de drum pentru exprimarea și testarea ideilor, protejarea discipolilor de reacții critice, de respingere din partea colegilor și a superiorilor etc. Mentorul întreține discuții cu discipolul, încurajându-l să opereze cu cunoștințele dobândite, să gândească critic și divergent, să-l îndrume spre libera exprimare a gândurilor, să-l ajute să-și dezvolte potențialul creativ dând cale liberă creativității sale.

Consider că, mentorii, cadrele didactice universitare, trebuie să-i facă pe studenți să conștientizeze lumea în care trăiesc și s-o înțeleagă, să fie competenți în domeniul lor de pregătire profesională, inclusiv să fie capabili să-și exercite profesia aleasă.

Mentorii trebuie să le dezvolte încredere în forțele proprii și respectul de sine, care le oferă posibilitatea să conștientizeze propria valoare umană, că sunt competenți și pot efectua cu succes anumite activități. E necesar să încurajeze mereu discipolii, să pună întrebări și să-i ajute la soluționarea lor. Prin acest fel discipolul obține cunoștințe, competențe, educație, experiență, în conformitate cu standardele de calitate profesională.

Mentorul trebuie să își îndeplinească această sarcină în paralel cu alte responsabilități.

Pentru a fi un mentor de succes, persoana trebuie să posede anumite calități și are mai multe sarcini precum:

- se informează și își îmbunătățește permanent cunoștințele profesionale, științifice și metodice pentru a-și derula activitatea de mentorat la un nivel calitativ ridicat;

- asistă și consiliază fiecare cadru didactic astfel încât acesta să-și descopere și conștientizeze punctele tari pentru a-și stabili propriul traseu de dezvoltare personală și profesională;
- cultivă un mediu bazat pe încredere și respect reciproc, abordând fiecare cadru didactic în funcție de personalitatea acestuia;
- informează cadrele didactice despre beneficiile și limitele procesului de mentorat și oferă oportunități egale celor care beneficiază de cavitățile de consiliere;
- să dea dovadă de imparțialitate și integritate, respectând și manifestând înțelegere pentru valorile fiecărei persoane în parte;
- furnizează beneficiarului toate categoriile de informații necesare dezvoltării profesionale a acestuia: oferte de educație non-formală, informală, e-learning, educația la distanță, diferite programe de formare continuă, cursuri de reconversie profesională, legislația din domeniu, materiale bibliografice de specialitate și din domeniul metodicii și didacticii disciplinei;
- ia în considerare toate aspectele ce țin de personalitatea fiecărui cadru didactic și promovează interesele acestuia;
- -susține, consiliază și impulsionează fiecare cadru didactic pentru dezvoltarea carierei profesionale;
- -este răbdător și are capacitatea de a nu-i judeca pe alții.

În opinia mea, e necesar ca fiecare cadru didactic aflat la început de drum să fie îndrumat de către un mentor, mai ales în primii ani de învățământ. Cadrul didactic mentor trebuie să asigure instruirea studenților în completarea unor documente școlare – cataloage, fișe personale etc.

Scopul mentorului este acela de a susține, impulsiona și consilia cadrele didactice. Restul depinde numai și numai de dorința fiecăruia de a se perfecționa și a-și desfășura activitatea cu o atitudine pozitivă și o dorință continuă de dezvoltare personală și profesională.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

*Asigurarea unei educații de calitate: Ghidul mentorului*, Programul Educațional Pas cu Pas, Editura Epigraf SRL, Chișinău, 2007, ISBN 978-9975-903-26-4, p. 13.

Nicola, Grigore, *Un ambient pentru excelență – mentoratul*, Editura Psihomedica, Sibiu, 2004, ISBN 973-7997-13-1, p. 82.

<http://mentoratrural.pmu.ro/sites/default/files/newsletter%202.pdf>.

# MOTIVAȚIA ALEGERII CARIEREI DIDACTICE

PROF. JEANINA MARINELA ANDREI

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.1,

MOTRU, JUDEȚUL GORJ

---

*L*umea se schimbă, și, odată cu ea, societățile europene. Globalizarea,

digitalizarea și evoluțiile socio-culturale și economice creează noi oportunități, însă impun și cerințe noi oamenilor și societăților, cerințe pe care încă nu pe putem prevedea pe deplin. Apar noi industrii și profesii, pentru care trebuie pregătită o forță de muncă tot mai diversificată și conștientă de sine.

Prin urmare, educația din secolul al XXI-lea nu mai pregătește elevii pentru vechea paradigmă. În plus, constatăm că învățarea formală nu se mai oprește în jurul vârstei de 20 de ani. Învățarea pe tot parcursul vieții a devenit noua normă. Educația face tranziția de la învățarea standardizată la cea personalizată, de la birocrație la circumscrierea procesului de învățare în jurul elevilor și profesorilor, de la randament la calitate și inovare, de la inegalitate la șanse egale, de la învățare formală, în școală, la învățare informală, pe tot parcursul vieții. Elevii nu mai sunt doar disciplinați, ci stimulați. Educația le permite să experimenteze și să eșueze. Îi impulsionează să producă viitorul în loc să reproducă trecutul.

Problema motivării pentru cariera didactică este una de actualitate pentru societatea contemporană; totuși studiile dezvoltate în acest sens sunt departe de a fi suficiente, existând o nevoie crescândă de noi justificări care să intre în contact cu schimbările accelerate ale lumii contemporane. Analizele sunt mult mai profunde în momentul în care discutăm despre motivarea elevilor pentru activitatea școlară: iată de ce, deși, în genere, o astfel de perspectivă, a motivării elevului pentru învățatură, poate să fie translatată în direcția motivării pentru cariera didactică, totuși, diferențe semnificative pot submina întregul demers. „Motivația este ceea ce energizează, direcționează și susține un comportament” (Steers și Porter apud Saal, Knight, 1988, p. 256)

Datorită strânsei legături între motivarea pentru cariera didactică și motivația școlară a elevilor/studentilor, vom continua să vedem cele două fenomene în conexiune. De exemplu, în școala tradițională, prioritar accentul este pus pe încurajarea și dezvoltarea unui anumit tip de motivație – motivația de realizare. Cei care sunt motivați de această trebuință încearcă să atingă standarde de excelență. Indiferent dacă va exista sau nu o recunoaștere, laude, bani, nevoia este puternic susținută intrinsec, se acționează „cu toată forța” pentru cele mai bune rezultate. Conform lui Weiner (apud Bower, Bootzin, Zajonc, 1987), în urma studiilor

efectuate, în viața de zi cu zi, cei cu motivație de realizare mai înaltă tind să urmeze cariere provocatoare, suficient de complexe, dar nu atât de dificile încât să sfârșească prin eșec. Persoanele cu motivație de realizare mică aleg fie sarcini extrem de ușoare, cu succes sigur, fie sarcini extrem de dificile referitor la care nu pot fi ei blamați de eșec. La o primă vedere, această motivație este factorul dinamizator pentru cariera didactică; totuși lucrurile, departe de a sta așa, sunt mult mai nuanțate, existând mai multe motivații, fiecare fiind responsabilă de un anumit impact asupra activității de la catedră:

- motivația de putere (prin care indivizii au nevoia de a-i domina pe ceilalți, simt nevoia de a-i supune controlului lor pe cei din apropierea lor. Nevoia de putere poate fi definită și ca „nevoia de a câștiga recunoaștere, influență sau control asupra altor persoane sau asupra unor grupuri”, (Morris, 1990, p. 428). De multe ori, cadrele didactice au o astfel de motivație – adeseori nerecunoscută la nivel conștient – deoarece în spațiul și autoritatea funcției de cadru didactic motivația de putere poate fi lesne îndeplinită;
- nevoia de afiliere reprezintă nevoia de a menține relații sociale cu alte persoane;
- nevoia de a ști (curiozitatea) își găsește rezolvarea prin intermediul activității de explorare (curiozitatea se pare ca este o nevoie înnăscută, încadrabilă în categoria motivelor intrinseci).

În ultimii ani problema motivării pentru cariera didactică a devenit o condiție obligatorie nu doar pentru dezvoltarea sistemului de învățământ ca atare, ci putem spune – că însăși evoluția societății într-o direcție pozitivă poate fi înțeleasă prin prisma acestui domeniu de cercetare.

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%).

Drumul spre profesionalism în formarea cadrelor didactice este jalonat de cel puțin două mari modele. Primul, cel "umanist", pune accentul pe dezvoltarea integrală a personalității viitorului educator, propunându-și să-i cultive mai mult spiritul și arătându-se mai puțin interesat de câștigarea unor abilitați specifice. Al doilea, cel "tehnicist", pragmatic, este centrat pe însușirea unor tehnici, algoritmi, reguli de acțiune educațională cu relevanță practică imediată. Primul propune o abordare holistică, celălalt una analitică, pe părți, și o preocupare pentru explorarea oportunităților de acțiune eficientă pe secvențe limitate. În fapt, două perspective ce nu pot fi decât complementare într-o politică a formării, care să se dovedească coerentă și viabilă. O nouă paradigmă educațională îmbină în chip specific elementele celor două modele amintite, depășindu-le într-o formulă integratoare - un model dinamic, deschis, de formare continuă. Dimensiunile umaniste ale formării sunt astfel susținute și completate de o abordare aplicativ-interdisciplinară, pragmatică a curriculum-ului.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

<https://www.schooleducationgateway.eu/ro/pub/viewpoints/experts/teacher-careers-21st-century.htm>.

Ion-Ovidiu Pânișoară Georgeta Pânișoară, *Motivarea pentru cariera didactica*, Editura Universității din București, 2010.

# CARIERA DIDACTICĂ ÎN SCHIMBARE

PROF. RODICA CAMELIA AVRAM

COLEGIUL NAȚIONAL PEDAGOGIC „ȘTEFAN ODOBLEJA”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

*F*ormarea cadrului didactic a devenit o preocupare a societății contemporane,

materializată în strategii și obiective punctuale. Interesul pentru redefinirea rolului profesorului și pentru formarea lui în conformitate cu noile cerințe este justificat de multiplele probleme cu care se confruntă această categorie profesională. Scăderea numărului celor atrași de cariera didactică, dublată de un declin vizibil al calității prestației, lipsa motivației și atractivității pentru acest domeniu, sunt doar câteva dintre disfuncțiile constatate. Acestea se regăsesc, într-o măsură destul de mare și în sistemul educațional românesc. Așadar se impune regândirea modelului de formare a profesorilor dar și corelarea tuturor componentelor sistemice, astfel încât să se asigure o funcționalitate eficientă și productivă. Unul dintre marile neajunsuri ale sistemului educațional românesc o reprezintă tocmai lipsa de coerență și de coeziune între principalele componente sistemice care a condus la cele mai multe dintre disfuncțiile învățământului de azi.

Prin profesionalism înțelegem practicarea unei îndeletniciri ca profesionist, adică pe baza unei pregătiri profesionale de specialitate. Conform acestor repere semantice profesorul este, formal, un profesionist pentru că nu poate practica această ocupație fără dovada pregătirii de specialitate prevăzută de legile sistemului. Odată cu necesitatea parcurgerii modulului pedagogic pentru accesul la cariera didactică, formarea inițială a dobândit caracterul unei profesionalizări reale. Aceasta are în vedere un set de competențe specifice menite să confere cadrului didactic abilitățile necesare desfășurării eficiente și performante a activităților instructiv-educative. Profesionalizarea poate fi abordată ca o redefinire radicală a competențelor pe baza cărora se pot derula practici educaționale de calitate.

În ceea ce privește problematica profesionalizării carierei didactice putem vorbi despre câteva concepte-cheie specifice:

- *Formarea inițială* se definește ca un proces de construcție a unor competențe care-i permit individului să acționeze flexibil și creativ în domeniul pentru care s-a pregătit.
- *Formarea continuă* nu trebuie să fie doar o continuare a celei inițiale. Cele două forme pot fi integrate încă din faza pregătirii inițiale în perspectiva nevoii de permanentizare a educației. Formarea continuă tinde să devină un proces de lungă durată, de învățare permanentă, ale cărui baze sunt construite încă din fazele timpurii ale educației.



- *Perfecționarea cadrelor didactice* este o activitate cu conținut pedagogic și social proiectată, realizată și dezvoltată în cadrul sistemului de învățământ, cu o funcție managerială de reglare-autoreglare continuă a procesului de învățământ, la toate nivelurile sale de referință.
- *Competența pedagogică* a avut o varietate de abordări și criterii de apreciere din care au rezultat o mulțime de definiții. Prin competență pedagogică se înțelege capacitatea unei persoane de a realiza, la un anumit nivel de profesionalism, totalitatea sarcinilor tipice de muncă specifice profesiei didactice.

Din punct de vedere curricular, actualul model acoperă nevoile de pregătire teoretică psihopedagogică și este compatibil cu sistemele europene. Există însă și unele disfuncții generate de modul de organizare, de ponderea disciplinelor, de statutul programului, de atitudinea studenților. Printre cele mai importante surse ale deficiențelor în formarea inițială sunt:

- nu sunt practicate modalități eficiente de selecție, în funcție de aptitudini și motivație, a celor care vor să parcurgă programul;
- opțiunea studenților pentru program nu este una motivată de interesul pentru cariera didactică;
- poziția disciplinelor psihopedagogice este marginală în planul general de studiu academic;
- pregătirea se desfășoară pe o perioadă destul de lungă de timp și nu favorizează integrarea teoriei cu practica;
- practica pedagogică este insuficientă, nu este diversificată, este efectuată fragmentar, printre orele de specialitate, astfel încât dobândirea și consolidarea competențelor sunt foarte afectate;
- certificarea dobândirii competențelor psihopedagogice minimale nu este relevantă.

O importanță deosebită pentru calitatea educației oferite o are stabilirea aceluși set minimal de competențe psihopedagogice necesare pentru derularea unui act didactic funcțional. În timp, au fost vehiculate în literatura de specialitate diferite taxonomii ale competențelor didactice și, în ciuda diferențelor de decenii dintre ele, nu putem constata diferențe majore. Ieri ca și azi și poate ca și mâine, la nivel declarativ-ideatic, profesorului i se cer cam aceleași competențe chiar dacă sunt denumite prin concepte mai cuprinzătoare sau mai restrictive. La nivel global-integrativ, competența pedagogică este o structură foarte complexă datorită caracteristicilor ei de pluridimensionalitate și a faptului că antrenează resurse umane foarte diverse, fiecare cu particularități proprii ce conferă acțiunilor o nuanță de unicitate incontestabilă. Elaborarea unei taxonomii este însă utilă pentru crearea cadrului curricular în care competențele indicate pot fi formate, exersate și perfecționate.

În această situație era necesară elaborarea unei strategii naționale bazată pe standarde profesionale prin care să se delimiteze condițiile de pregătire înaintea exercitării profesiei, cele de atestare a competențelor dobândite dar și cele privind dezvoltarea ulterioară în carieră. Uniformizarea la nivel național a cerințelor față de profesia didactică a început în anul 2001, dar cu toate eforturile depuse și resursele implicate, procesul nu este încă finalizat.

O problemă tot mai evidentă ca realitate și care ar trebui integrată strategiei de profesionalizare a carierei didactice este aceea a nevoilor de educație. Un sistem educațional instituțional are rolul de a oferi „programe” de formare și dezvoltare membrilor societății care îl susține și-i definește coordonatele. De asemenea, „programele” trebuie mereu ajustate în funcție de condițiile sociale și/sau economice ceea ce va produce mutații mai mari sau mai mici în însuși sistemul care le implementează.

Analiza nevoilor de educație ar trebui să devină un instrument indispensabil al managementului educațional de la nivelul macrosistemic până la nivelul fiecărei instituții școlare și a procesului de învățământ specific acesteia. Nevoile de educație au suferit schimbări cantitative și structurale într-un ritm alert și au surprins sistemul de învățământ nepregătit să le facă față. Adaptările și readaptările s-au făcut „din mers”, pe sectoare, pe priorități stabilite ad-hoc, generând de multe ori confuzie și sentimentul lipsei de coerență. A devenit clar pentru toți cei interesați că nevoile de educație cresc și se diversifică mai rapid decât pot fi create resursele necesare satisfacerii lor.

Profesionalizarea carierei didactice nu este un concept de ultimă oră dar acum se pune problema redefinirii lui, în condițiile societății cunoașterii, spre care tinde comunitatea europeană și, implicit, țara noastră. Regulile de pregătire inițială și continuă sunt în atenția specialiștilor pentru optimizare, sunt urmărite în politica educațională printr-o strategie națională ceea ce sperăm că va aduce plusurile de calitate atât de necesare și așteptate.

Așadar, cariera didactică este o profesie care nu se potrivește oricui. Trebuie să ai un minim de iubire față de a împărtăși ceea ce știi cu ceilalți. Să îți dorești să inițiezi pe cineva, așa cum au făcut și alții cu tine și să oferi elevilor șansa de a te vedea ca pe un model. Profesorul trebuie să stimuleze, să dezvolte și să încurajeze mințile tinere.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Cerghit, Ioan, Neacșu, I., Negreț, I. Pânișoară, I-O., *Prelegeri pedagogice*, Editura Polirom, Iași, 2001.
- Chiș Vasile, *Pedagogia contemporană - Pedagogia pentru competențe*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca, 2005.
- Georoceanu, Bogdan, *Formarea continuă a cadrelor didactice prin învățământ deschis la distanță*, Universitatea București, 2002.

# PROBLEMATICA ȘI MODUL DE TRATARE ÎN MANAGEMENTUL EDUCATIONAL

ELIXIA BĂICUȘ

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*M*anagementul educației reprezintă teoria și practica, știința și arta proiectării,

organizării, coordonării, evaluării, reglării elementelor activității educative (nu numai a resurselor), ca activitate de dezvoltare liberă, integrală, armonioasă, a individualității umane, în mod permanent, pentru afirmarea autonomă și creativă a personalității sale, conform idealului stabilit la nivelul politicii educaționale.

Managementul educațional ar reprezenta o metodologie de abordare globală – optimă – strategică a activității de educație, dar nu și un model de conducere a unității de bază a sistemului de învățământ, aplicabil la nivelul organizației școlare complexe.

Apoi e definit ca „un ansamblu de principii și funcții, de norme și metode de conducere care asigură realizarea obiectivelor sistemului educativ, la standarde de calitate și eficiență cât mai înalte, iar la nivelul fiecărui sistem educativ se afirmă note specifice”.

Managementul indică o anumită mentalitate, o maniera proprie, dar și o artă de dirijare, de antrenare a resurselor (umane), a elementelor organizației, ceea ce corespunde cu însăși considerarea educației ca știință și artă.

Managementul educațional întâmpină dificultăți în asigurarea ținutei sale științifice, raționale și creative, datorită caracteristicilor specifice educației: ca proces, acțiune, relație, determinare, diversificare, realitate socială specială, rezultat al variatelor influențe, definire în perspectivă, un specific axiologic, determinat și psihologic – subiectiv, permanența intervențiilor și relația obiectiv – subiectivă, educatul ca obiect și subiect.

Conducerea empirică are în prim plan personalitatea conducătorului, intuiția și însușirile necesare găsirii soluțiilor la situații, fără conștientizarea rațională a unor principii, norme, proiecte, metodologii.

A fi educator nu înseamnă a exercita o meserie, înseamnă a împlini o meserie, a face un apostolat.

Învățătorul ocupă un loc important în activitatea educațională deoarece contribuie la formarea personalității elevilor, la conduita lor în societate, la formarea lor ca indivizi și cetățeni etc.

### Roluri ale învățătorului:

- Conduce în mod dominator, iar în clasă se instituie un climat de autoritate exclusiv în baza statutului său.
- Se integrează, cooperează cu clasa, motivează, sprijină, atunci când elevii dovedesc spontaneitate, inițiativă și afirmare.
- Integrat acceptă trăirile, încurajează, pune întrebări, stimulează participarea, sprijină și folosește ideile elevilor, ia decizii curente împreună cu elevii, dar învățătorul dominator se concentrează și asupra propriilor idei, dă indicații, critică, așteaptă ascultarea necondiționată.
- În timpul predării–învățării–evaluării, profesorul „instruiește”, conduce interacțiunile în clasă, modul de înțelegere și învățare prin indicații, atenționări, demonstrații, asigurarea condițiilor, oferirea punctelor de sprijin aprobări și dezaprobări, stimulări, completări, reactualizări, exemplificări, explicații, comentarii, etc.
- Are rolul cel mai interactiv în clasa: creează climat adecvat, inițiază, orientează, solicită, antrenează, exemplifică, critică.
- Structurează, organizează forma și conținutul activității în clasă, modul de desfășurare a interacțiunilor, dar poate și delega responsabilități elevilor în rezolvarea unor decizii, sarcini.
- În interacțiune, profesorul folosește cel mai des operația de solicitare a elevilor pentru a provoca dialoguri, comunicarea, răspunsuri pe care le comentează, stimulează, optimizează, dezvoltă (în grup).
- utilizează mai ales evaluarea pozitivă, răspunsurile negative fiind corectate în sens stimulat, de căutare împreună a soluțiilor adecvate și cu antrenarea grupului.

D. Potolea găsește următoarele roluri principale, după funcțiile asumate și împlinite în plan didactic: de organizare și conducere a clasei ca grup social, de consiliere și orientare școlară și profesională, de îndrumare a activității extrașcolare, de perfecționare profesională și cercetare pedagogică, de activitate socioculturală.

### Roluri generale în îndeplinirea oricărei activități:

- de receptor al diferitelor mesaje;
- emițător de mesaje variate;
- participant în activități specifice;
- realizator, organizator, responsabil al unor acțiuni;
- proiectant de acțiuni, strategii, programe, planuri;
- inițiator de idei, ipoteze, metode, relații;
- agent de soluții – consilier, mediator de situații, conflicte, cazuri;
- diseminator, transmițător de idei, soluții, conținuturi, împreună cu acțiunile de înțelegere a lor;
- utilizator, practicant în aplicarea ideilor, modelator;
- de decizie, în selecția obiectivelor, conținuturilor, strategiilor, resurselor;
- sursă de informare, model de comportament, purtător de valori.

***BIBLIOGRAFIE:***

- D. Ungureanu, *Fundamentele Pedagogiei*, suport de curs.  
Alois Gherguț, *Managementul general și strategic în educație*, Editura Polirom, 2007.  
S. Cristea, *Pedagogie Generala. Managementul Educației*, Editura Didactică și Pedagogică, 1996.  
Nicolae Stan, *Introducere în Managementul Educațional*, 2010, internet.

# CONDIȚII ALE SUCCESULUI RELAȚIEI MENTOR-DEBUTANT

PROF. MIHAELA BĂLU

COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



nr-o abordare personalizată, plecând de la ideea că predarea înseamnă învățare pe tot

parcursul vieții, pentru ca aceasta din urmă să fie eficientă și utilă și pentru a obține o relație mentoră reușită, mentorul trebuie, înainte de toate, să învețe să cunoască debutantul și experiența sa prealabilă pentru a contribui concret la ameliorarea practicilor de învățare – predare durabilă. Pe lista condițiilor succesului unei relații mentorale reușite, este semnalată compatibilitatea debutant – mentor. O relație mentoră eficientă are un impact pozitiv asupra muncii profesorului debutant și a profesorului mentor în egală măsură.

Pe planul respectului și încrederii, grație unei relații mentorale reușite, debutantul dezvoltă respect și încredere în expertiza mentorului, poate dezvolta încredere în experiența acestuia, ceea ce îl va ajuta în responsabilitățile sale; cu ajutorul mentorului și al relației cu acesta, debutantul va ști să stabilească un excelent raport cu proprii săi elevi.

Mentoratul reprezintă și un model de inserție profesională, mai ales în cursul primului an de practică, reflectând potențialul unei relații profesionale față în față, care poate, simultan, favoriza și ameliora practica (Fletcher, 2000; Hale, 1999). Mentoratul se dovedește o modalitate de a asigura formarea continuă (Hale, 1999).

Mentorii angajați într-un program de mentorat trebuie să furnizeze susținere profesională și emoțională, dar și asistență în rezolvarea unor probleme. După Monsour (2003), mentorii trebuie, în egală măsură, să posede cunoștințe despre metode de predare și să fie capabili să ajute la dezvoltarea stilului de predare a debutantului. Pentru debutant este important ca mentorul să-i furnizeze o retroacțiune justă și utilă (Martineau & Messier Newman, 2010), într-un climat de încredere și deschidere (Monsour, 2003). Pe planul logisticii, în măsura posibilului, mentorii și debutanții trebuie să muncească împreună și relațiile lor trebuie stabilite în prealabil. Ei trebuie să beneficieze și de sprijinul direcțiunii școlii în punerea în practică a programului de mentorat (Monsour, 2003).

Există și alte condiții de reușită a programelor de mentorat:

- să răspundă nevoilor individuale ale debutantului și să anticipeze nevoile acestuia în interiorul programului de mentorat, încercând să le contopească (Rogers 2009);
- să ofere o formare în domeniul mentoratului (Houde, 2010); Wallace, 2009;
- să asigure interacțiunea între direcțiunea școlii și debutant (Houde, 2010);
- să utilizeze o abordare formală față de programele de mentorat (Wallace, 2009).



Preocupările mentorului față de debutant fac de asemenea obiect de studiu (Edwards, 2003; Martineau & Messier Newman, 2010). El are nevoie de timp suplimentar pentru a se consacra acestei sarcini, o relație corectă între debutant, mentor, ceilalți profesori din școală contribuie la succesul programului; programele de mentorat reușite definesc clar rolurile și implicarea persoanelor angajate în procesul mentorat.

După alți autori, un program mentorat reușit trebuie să fie o relație pozitivă între toate părțile angajate: debutant, mentor, direcțiune.

Alte elemente chei sunt:

- un program structurat;
- compatibilitatea mentor – debutant;
- întâlnirile și observațiile frecvente ce favorizează comunicarea;
- formarea mentorilor;
- evaluarea programului.

Studiile făcute în vederea obținerii unor programe de mentorat eficiente se împart în cercetări calitative și cantitative. Pe de o parte, atunci când este vorba de cercetări calitative, autorii vorbesc despre o strategie de colectare de date principale; pe de altă parte, când este vorba despre cercetări cantitative, autorii recurg, în general, la sondaj ca metodă de cercetare.

În concluzie, toți cercetătorii susțin că punerea în practică a unui program de mentorat trebuie să se facă cu rigoare, dând dovadă de suplețe pentru a răspunde nu numai nevoilor școlilor, ci și nevoilor profesorilor debutanți care lucrează în școli. Părțile implicate, mentori, debutanți, direcțiuni ale școlilor, trebuie cu toții să se înțeleagă asupra condițiilor succesului și asupra conceptelor cheie ce țin de mentorat. Este de asemenea fundamental să se identifice și să se țină seama de nevoile de susținere a tuturor actorilor procesului de mentorat, nu numai pentru a-i favoriza succesul, ci și pentru a ameliora sentimentul eficiență al fiecăruia dintre cei implicați (Rogers, 2009)

#### **BIBLIOGRAFIE:**

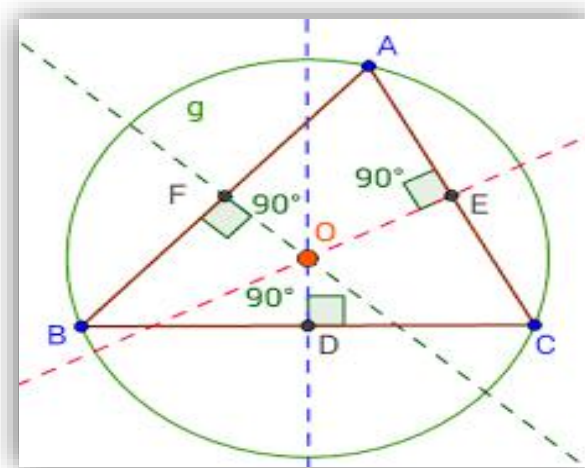
- Adams, K. C., (2003). *A phenomenological study of teachers' decisions to leave the classroom*. Rezumat, 12 octombrie 2006, baza de date a Dissertation Abstracts International.
- Anderson, W. M. (2010). *Factors that motivate teachers to remain in the teaching profession in North Carolina*. Rezumat, 18 decembrie 2006, baza de date a Dissertation Abstracts International.
- Edwards, E. A. (2003). *Retention and motivation of veteran teachers: Implications for schools*. Rezumat, 12 octombrie 2006, baza de date a Dissertation Abstracts International.
- Fletcher, S., *Mentoring in schools: A handbook of good practice*. London: Kogan Page, 2000.
- Hale, R., *The dynamics of mentoring relationships*, 1999.
- Houde, R., *Des mentors pour la relève*. Québec, QC: Presses de l'Université du Québec, 2010.
- Martineau, S., & Messier Newman, K., *Le mentorat comme dispositif de soutien à l'insertion professionnelle des enseignants*, 2010.
- Monsour, F., Mentoring to develop and retain new teachers. *Kappa Delta Pi Record*, 39(3), 143-135, 2003.
- Wallace, M., Making sense of the links: Professional development teacher practices and student achievement. *Teachers College Records*, 11 (2), 573-596, 2009.

# CONSTRUCȚII GEOMETRICE ELEMENTARE

PROF. GEORGIANA-MARIA BĂLĂNOIU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ JUPÂNEȘTI,

JUDEȚUL GORJ



*P*roblemele de construcții geometrice (de regulă executate cu rigla și compasul

– vom vedea mai târziu care este semnificația acestor instrumente) se află, de peste două mii de ani, printre problemele esențiale ale geometriei elementare (sau, de preferat, geometria „sintetică”).

Se considera că cel care a fixat cele două instrumente canonice a fost Platon, deși dovezile cam lipsesc (deși mare parte din opera filozofului s-a păstrat, nu există mențiuni explicite în ea la problemele de construcții geometrice).

Construcțiile geometrice au apărut odată cu geometria și cu tendințele omului în diferite epoci ale existenței lui de a reprezenta prin desene obiectele înconjurătoare sau fenomenele observate pe anumite suprafețe (în peșteri, pe pereți de stâncă, ceramică etc.).

Astfel de tendințe au dus la formarea unor reguli și tehnici de construcții geometrice cum ar fi: trasarea liniei drepte cu ajutorul riglei sau a sforii, construcția unghiului drept, trasarea cercului etc, tehnici transmise din generație în generație ca meșteșuguri sau acte mistice, neputându-le explica logic.

Cartea care a „popularizat” problemele de construcții geometrice este, fără îndoială, cartea care stă la baza geometriei elementare și în zilele noastre, *Elementele* lui Euclid.

Nu intenționăm să dăm o „definiție” foarte precisă a unei probleme de construcții geometrice. Conform lui Euclid însuși, o problemă de construcții geometrice este una în care se dau o serie de elemente geometrice (pe care le vom numi figuri) și se cere să se construiască o serie de alte figuri geometrice, de regulă impunându-se restricții asupra instrumentelor care sunt admise pentru realizarea construcției.

Construcțiile geometrice cu *rigla* și *compasul* se referă la trasarea unor anumite figuri geometrice și determinarea unor elemente ale acestora utilizând numai o *riglă negradată* și un *compas*. Aceste instrumente au fost alese prin tradiție și mai ales datorită faptului că sunt cele mai simple și dau construcții precise.

Încă din Antichitate, printre problemele de construcții geometrice, un loc important l-au deținut, pe lângă construirea poligoanelor regulate, trei probleme celebre: *cuadratura cercului*, *dublarea cubului*, *trisecțiunea unghiului*.

Rigla și compasul prezintă o serie de particularități care justifică alegerea lor pentru rezolvarea problemelor de construcție. De exemplu, rigla conservă direcția, iar cu ajutorul ei se pot construi puncte coliniare cu două puncte date, se poate trasa o dreaptă, se poate verifica coliniaritatea, se poate prelungi o dreaptă. Compasul conservă distanța, iar cu ajutorul acestuia se pot construi puncte egal depărtate de un punct dat, se poate construi un cerc cu centrul și raza date și se pot compara lungimile segmentelor.

Astfel, rezolvarea unei probleme de construcții geometrice se face, în general, în următorii pași: analiza, construcția; demonstrația; discuția.

Manualele de geometrie conțin un număr mic de aplicații la acest capitol, fapt pentru care elevii trec cu ușurință peste aceste probleme, iar la diferitele concursuri și olimpiade școlare întâmpină greutăți în rezolvarea problemelor de acest gen.

Cele mai importante instrumente utilizate pentru construcțiile geometrice sunt: rigla cu o singură muchie; compasul; rigla cu două muchii; echerul; Aceste instrumente se folosesc fie individual fie în diferite combinații.

Cu *rigla* se pot efectua următoarele construcții geometrice: construirea unui segment care unește două puncte construite; construirea unei drepte care trece prin două puncte construite; construirea unei semidrepte care pleacă dintr-un punct construit și trece printr-un alt punct construit.

Cu *compasul* se pot realiza următoarele construcții geometrice: construirea unui cerc, dacă este construit centrul său și un segment de lungime egală cu raza cercului (sau, cel puțin, capetele acestui segment); construirea oricăruia dintre cele două arce de cerc complementare, dacă este construit centrul cercului, precum și capetele comune ale arcelor.

*Echerul* permite: realizarea tuturor construcțiilor menționate în axioma dreptei, construirea unei drepte care trece printr-un punct dat și este perpendiculară pe o dreaptă construită; dacă sunt construite un segment AB și o figură  $\alpha$ , atunci se poate stabili dacă g figura  $\alpha$  conține sau nu puncte din care segmentul AB se vede sub un unghi drept, iar dacă astfel de puncte există, se poate construi unul dintre ele.

În problemele de construcții geometrice este permisă, în general, utilizarea a două instrumente: rigla și compasul. Aceste instrumente sunt considerate ca fiind ideale; ele

trasează dreptele și cercurile exact, grosimea liniei de creion și orice alte aproximări nefiind luate în considerare.

Se numește *construcție geometrică* construcția efectuată cu ajutorul riglei și a compasului. Enumerăm construcțiile fundamentale corespunzătoare celei mai comune selecții de instrumente: rigla și compasul, respective perpendiculara dusă printr-un punct pe o dreaptă; paralela la o dreaptă; mijlocul unui segment; mediatoarea unui segment; punctul care împarte un segment într-un raport dat; linii importante în triunghi (mediana, mediatoarea, înălțimea, bisectoarea).

Orice profesor de matematică de gimnaziu poate spune că introducerea la clasa a VI-a a geometriei, ca ramură distinctă a matematicii, are un impact major în rândul elevilor obișnuiți cu un tipar anume de judecată matematică abia însușit din lecțiile de aritmetică. Din primele ore de geometrie se observă o diferențiere între elevi care înțeleg și le place această disciplină, și elevi care manifestă dificultăți și/sau dezinteres față de aceasta.

Aici rolul profesorului este covârșitor și, dincolo de competențe, strategii și idealuri, planificări și număr de ore alocat, succesul este asigurat de experiența, pregătirea, calmul, stilul, dăruirea și, de ce nu, de acele „șiretlicuri matematice“ pe care acesta le pune la dispoziția elevilor.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Argunov, B. I., Balk, M. B., *Construcții geometrice în plan*, ediția a II-a, (în limba rusă), Moscova, 1957.
- Blaga, Paul A., *Construcții geometrice*, UBB Cluj Napoca, [http://www.cs.ubbcluj.ro/~pablaga/geom2/curs1\\_3.pdf](http://www.cs.ubbcluj.ro/~pablaga/geom2/curs1_3.pdf).
- Brânzei, Dan, *Algoritmi pentru probleme de geometrie*, Paralela 45, Pitești, 2003.
- Brânzei, Dan, *Măsuri în geometrie*, material pentru *Studii Aprofundate de Didactica Matematicii*, Univ. „Al. I. Cuza“, Iași, 2002 – 2003.

# EDUCAȚIA PERMANENTĂ – CONDIȚIE A DEZVOLTĂRII PERSONALITĂȚII

PROF. ANA DANIELA BODEAN

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



educația, un proces a cărui caracteristică esențială o reprezintă permanența, este inițiată în familie și continuată în școală, aceasta din urmă fiind primul exercițiu de cunoaștere umană.

În școală, omul înțelege că lumea înconjurătoare este plină de mistere și, de aici, nevoia de a cunoaște, că experiența colectivă acumulată odată cu trecerea timpului îl ajută pe om în situații de impas existențial și, de aceea, trebuie să o împărtășească, sau că modelarea conștiinței umane este o preocupare tot atât de veche ca și existența umană.

Educația este un fenomen complex, ce are ca scop formarea personalității umane și în funcție de obiectivele urmărite (îmbogățirea continuă a cunoștințelor generale, dar și de specialitate, perfecționarea capacităților și a deprinderilor intelectuale și profesionale, asigurarea sănătății psihice și morale, asigurarea progresului social continuu, reîmprospătarea continuă a informațiilor), aceasta se realizează la niveluri diferite. Vorbim astfel despre: educația intelectuală, educația morală, educația estetică, educația pentru sănătate, educația profesională etc.

De-a lungul existenței sale, omul se formează și se pregătește pentru viață, prin urmare, educația are un caracter permanent, se adresează tuturor oamenilor, indiferent de vârstă și de condiția socială și implică o atitudine pozitivă față de autocunoaștere și față de autoinstruire.

De altfel, orientarea și consilierea în orice profesie se fundamentează pe nevoia de autocunoaștere, de întărire a propriului eu, de adaptare și dezvoltare permanentă; rezultatele așteptate fiind cele care privesc:

- -asumarea propriei dezvoltări generale;
- -dezvoltarea strategiilor proprii de rezolvare a problemelor specifice diferitelor profesii;
- -dezvoltarea unei imagini de sine pozitive;
- -valorizarea propriilor resurse psiho-sociale;

- -preocuparea pentru consolidarea competențelor și a abilităților profesionale;
- -preocuparea pentru șlefuirea propriei personalități.

Așadar, cheia succesului în viață o reprezintă cunoașterea de sine. „Nosce te ipsum!” (lat. „Cunoaște-te pe tine însuși”), îndemnul lui Socrate, validează ideea că realismul este primul pas în aprecierea propriei persoane. Astfel, autoanaliza și autoevaluarea lucidă îl pot ajuta pe om să ocolească iluziile și să accepte numai situații de fapt.

Prin urmare, individul nu se poate limita la cunoștințele asimilate în școală, așa cum susținea Eugen Lovinescu, „Lecția vieții se află dincolo de lecții”.

Societatea în care trăim este una mobilă și concurențială și, tocmai de aceea, numai cei competitivi într-un domeniu și numai cei capabili să se adapteze și să facă față schimbărilor au mai multe șanse să reziste în plan social și profesional.

Strategiile de a reuși în viață sunt strâns legate astfel, de o pregătire continuă, de o educație permanentă.

Și în societatea noastră, ca în orice societate civilizată, există șanse de reușită pentru toate mințile deschise. Astfel, chiar dacă perioada de școlarizare s-a încheiat, orice adult trebuie să fie capabil să valorifice șansele pe care autoinstruirea, dar și pregătirea profesională, într-un cadru organizat, le oferă.

Organizarea, într-un cadru instituționalizat, a unor cursuri de perfecționare sau a unor cursuri ce au în vedere reconversia profesională, vine în sprijinul tuturor aceluia care sunt deschiși spre cunoaștere sau spre valorificarea unor oportunități ce se ivesc în plan profesional și social.

Sociologii și psihologii susțin că există niște factori importanți care impun educația permanentă, precum:

- dinamismul vieții economice și sociale;
- mobilități profesionale;
- evoluția științelor și a tehnologiilor;
- perisabilitatea cunoștințelor;
- nevoia integrării omului în societate;
- nivelul crescut al aspirațiilor;
- dobândirea autonomiei formative, intelectuale și spirituale;
- sentimentul demnității personale.

Toți acești factori se conjugă cu ideea potrivit căreia dobândirea unui sistem de cunoștințe, dar și formarea de tehnici de muncă intelectuală ajută individul să se adapteze schimbărilor care au loc în plan profesional și social.

În sprijinul acumulării informaționale permanente trebuie să vină mijloace și metode eficiente și pertinente, care însă să-l ajute pe individ:

- să devină motivat;
- să comunice asertiv;
- să fie pregătit pentru schimbarea profesiei;
- să aibă o atitudine pozitivă în fața oricărei schimbări;
- să-și formuleze obiective clare și strategii pertinente de dezvoltare;
- să ia decizii, să-și asume responsabilități și consecințe;
- să-și exerseze abilitățile și deprinderile;
- să aprecieze interacțiunile sociale;
- să aibă încredere în sine și în ceilalți;
- să fie întreprinzător, dar și, să-și asume riscuri;
- să lucreze individual, dar și în echipă.



Astfel, metode active precum învățarea prin descoperire, discuțiile în grup, studiul de caz, jocul de rol, rezolvarea de probleme, brainstormingul au un grad mare de formativitate și conferă un grad mare de activism; învățarea poate deveni atractivă, motivantă și eficientă.

Achizițiile astfel dobândite s-a dovedit că au un nivel mare de operativitate și de funcționalitate.

Metodele utilizate devin eficiente dacă formatorii au în vedere și faptul că activitatea profesională este influențată de:

- aptitudini și temperamente;
- experiența de viață care îl ajută pe individ să opteze pentru diversificarea ocupațiilor;
- explorarea profesiilor;
- mediul de viață, condițiile socio-economice și financiare.

Așadar, educația permanentă presupune învățarea continuă și creativă, facilitarea posibilităților omului de a-și completa studiile, de a se perfecționa, de a-și însuși o cultură superioară.

Educația permanentă, conjugată cu metode și mijloace de învățământ potrivite, pe care instituțiile abilitate le susțin, ajută orice persoană, care are aspirații în plan profesional și social, să se adapteze la schimbările de orice natură.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Steliana Toma, *Autoeducația. Sens și devenire*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1983.
- R.H. Dave, *Fundamentele educației permanente*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1991.

# ROLUL ȘI IMPORTANȚA UTILIZĂRII CALCULATORULUI ÎN PROCESUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

PROF. LORENA VALENTINA BRESNICEANU

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

## *I*ntroducere

Utilizarea calculatorului în procesul de învățământ devine o necesitate în condițiile dezvoltării accelerate a tehnologiei informației. Pentru noile generații de elevi și studenți, deja obișnuiți cu avalanșa de informații multimedia, conceptul de asistare a procesului de învățământ cu calculatorul este o cerință intrinsecă.

Calculatorul este perceput pe rând, ca o jucărie, o unealtă, o resursă de informații.

A intrat deja în obișnuința zilnică utilizarea calculatorului, pentru comunicare, informare, instruire.

Conceptul de asistare a procesului de învățământ cu calculatorul, include:

- predarea unor lecții de comunicare de cunoștințe;
- aplicarea, consolidarea, sistematizarea noilor cunoștințe;
- verificarea automată a unei lecții sau a unui grup de lecții.

Numită de unii ca „inovația tehnologică cea mai importantă a pedagogiei moderne”, instruirea asistată de calculator (IAC) contribuie la eficiența instruirii, este un rezultat al introducerii treptate a informatizării în învățământ.

*Interacțiunea elev-calculator* permite diversificarea strategiei didactice, facilitând accesul elevului la informații mai ample, mai logic organizate, structurate variat, prezentate în modalități diferite de vizualizare. De fapt, nu calculatorul în sine ca obiect fizic, înglobând chiar configurație multimedia, produce efecte pedagogice imediate, ci calitatea programelor create și vehiculate corespunzător, a produselor informatice, integrate după criteriile de eficiență metodică în activitățile de instruire.

Modernizarea pedagogică implică deci, existența echipamentelor hardware (calculator), a software-ului (programelor) și a capacității de adaptare a lor, de receptare și valorificare în mediul instrucțional.

## Tehnologia în procesul de învățământ

Pe lângă hardware și software, tehnologia înseamnă și alte resurse de informare, în afară de profesor ca furnizor de cunoștințe. Comunicarea cu specialiști, acces la biblioteci virtuale, articole științifice sunt posibilități ce se oferă celui ce vrea să se informeze, prin utilizarea facilităților oferite de legătura la rețeaua globală, „INTERNET” și a aplicațiilor specifice acesteia.

### Elevii în centrul propriei lor învățări și tehnologii

Școala trebuie să țină pasul cu tehnologia, să înțeleagă și să anticipeze impactul asupra modului de învățare. Calculatoarele au fost încorporate în programele educaționale oferindu-le celor ce se instruiesc o libertate și flexibilitate mai mare dar și individualitate în clasă. Folosirea Internetului de către elevi a fost o idee care a prins repede. Afinitatea naturală dintre elevi/studenti și Internet a dat naștere mai multor proiecte orientate înspre elevi, inițiate de elevi, conduse de elevi.

Învățarea care pune accentul pe participarea elevilor reprezintă un tip de instruire care îi dă elevului un rol activ în procesul de învățare. Elevii, participanți activi, își imprimă ritmul propriu și propriile strategii. Modalitatea de învățare este individualizată nu standardizată.

Învățarea care îl situează pe elev în rol central, asociază învățarea focalizată pe particularitățile fiecărui individ (ereditate, experiență, perspective, pregătire, talente, capacități și nevoi) cu focalizarea pe predare, împărtășire a cunoștințelor respective (cea mai bună informație ce se furnizează, stimularea motivației, învățării și acumulării de cunoștințe de către toți elevii).

### Consecințe pedagogice ale IAC

Acomodarea încă din școală cu tehnica de calcul influențează formarea intelectuală a elevilor, prin:

- *Stimularea interesului față de nou.* Legea de bază ce guvernează educația asistată de calculator o reprezintă implicarea interactivă a elevului în acțiunea de prezentare de cunoștințe, captându-i atenția subiectului și eliminând riscul plictiselii sau rutinei.
- *Stimularea imaginației.* De la jocurile pe calculator care dezvoltă abilități de utilizare, imaginație și viteza de reacție într-o prezentare grafică atractivă, maturizându-se, elevul/studentul începe să folosească calculatorul, să creeze propriile produse soft.
- *Dezvoltarea unei gândiri logice.* Descompunerea unei teme în etape de elaborare organizate secvențial, organizarea logică a raționamentului reprezintă demersuri cognitive ce aduc câștig în profunzimea și rapiditatea judecării unei probleme.
- *Simularea pe ecran a unor fenomene și procese,* altfel costisitor de reprodus în laborator, ajută la înțelegerea acestora.
- *Optimizarea randamentului predării* prin exemplificări multiple.
- *Formarea intelectuală a tinerei generații prin autoeducație.*
- *Cerințe pentru realizarea IAC:*
  - a) dotarea cu echipament;
  - b) profesorul trebuie să aibă și cunoștințe de informatică.
- *Elevul învață în ritm propriu,* fără emoții și stres care să-i modifice comportamentul.
- *Aprecierea obiectivă a rezultatelor și progreselor obținute.*

## Noțiuni, concepte utilizate în IAC

**Sistemul IAC** (Instruire Asistată de Calculator) este un mediu integrat hardware-software destinat interacțiunii dintre posesorii unui sistem de cunoștințe și destinatarii acestuia, în vederea asimilării active de informație însoțită de achiziționarea de noi operații și deprinderi.

**Softul educațional (SE)** este un produs program special proiectat pentru a fi utilizat în procesul de învățare.

**Courseware** este un pachet care cuprinde un soft educațional, documentația necesară (indicații metodice și descrierea tipului de hard pe care poate fi implementat) și eventual alte resurse materiale (fișe de lucru, exerciții propuse, etc).

### Trăsăturile generale ale softului educațional:

- este conceput pentru a învăța;
- trebuie să asigure interacțiunea flexibilă elev-computer sau computer-profesor;
- se adaptează în funcție de caracteristicile individuale ale utilizatorului.

**Clasificarea softului educațional** după funcția pedagogică specifică în cadrul unui proces de instruire:

a) *Prezentarea interactivă de noi cunoștințe (Computer Based Learning)* presupune utilizarea nemijlocită a calculatorului în procesul predării și a lecțiilor de laborator. Materialul de învățat se prezintă pe baza unui anumit tip de interacțiune. După cum această interacțiune este condusă de calculator sau de elev, vorbim de un dialog *tutorial* sau de o *investigare* (interogare, căutare).

*Tutorul* preia una din funcțiile profesorului și poate fi proiectat astfel:

- precizează una sau mai multe secvențe de informații;
- solicită elevului să răspundă la o întrebare, să rezolve un exercițiu;
- prezintă aprecierea răspunsului și trece la o alta secvență în funcție de răspunsul elevului.

Materialul poate fi împărțit pe capitole care să nu solicite o concentrare mai mare de 10-15 minute. Prin diverse meniuri se pot furniza informații adiacente.

*Softul de investigare* reprezintă o forma evoluată de interacțiune instrucțională, în care elevului nu i se oferă informațiile ca atare ci un mediu prin care elevul să poată extrage informațiile care îl interesează pentru rezolvarea unei anumite sarcini. Drumul parcurs este determinat și de gradul de inițiere al celui care învață.

b) *Exersarea asistată de calculator (Computer Assisted Training)* când subiectului i se pun la dispoziție programe specializate care-l ajută să fixeze cunoștințele și să capete deprinderi specifice prin seturi de sarcini repetitive, urmate de aprecierea răspunsului elevului.

Exercițiile pot fi propuse într-o ordine prestabilită sau în mod aleator sau pot fi generate în timpul sesiunii de lucru.

c) *Verificarea asistată de calculator (Computer Assisted Testing)* presupune existența unor programe capabile să testeze nivelul de însușire a cunoștințelor prin evaluarea răspunsurilor. O interfață grafică prietenoasă va afișa mesaje corespunzătoare interpretării răspunsului. Programele de testare pot fi incluse în lecția curentă sau în lecții recapitulative.

Modul de construire a unui test depinde de numărul de chestiuni de test (care se stabilesc în funcție de timpul de administrare și de nivelul de școlarizare) și de numărul de concepte, procedee a căror însușire va fi verificată.

d) *Simulare*. Un soft de simulare permite realizarea controlată a unui fenomen sau sistem real prin intermediul unui model care are un comportament analog. Astfel de programe oferă posibilitatea observării modelului în care se schimbă comportamentul sistemului în funcție de modificările operate (schimbarea parametrilor, condițiilor) ceea ce facilitează înțelegerea fenomenului și nu implică riscurile și cheltuielile fenomenului real.

Trebuie reținut faptul că prin răspândirea și diversificarea IAC rolul dascălului va suferi modificări. Profesorul se va degreva treptat de activitatea de rutină, dar sarcinile lui se amplifică prin faptul că va trebui să realizeze programe sau să elaboreze proiecte de programe și să le adapteze la cerințele procesului educativ. Procesul educațional se va descentraliza, transformându-se dintr-un sistem centrat pe profesor, într-unul centrat pe subiecți. Dar, oricât de complete ar fi programele, profesorul rămâne mașina perfectă de învățat.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Anderson, L. & Krathwohl D. R. (eds.), *Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing. A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*, New York: Allyn & Bacon, 2000.
- Ausubel, P. D. & Robinson, G. F., *Învățarea în școală. O introducere în psihologia pedagogică*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1981.
- Black, P., Harrison, C., Lee, C., Marshall, B. & Wiliam, D., *Assessment for learning: Putting it into practice*, Berkshire, England: Open University Press, 2003.

# ȘCOALA-FAMILIE - O PROVOCARE PENTRU SOCIETATEA ROMÂNEASCĂ

PROF. CONSILIER ȘCOLAR ANGELA-CLAUDIA BUFANU-BONICI

CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI

ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MEHEDINȚI

---



ncă din antichitate, **Platon în „Protagoras” și Aristotel în „Politica”**, iar mai târziu **Jan Amos Comenius** menționau că *procesul educativ* este eficient doar atunci când familia, școala și comunitatea își vor unifica eforturile. În cele ce urmează, voi prezenta câteva gânduri despre implicarea părinților în educația copiilor.

Familia reprezintă *prima școală* a copilului deoarece contribuie la formarea concepției despre viață, a modului de comportare și relaționare în raport cu diferite norme și valori educaționale. În prezent, se pune un mare accent pe stabilirea de parteneriate între școală și familie în scopul creșterii calității procesului educativ. Din punctul meu de vedere, inițiativele în acest sens rămân la stadiul de teorie deoarece lipsa de interes, de implicare, și uneori lipsa cunoștințelor cu caracter pedagogic, a părinților în procesul educativ, atât în format face to face, cât și în format online, este o realitate „delicată” cu care ne confruntăm în prezent. Situația este mai dramatică pe perioada anilor de liceu. Mulți **părinți ai copiilor de liceu**, nu mai țin legătura cu reprezentanții unităților școlare, apoi când copiii ajung în clasa a XII-a își fac griji pentru posibilul eșec la examenul de bacalaureat.

Pe de altă parte, am constatat ca sunt mai *eficiente discuțiile particulare cu părinții*.

Dacă *situația școlară a unui elev* este „delicată”, de cele mai multe ori rămân uimiți, neagă situația școlară a **elevului; și de cele mai multe ori** își argumentează lipsa de interes pentru situația școlară a copilului prin faptul că în școala generală a avut note mari, că a intrat la liceu cu o medie foarte bună, că are o soră/ un frate mai mare care învață foarte bine, că l-a întrebat mereu ce note are, că îi oferă tot ce n-au avut ei, că a avut încredere în copil pentru că nu le-a făcut probleme în trecut.

Profesorul poate stabili diverse modalități de comunicare cu părinții elevilor, chiar și acum în sistemul educației online.

Nu ar trebui să existe justificări acolo unde colaborarea dintre familie și școală, este obturată, ci ar fi de recomandat găsirea de soluții, chiar și parțiale pentru a transmite informații despre situația școlară a elevilor, familiilor acestora.



Este adevărat că de cele mai multe ori, părinții emit așteptări mari de la cadrele didactice, uitând că ei sunt, în speță, formatorii de bază ai copiilor, și nu școala este singura responsabilă de educația copiilor.

***Parteneriatele școală-familie-comunitate*** au la bază ideea că profesorii, elevii, părinții și ceilalți membri ai comunității sunt parteneri în educație. Aceste parteneriate joacă un rol esențial în procesul de educație al elevilor, indiferent dacă acesta se realizează face to face sau online. Colaborarea dintre școală și familie joacă un rol important decisiv în educarea elevilor pentru dezvoltarea lor personală, profesională, dar și pentru integrarea facilă în societate.

Dar, din nefericire, în ultima vreme, asistăm la o îndepărtare a familiei de școală, de aceea este foarte important să poată fi identificate strategii și soluții pentru ca familia să redevină un factor care să se implice activ în procesul educațional, al propriilor copii.

# MENTORATUL DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ - PERSPECTIVĂ A REALIZĂRII REFORMELOR EDUCAȚIONALE

PROF. DORIN CEAUȘU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ DÂRVARI,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*I*mplementarea cu succes a *Codului educației* solicită o adaptare rapidă a tuturor

factorilor educaționali la noile schimbări. Pe lângă competențele profesionale și experiența acumulată, profesorul de azi trebuie să manifeste flexibilitate și receptivitate către nou, capabil să învețe continuu autodidact, de la colegi și chiar de la elevii proprii.

În ultima perioadă reformele în învățământ sunt adoptate și implementate mult mai rapid decât sunt pregătiți profesorii pentru eventuale modificări în domeniu.

Studiile de specialitate și observațiile noastre de lungă durată au demonstrat că mulți dintre profesorii cu experiență, în deosebi cei cu vârstă mai înaintată, dar și cei care au întrerupt stagiul profesoral se simt deprimăți și plini de resentimente în lipsa unui sistem de sprijin adecvat pentru încadrarea lor în vâltoarele schimbărilor. Aceste experiențe sunt uneori traumatizante, în lipsa comunicării cu colegii mai îndemânatici, sau în cazurile când managerii instituțiilor, unde activează, sunt mai mult evaluatori, decât îndrumători. Drept consecință, aceste sentimente sunt demonstrate și de statistica cu privire la atestarea cadrelor didactice - circa 42% din cadrele didactice nu dețin grade didactice, iar efectele se răsfrâng desigur imediat asupra calității educației elevilor.

Prin urmare, promovarea în învățământ a *capitalului uman de calitate* devine o oportunitate orientată spre *investiția în dezvoltarea profesională a cadrului didactic*, aceasta devenind tot mai complexă pe fonul dinamicii sociale și profesionale, fiind solicitată permanent la noi răspunsuri, ajustări și adaptări.

Reflectând asupra situației create, constatăm că strategiile de modernizare a formării și dezvoltării profesionale a cadrului didactic necesită noi viziuni și completări pentru îmbunătățirea paradigmatelor de dezvoltare profesională, iar formarea continuă perpetuă la locul de muncă devine tot mai necesară. Pentru evitarea efortului individual ineficient și tatonării nesigure a cadrului didactic sunt oportune *activitățile de mentorat*.

*Activitățile de mentorat* sunt abordate oficial în *Codul Educației*, adoptat recent. Termenii *mentor* și *mentorat* sunt specificați și definiți printre noțiunile principale ale actului legislativ educativ: „*mentor* - cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice sau manageriale, debutante sau cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională; *mentorat* - proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut” [1]. O nouă viziune asupra strategiilor de modernizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice prin organizarea activităților de mentorat conține articolul 58 și 55 [ibidem]. Însă deocamdată acest demers nu este susținut de cadrul teoretico-metodologic pentru promovarea inițiativei legale, *mentoratul* având mai degrabă un caracter latent, este realizat superficial la nivel de asistări la lecții de către cadrele didactice mai experimentate. Cu toate aceste lacune, Ministerul Educației a inițiat în noiembrie 2013, înainte de implementarea Codului Educației, o Campanie de promovare a parteneriatului social în sprijinul educației timpurii de calitate, în cadrul proiectului „Parteneriat Global pentru Educație”, în care au fost implicați 260 de mentori și peste 7000 de educatori implicați în activități de mentorat. Instituirea sistemului de mentorat la trei niveluri este prevăzută în *Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”*. Astfel, procesul de implementare a *activităților de mentorat* vor viza: „mentoratul pentru stagiile de practică pedagogică, mentoratul pentru tinerii specialiști (de inserție), mentoratul de dezvoltare profesională la locul de muncă”[4].

Numeroasele cercetări [2; 3; 5; 6] în domeniul dezvoltării profesionale definesc *mentoratul* ca un tip de relații umane cu caracter informal sau formal, cu particularități creative, axate pe învățare, progres, carieră și performanță care desemnează o persoană cu experiență ce oferă consiliere, ajutor unei alte persoane mai puțin experimentate. Persoana care poate oferi această asistență de sprijin continuu poate fi *mentorul*. În orice domeniu nu ar fi aplicate, *activitățile de mentorat* poartă caracter de dezvoltare personală și profesională.

Constatăm traversarea evolutivă a *mentoratului* de-a lungul istoriei odată cu dezvoltarea umanității ca o condiție a ascensiunii și supraviețuirii acesteia. Caracterul mitic din antichitate a căpătat actualmente o configurație ce a desemnat una din principalele strategii de învățare și dezvoltare pentru formarea unei identități personale, dar și profesionale.

Ca și activitate socio-umană, *mentoratul* a apărut și a evoluat în prima jumătate a secolului al XX-lea în SUA, în sfera economică a industriei cu scopul profesionalizării noilor angajați în special. Fiind redescoperit ca un factor determinant în dezvoltarea și avansarea în cariera profesională, a devenit o condiție de viață. Apoi *mentoratul* s-a răspândit în domeniul afacerilor și managementului, infiltrându-se cu succes și în aria educației formale inițiale, fiind preluat în domeniul educației în jurul anilor 80 ai secolului al XX-lea. Acest interes a apărut odată cu necesitatea îmbunătățirii calității educației și identificării soluției potrivite în procesul de adaptare a cadrului didactic la reformele educaționale. Pentru a înfrunta abandonul profesiei de cadru didactic în primii ani de activitate, specialiștii americani au aplicat *mentoratul* ca program de inducție, ce avea scopul de a facilita trecerea de la pregătirea inițială de specialitate la cea de formare continuă [3, p. 10].

*Mentoratul* a fost redescoperit în perioada modernă drept factor semnificativ în domeniul creativității umane. În alte cercetări, psihologul american E. Torrance a consemnat importanța mentorului în spatele individului creativ și viceversa în dezvoltarea carierei profesionale: „carierile fără mentori sunt semnalate de problematică specifică caracterizată prin: lipsa entuziasmului și țelurilor concrete, teama de conformism, probleme emoționale cauzate de teama de a nu reuși...” [6, p. 56]. Același cercetător menționează în context similar *activitățile de mentorat* drept o școală de creativitate: „Gândirea creativă se dezvoltă într-un

proces de sensibilizare a dificultăţilor şi problemelor, frământărilor, ipotezelor, evaluărilor şi testărilor acestora.”, iar pentru a înlesni productivitatea potenţialului ar fi oportună tutela sigură a *mentorului* [5, p. 43].

Mai mult, în ultimul timp cadrul teoretic al cercetării şi aplicării *mentoratului* în educaţia adulţilor prezintă un interes expansiv în promovarea politicilor educaţionale a statelor dezvoltate şi în curs de dezvoltare, lansând astfel apel la noi cercetări în acest domeniu. Mai multe state cointeresate în accelerarea ritmului de modernizare a vieţii propriilor cetăţeni au considerat *mentoratul* ca o decizie incontestabilă, aplicând activităţile de mentorat în diverse domenii de dezvoltare profesională.

Astfel, în anul 1995, în oraşul Quebec (Canada), a fost lansată o iniţiativă generală cu referire la proiectarea şi implementarea programelor şi a unui ghid de aplicare a activităţilor de *mentorat* în diverse domenii de activitate a persoanelor interesate de dezvoltarea profesională în diferite etape - inserţie profesională, debutanţi, recalificare, dezvoltare profesională. Aceste acţiuni au avut menirea de a îmbunătăţi calitatea vieţii şi nivelului de trai al locuitorilor care muncesc în regiune prin implementarea programelor de dezvoltare profesională. Rezultatele obţinute au impulsionat în anul 2001 preluarea ghidului de funcţionare a *mentoratului* de către alte cinci regiuni din Canada [2].

În domeniul învăţământului Statele Unite ale America şi Canada deţin o experienţă vastă de asistenţă şi sprijin a profesorilor debutanţi prin activităţi de tutorat şi mentorat. Iar în Europa *mentoratul* a fost instituit legal pentru prima dată în Marea Britanie în anii '80 ai secolului trecut.

O politică prioritară pentru dezvoltarea mediului de afaceri autohton a determinat Rusia în ultimul deceniu să promoveze *mentoratul* la nivelul antreprenorialului începător, iar în domeniul învăţământului a preluat practica de susţinere a tânărului specialist-pedagog prin programe speciale de mentorat (НасТаВННееТВо) ca o strategie importantă de promovare şi adaptare a profesorilor debutanţi, aceste activităţi fiind organizate şi în cadrul cluburilor speciale ale tinerilor pedagogi.

Odată cu aderarea la Uniunea Europeană, România atestă un interes sporit pentru racordarea la standardele de calificare europene a tuturor domeniilor vieţii sociale a cetăţenilor români. Intenţia dezvoltării profesionale în mediul de afaceri şi economie se manifestă prin diverse metode. În ultimul deceniu tot mai insistent îşi face loc ideea promovării *mentoring-ului*, având ca obiectiv de perspectivă de a avea o ţară cu nivel socio-economic ridicat. Fiind o formă mai amplă de dezvoltare profesională, *mentoratul*, aplicat în organizarea business-ului, devine un răspuns la provocările actuale ale mediului de afaceri. *Mentoratul* este apreciat în sistemul de învăţământ românesc ca un demers care facilitează în mod direct dezvoltarea profesională a celor implicaţi în activitatea educaţională. Începând cu 25.11.2004 (ordinul 5400 al ME) cadrul didactic din România poate deţine oficial Statutul de *cadru didactic - mentor*. Activitatea acestuia este orientată spre coordonarea practicii pedagogice a studenţilor - viitori pedagogi, sau îndrumarea cadrelor didactice ce se află în perioada de stagiatură. În scopul promovării şi dezvoltării activităţii de mentorat în sistemul educaţional din România, în aprilie 2000 a fost fondată Asociaţia Naţională a Mentorilor din România. Cei peste 700 de membri ai asociaţiei îşi focusează activitatea pe ridicarea calităţii pregătirii studenţilor facultăţilor cu profil pedagogic, a profesorilor debutanţi pentru a le facilita integrarea la locul de muncă, precum şi pentru perfecţionarea didactică a lor, aplicând la diverse proiecte internaţionale. Iar prin promulgarea Legii educaţiei Naţionale din 10 ianuarie 2011 sunt instituţionalizate funcţia didactică de *profesor mentor* pentru inserţia profesională şi *mentoratul obligatoriu de stagiatură* începând cu anul şcolar 2014-2015 (art. 243 b., art. 247 l.).

În concluzie remarcăm și apreciem faptul că subiectul promovării resurselor umane de calitate în întreaga lume se regăsește și în Republica Moldova. Experiența aplicării *activităților de mentorat* în statele dezvoltate poate fi preluată de RM și în îmbunătățirea paradigmei de formare continuă a cadrelor didactice pentru asigurarea calității în învățământ. Iar *mentorul calificat* poate fi etichetat ca și *agentul promovării reformei educaționale* în instituțiile de învățământ din RM, or o schimbare trebuie să înceapă direct din școală. Totodată *activitățile de mentorat* susțin mesajul cheie în cadrul învățământului permanent, promovate de Consiliul Europei, cel al garantării accesului la învățământul continuu pentru a se forma noi competențe de bază, acesta constituind fundamentul esențial al cetățeniei active și al dezvoltării resurselor umane, în care se înscriu cultura tehnologică, spiritul antreprenorial, competențele sociale și competențele profesionale.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- [1] *Codul educației*, art. 3, Capitolului I, Domeniul de reglementare, Cod Nr. 152 din 17.07.2014.
- [2] Currier C., *Le mentorat appliqué au monde du travail analyse québécoise et canadienne*. Disponibil la: [http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09\\_3-4/14\\_cuerrier/14\\_cuerrier.pdf](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_3-4/14_cuerrier/14_cuerrier.pdf).519-531 (vizitat 14.04.2015).
- [3] Datcu M. *Mentoratul - modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice*. Rezumatul tezei de doctorat. Cluj-Napoca, 2011. Disponibil la: [http://doctorat.ubbcluj.ro/sustinerea-publica/rezumate/2011/stiinte-ale-educatiei/datcu\\_crasovan\\_mariana\\_ro.pdf](http://doctorat.ubbcluj.ro/sustinerea-publica/rezumate/2011/stiinte-ale-educatiei/datcu_crasovan_mariana_ro.pdf) (vizitat 13.08.2015).
- [4] *Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 994 din 14 noiembrie. Disponibil la: [www.edu.md](http://www.edu.md) (vizitat 17.09.2015).
- [5] Torrance E.P. *The nature of creativity as manifest in its testing*. In: Stenberg R.J. *The nature of creativity*. Cambridge University Press, 1988, p. 43-75.

# UTILIZAREA INSTRUMENTELOR TIC ȘI E-LEARNING ÎN ACTIVITATEA DIDACTICĂ

PROF. CARMEN CHEȚU

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



**UnivTest Generator Pro** este un complex asistent în proiectarea testelor de

evaluare, care permite utilizatorului accesul la o bibliotecă de culegeri electronice atașată, din care poate selecta subiectele testelor. Testele realizate cu UnivTest Generator pot fi personalizate, salvate, exportate în format grafic, TXT sau HTML, listate, protejate la deschidere și citire etc. Cu ajutorul acestei aplicații, cadrul didactic poate realiza un test de orice format, cu orice conținut și oricât de complex, în cel mai scurt timp, cu maximă precizie și înalt profesionalism. Testele realizate cu UnivTest Generator pot fi listate la imprimantă și utilizate în manieră clasică (multiplicate și distribuite spre rezolvare), pot fi preluate de UnivTest Evaluator în vederea susținerii testării în rețea sau individual, în manieră electronică, sau pot fi exportate în format **Dinamic HTML**, pentru a putea fi postate pe site-uri în vederea rezolvării on-line a acestora.

Împreună cu doi elevi de clasa a X-a am utilizat aplicația **UnivTest Generator Pro** și am editat proprii itemi cu ajutorul **MicroEditorului** încorporat (excelent editor de text și grafică, cu o bogată simbolistică specifică). În plus, cu ajutorul acestei aplicații, cadrul didactic poate realiza **propriile colecții de subiecte favorite**, viitoare **culegeri electronice interactive**. **UnivTest Generator Pro** este indispensabil cadrului didactic creativ, care concepe teste noi sau culegeri electronice interactive.

## Avantajele utilizării programului

Oferă elevului utilizator posibilitatea de autoinstruire și de exersare a rezolvării testelor de evaluare, la școală sau acasă, posibilitatea de a parcurge în mod virtual etapele unui examen, obișnuindu-se cu condițiile de desfășurare a examenelor reale.

Datorită interfețelor prietenoase și explicite, a aspectului plăcut și ergonomic, pachetul UnivTest obișnuiește utilizatorul, cadru didactic sau elev, cu utilizarea generală a calculatorului, reprezintă o soluție completă pentru activitatea de examinare, evaluare sau autoevaluare.



Pachetul UnivTest oferă posibilitatea stocării și gestionării unei baze de date uriașe, nelimitată ca dimensiune, constituită din colecția de culegeri electronice interactive și de colecțiile personale. Totodată, oferă cadrului didactic creator de teste posibilitatea de a realiza, stoca și gestiona un număr infinit de subiecte proprii, favorite în activitatea sa profesională.

Poate cineva să-și închipuie că o filă test, care conține 2000 (două mii) itemi editați complet (enunț, soluție, desen), poate ocupa pe un suport de stocare nu mai mult decât 1,5 Mb? Mai mult, poate fi crezut faptul că, prin compresare (RAR, ZIP etc.) dimensiunea acestei file scade de cca 10 (zece) ori? Deși este greu de crezut, UnivTest creează astfel de file! Fiindcă, dacă aceste file se transportă on-line, acest amănunt contează și devine o calitate de neprețuit în procesul „e-learning”.

Testele realizate cu ajutorul UnivTest au un aspect profesional, pot fi editate după regulile generale ale editoarelor clasice, dar adăugându-se caracteristicile superioare, specifice UnivTest. Testele pot fi personalizate, pot fi salvate sau exportate, pot fi tipărite la imprimantă și folosite în manieră clasică sau pot fi preluate de către alte componente ale pachetului UnivTest, în vederea rezolvării și corectării în manieră electronică, individual sau în rețea.

### **BIBLIOGRAFIE:**

- Learning and Teaching in the communication society*, Council of Europe Publishing, F-67075 Strasbourg Cedex, 2003.
- Challenges in Teaching and Learning in higher Education*, University of Aveiro, 2004.
- Информационные и коммуникационные технологии в подготовке преподавателей. Руководство по планированию. ЮНЕСКО, 2005 Division of higher education.
- Manual de instruire a profesorilor pentru utilizarea platformelor de e-Learning*, Litera Internațional, 2007.
- Programul SEI. De la reformă la dezvoltare. 2001–2007*, Ministerul Educației și Cercetării.

### **DOCUMENTE WEB**

- <http://www.unesco.org/education/educprog/lwfdl/edict.pdf>; accessed.
- <http://www.armyacademy.ro/biblioteca/anuare/2003/UTILIZAREA.pdf>, descriere generală.
- [www.elearning.ro](http://www.elearning.ro), portal de e-learning din Romania.
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001295/129538e.pdf>, curricula UNESCO pentru implementarea TIC în educație.
- [http://ec.europa.eu/education/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/index_en.htm).
- <http://www.dkms.com/papers/firestoneoklc.pdf>.
- <http://www.macroinnovation.com/images/KnlgLifeCycle.pdf>.
- <http://www.adelaide.edu.au/clpd/resources/leap/leapinto/LifelongLearning.pdf>.

### **RESURSE WEB**

- <http://www.lifehack.org/articles/lifestyle/15-steps-to-cultivate-lifelong-learning.html>.
- <http://www.businessdictionary.com/definition/information-utility-IU.html>.
- <http://www.lpcube.com/knowledge/lifecycle/>.
- [www.lemill.net](http://www.lemill.net), repozitoriu de obiecte educaționale și mediu pentru crearea testelor online.
- [www.moodle.org](http://www.moodle.org), sistem de management al învățării în distribuție liberă.
- [www.blackboard.com](http://www.blackboard.com), situl pentru LMS comercial Blackboard.

# POLITICA RELIGIOASĂ A URMAȘILOR ÎMPĂRATULUI CONSTANTIN CEL MARE

PROF. LUCIAN COLIBĂȘANU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ MALOVĂȚ,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

*S*

chimbările politice au adus pe Constantiu la conducerea imperiului, acesta susținând arianismul, prelungind prin aceasta controversa ariană până la sfârșitul secolului al IV-lea, centrul de greutate fiind strămutat acum în Occident.

Împăratul Constantiu fiind nebotezat, conducea după deviza „ce vreau eu, aceasta este legea,,.

Pentru toate faptele sale, împăratul Constantin I a fost numit cel Mare. Toți urmașii săi au continuat politica de încreștinare a imperiului, singurul episod pasager fiind al lui Iulian Apostatul, ce a încercat, fără succes, să revigoreze păgânismul. Succesorii lui Constantin s-au raportat la succesele sale, fiind asemănați, adesea, în scrierile contemporane, cu întemeietorul cetății Constantinopol.

Concomitent cu susținerea de către Constantin a răspândirii creștinismului pe întreg teritoriul al Imperiului Roman, aplanând conflictele religioase, se implica atent în educația și formarea celor trei fii în scopul succesiunii la tron. A fost de acord cu concepția de tetrarhie, deși ulterior a ajuns la concluzia că imperiul s-ar putea coordona și conduce mai bine având la bază un aranjament dinastic. O colaborare cu Liciniu sub forma unei tetrarhi dinastice nu s-a putut materializa nu doar din cauza rivalității politice dintre ei, ci și din cauza credinței religioase distincte. Planurile lui Constantin de a realiza o tetrarhie cu cei patru fii ai săi au dat greși, din cauza conjuncturii nefavorabile datorită complotului Faustei și morții lui Crispus. Planul ultim cuprindea pe cei trei fii de la Fausta și un nepot de la unul dintre frații vitregi.

Pe lângă activitatea de extindere a teritoriilor Imperiului Roman, cea mai mare preocupare a împăratului Constantin a fost de a crește și educa pe cei trei fii ai săi. Meritul extraordinar a fost de a-i educa în credința creștină, dar și de a le insufla responsabilizarea pentru viitoarele îndatoriri imperiale. El era foarte mulțumit că frații vitregi și surorile din a doua căsătorie a lui Constantin Chlorus cu Theodora l-au ascultat să îmbrățișeze credința creștină. Chiar și după moartea tatălui lui, Constantin a vegheat la educația fiilor și nepoților, motiv pentru care aceștia i-au fost credincioși pe toată perioada domniei. După căsătoria surorii mai mari, Constanția, cu Liciniu și ulterior războiului civil i-a îngăduit acestuia să se

instaleze la curtea împărătească și l-a sprijinit în creșterea celor trei fii până la sfârșitul vieții sale în anul în 330. S-a îngrijit și de viitorul surorilor mai tinere, Anastasia și Eutropia, pe care le-a căsătorit cu aristocrați romani, reușind astfel să asigure o succesiune dinastică la Roma, după ce acesta și-a hotărât capitala la Constantinopol. Odată cu moartea mamei lui, Constantin a hotărât investirea fraților vitregi în funcții imperiale și de guvernare după ce i-a adus din provinciile unde fuseseră trimiși.

În primul rând îl numește consul pe fratele vitreg Dalmatius în anul 333 ca să administreze dioceza Oriens cu titlul de Censor pentru doi ani. În această perioadă a avut loc sinodul de la Cezareea, iar Dalmațius a urmărit desfășurarea acestuia. Concomitent la prins și l-a condamnat la moarte pe rebelul Calocaerus care a coordonat o revoltă împotriva lui Constantin în Cipru în jurul anului 335.

În al doilea rând împăratul Constantin l-a instalat consul și patrician pe fratele mai tânăr, Constanțiu în 335 iar pe lângă aceasta nominalizându-l și în funcții juridice la Constantinopol.

Planul ascuns al lui Constantin era de a-și apăra cu orice preț domnia fiilor lui, astfel că a evitat numirea fraților ca urmași la conducerea Imperiului. Tetrarhia dinastică trebuia întregită cu un al patrulea conducător, astfel că se hotărăște numirea lui Dalmațius II, fiul fratelui său, Dalmațius cu titlu de Caesar și instalat la Naissus în 335. Această numire s-a datorat atitudinii loiale a fratelui față de împărat. Strategia de succesiune la tron era reprezentată de această tetrarhie dinastică creștină formată din cei trei fii ai săi, a căror mamă era Fausta, dar și de un nepot de la fratele Dalmațius. Ca urmare a acestei tetrarhi, se păstrau diviziunile politice și administrative ale lui Dioclețian și se întărea unitatea lor prin relațiile religioase și familiale. Instalarea membrilor tetrarhiei s-a materializat în al treizecilea an de domnie a lui Constantin. Aceștia au fost instalați în capitale regionale, Constantin asigurându-le și prefecti pretorienii loiali precum și ofițeri de rang superior care să-i ajute la supravegherea militară a regiunilor.

După o perioadă de trei ani de la preluarea puterii, între Constantin al II-lea și Constans se iscă un conflict soldat cu moartea lui Constantin al II-lea 9 aprilie 340. Așadar, din anul 340 prefectura lui Constantin al II-lea trece sub conducerea lui Constans, care împreună cu Constanțiu conduc Imperiul Roman.

Potrivit informațiilor istoricului bisericesc Sozomen, la patru ani după sinodul de la Sardica, în Galia, încetează din viață și Constans.

Constantin al II-lea a continuat politica religioasă a tatălui său, promovând programele religioase ale acestuia. Teodoret în Istoria bisericească amintește de o scrisoare a lui Constantin al II-lea către alexandrini în care, după ce laudă meritele tatălui său, îl recomandă pe Atanasie cel Mare poporului și clerului din această cetate a Egiptului. Constantin al II-lea justifică gestul tatălui său de a-l trimite pe Atanasie în exil pentru a-l proteja de răuvoitorii arieni: „Atanasie, a fost exilat la un moment dat în Galia... nu cumva să îndure suferințe din cauza înverșunării celor răi, fiindcă sălbăticia dușmanilor săi sângeroși și cruzi persista ca un pericol asupra sfântului său cap. La Trier, unde fusese stabilit locul de exil, Atanasie s-a bucurat de o mare apreciere din partea tânărului Caesar: când Atanasie are să ajungă să-l revedeți, o să aflați de câtă cinste s-a bucurat din partea mea,..”

Același istoric Sozomen precizează că în prima perioadă a domniilor cei trei fii ai lui Constantin împărțeau aceeași credință, însă ulterior Constanțiu a devenit adeptul arianismului.

Împărații mărturiseau încă de la început sentimentele lui Constantin părintele lor și susțineau învățătura stabilită la sinodul de la Niceea din anul 325. Constans a rămas de neschimbat până la finele vieții sale în aceleași sentimente cu tatăl său. Pe când Constanțiu se schimbă susținând învățătura ariană. Cu toate acestea el continua să mărturisească că Fiul lui Dumnezeu este asemănător cu Părintele în ceea ce privește substanța.

Legislația antipăgână începe cu măsurile drastice luate de Constantin în anul 313. Între anii 313-356, Codexul Theodosian în cap. XVI,10 a conservat șase măsuri directe împotriva păgânismului: de paganis, sacrificis et templis. În următorii 12 ani păgânismul a funcționat încadrat legislativ de măsura conciliară din noiembrie 342, însă din 354 atitudinea imperială se modifică. Luna decembrie a anului 354 este inaugurată prin reactivarea interzicerii categorice a păgânismului. De data aceasta, Taurum, prefectul pretoriului primește ordine clare ca expresie a voinței imperiale, volumus etiam cunctos sacrificiis abstinere.

Pe plan religios, Constantius al II-lea a continuat să sprijine activ creștinismul, dar spre deosebire de tatăl său el a fost adeptul arianismului. El a căutat să promoveze această erezie, reușind către sfârșitul domniei să o impună ca doctrină oficială a Imperiului. Prin faptul că a încercat să impună o linie de conduită favorabilă arienilor, mulți l-au considerat intervenționist, fiind chiar asimilat cu "primul caz de cezaro-papism". Cearta dintre niceeni și arieni va continua, Sfântul Atanasie reîntors din exil în 338 fiind nevoit să facă față reacției violente a arienilor. Aceștia din urmă se vor împărți tot acum în două grupe: semiarieni, care admiteau numai o asemănare între Fiul și Tatăl, numiți eusebieni deoarece îl aveau în frunte pe Eusebiu de Nicomidia și arieni radicali, sau eunomieni, de la numele conducătorului lor Eunomiu, aceștia din urmă considerau că între Tatăl și Fiul există o deosebire fundamentală, de substanță. Prin hotărârea împăratului, Sf. Atanasie este alungat iar în locul său este pus Grigorie. Atanasie fuge în Italia, unde cere ajutorul papei Iulius, care îl găsește nevinovat (340). În Orient, episcopii țin mai multe sinoade, în care se încearcă alcătuirea unui Crez propriu. În Occident, papa îl convinge pe Constans să facă presiuni asupra fratelui său Constantius al II-lea, pentru a fi convocat un sinod care să discute cazul lui Atanasie.

Din cauza neînțelegerilor reprezentanții celor două părți a Imperiului se adună separat. Occidentali îl declară pe Atanasie nevinovat, iar orientali după mai multe ședințe se mută la Adrianopol, unde îl condamnă pe Atanasie și alcătuiesc un nou Credo. La moartea lui Grigorie în 345, sub presiunea fratelui său, Constantius permite lui Atanasie să-și ocupe scaunul din Alexandria. Din păcate lucrurilor nu se vor opri aici, în urma sinodului de la Rimini din 356 cu episcopii occidentali, Constantius al II-lea îl va exila pe Atanasie pentru a treia oară. Tot sub presiunea lui Constantius al II-lea, la un alt sinod de la Seleucia din Palestina, se va adopta ca formulă de credință oficială arianismul.

În ceea ce privește atitudinea față de păgânism putem spune că succesorii lui Constantin cel Mare au fost mai degrabă defavorabili, dar măsurile lor au fost de multe ori lipsite de coerență. O lege din vremea lui Constantin din 313 prevedea abolirea superstițiilor și a sacrificiilor, fără a fi vorba aici de o interdicție absolută a tuturor cultelor păgâne, era vorba probabil de o reînnoire a prevederilor din vremea lui Constantin cel Mare privind sacrificiile sângeroase și alte practici păgâne.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- N. Chifăr, pr. prof. dr., *Premisele politice-religioase ale emiterii edictului de la Mediolanum din 313*, în vol. „Cruce și misiune”, editura Basilica, 2013.
- C.M. Odahl, *Constantin și imperiul creștin*, Editura Bic All, București, 2006.
- Sozomen, *Istoria bisericească*, Cartea a IV-a, I, traducere de Iosif Gheorghian, Tipografia Cărților Bisericești, București, 1987.
- Teodoret al Cirului, *Istoria bisericească*, Cartea a II-a, 2, 1, trad. rom. Pr. prof. Vasile Sibiescu, Editura I.B.M. al B.O.R., București, 1995.

# METODOLOGIA ANALIZEI GRAMATICALE ÎN ȘCOALĂ

PROF. MONICA COLIBĂȘANU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ MALOVĂȚ,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

plicarea cunoștințelor și deprinderilor de analiză gramaticală se relevă **nu**

într-un simplu joc de copiere, de uniformizare a rezultatelor însușirii cunoștințelor teoretice referitoare la părțile de vorbire flexibile, cât și neflexibile.

Pentru a analiza sintactic o frază trebuie, să deținem cunoștințe despre propoziție și despre clasificarea acesteia, despre părțile de vorbire prin care sunt exprimate părțile de vorbire”, spune Doina Știrbu în „Limba română-sintaxă și morfologie”.

Scopul urmărit de cadrele didactice nu este doar „asigurarea legăturii indisolubile între noțiunile teoretice, însușite la orele de limba română și practica analizei gramaticale, ci și realizarea cerinței Didacticii moderne, care preconizează participarea directă și activă a elevilor la explicarea, înțelegerea și automatizarea faptelor gramaticale.”

Prin automatizare nu trebuie să se înțeleagă crearea anumitor clișee sau raționamente false și confuze, ci tocmai evitarea lor, exersarea neîntreruptă și dirijată, în așa fel încât modelele de limbă să devină automatisme atât într-un examen, cât și în aspectul îngrijit al exprimării cotidiene.

De aceeași părere este și Aurel Nicolescu, care consideră în „Analize gramaticale și lingvistice”, faptul că „analiza sintactică este o operație complexă, care se bazează pe etape intermediare, succesive și obligatorii care contribuie la dobândirea unei metode cât mai exacte.”

Analiza gramaticală e considerată de Aurel Nicolescu „analogă rezolvării unei probleme matematice, unde soluția poate fi găsită ușor dacă stăpânim cea mai bună metodă de rezolvare.”

Astfel că, orice analiză gramaticală nu se poate face la întâmplare, ci trebuie să se bazeze pe o metodă cât mai riguroasă, pe respectarea itemilor specifici, care au aplicabilitate la o anumită parte de vorbire, pe reliefarea acelor aspecte care pot argumenta sau susține o anumită ipoteză.

În acest sens, Ion Coteanu vorbește de așa numita *gramatică normativă*, care „cuprinde totalitatea regulilor gramaticale rezultate din două sau mai multe soluții ce coincid cu imaginea pe care comunitatea și-a făcut-o despre cele mai reușite forme de exprimare, soluția devenind **normă** pentru aspectul cultivat al limbii.”



Același autor precizează că „sarcina profesorului de limba română este de a-l face pe elev să dispună de un registru variat și nuanțat de reguli prin a căror aplicare să ajungă în timpul cel mai scurt, și potrivit cu situațiile în care el se poate afla, la cea mai bună organizare a vorbirii și scrierii, iar prin aceasta să se exprime elegant și precis”.

Parafrazându-l pe gramaticianul Ion Coteanu, care consideră că, „studiul gramaticii în școală nu trebuie împovărat cu toate subtilitățile lingvistice oferite de un curent sau altul, scopul învățării nefiind teoria gramaticală și nici terminologiile”, se poate spune că gramatica tradițională este tributară formării unei gândiri care se poate exprima și perfecționa în mod eficace, folosindu-se mijloace cât mai simple.

Sorin Stati este de părere că, „frecventarea studiilor de lingvistică structurală românești și străine și efectuarea unui număr de cercetări proprii ne-au creat convingerea că în analiza sintactică adaptată la nivelul elevilor se pot obține câștiguri reale nu prin răsturnări spectaculoase, nu prin negarea tradiției gramaticale și prin impunerea unei terminologii în întregime noi, ci prin introducerea treptată și într-un limbaj cât se poate de explicit a elementelor de lingvistică modernă”.

Această părere este concludentă, deoarece teoreticienii nu pot oferi un sistem modern și unic de cercetare a sintaxei pe care profesorii de limba română ar trebui doar să-l învețe și să-l aplice; uneori apare rutina, sau și mai clar pentru că eficacitatea, „noutăților” se dovedește în foarte mulți ani de predare, când practica poate corecta sau infirma multe din propunerile teoreticienilor lingvisticii.

Componente de bază ale limbii, **cuvintele**, sunt compatibile cu variate modalități de clasificare. „Repartizarea în clase a cuvintelor unei limbi depinde de faptul că operația ia în considerare cuvântul în integritatea sa semiotică, ca unitate biplană, sau îl abordează unilateral, din perspectiva uneia dintre cele două componente asociate în procesul comunicativ”.

Cea mai veche și mai răspândită clasificare lexico-gramaticală este cea în **părți de vorbire**. Dificultatea operației derivă din statutul complicat al cuvântului: domeniul clasificărilor lexico-gramaticale e reprezentat prin unități care fac parte dintr-un ansamblu complex un sistem dinamic în care flexiunea este una din modalitățile de realizare a integrării în enunț. Aceasta permite o primă grupare morfologică a cuvintelor în **părți de vorbire flexibile și neflexibile**.

O clasificare importantă a părților de vorbire flexibile (substantive, adjective, pronume, verbe, numerale, articole) e cea impusă de „particularitățile morfologice reprezentate de diversitatea mijloacelor flexionare”.

Cuvintele neflexibile participă la realizarea comunicării într-o unică formă sau prin forme neopozabile, variante ale aceleiași unități lexicale. Părțile de vorbire neflexibile sunt: adverbe, prepoziții, conjuncții, interjecții.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Nicolescu, Aurel, *Analize gramaticale și stilistice*, București, Editura Albatros, 1981.  
 Iordan, Iorgu, *Limba română contemporană*, București, Editura Grigore Brâncuși, 1956.  
 Vianu, Tudor, *Dublă intenție a limbajului și problema stilului*, în volumul „Despre stil și artă literară”, Editura Tineretului, 1965.  
 GALR, *Gramatica limbii române I*, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, Editura Academiei Române, București, 2008.



# ACTIVITATEA DE MENTORAT ÎN ȘCOALA ROMÂNEASCĂ

PROF. ÎNV. PREȘCOLAR NICOLETA CRĂCIUNESCU

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 2,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*C*

alitatea unui bun mentor constă în dăruirea cu care acesta împărtășește

studentului/debutantului întreaga sa experiență profesională, oferindu-se pe sine ca model de conduită și profesionalism. Un mentorat de calitate se poate realiza numai cu mentori buni, mentori experimentați, cu înalte competențe profesionale care îi recomandă pentru acest statut. Calitatea cea mai evidentă la un mentor este empatia, capacitatea de a se conecta la ceilalți, de a-i înțelege, de a le simți temerile, dar și curajul și forța interioară, atunci când nu și le cunosc. Aceasta este principala calitate a unui leader.

Am ales titlul lucrării „Statutul Profesorului Mentor în România”, am considerat că fiecare dintre noi cadrele didactice la început de carieră am avut un model educatoarea, învățătoarea, profesorul din gimnaziu sau cel din liceu, și ne-am dorit să fim ca ei. Obiectivul principal al lucrării de dizertație este acela de a face cunoscut care este statutul profesorului mentor azi în România, ce competențe trebuie să dețină profesorul mentor și prin ce programe și cursuri se poate forma mentorul pentru a realiza un mentorat de calitate. Dacă fiecare dintre noi suntem la clasă profesor de engleză, franceză, matematică sau orice altă materie, ca mentori suntem profesori care predăm meseria de dascăl.

În primul capitol intitulat „Fundamente teoretico-explicative ale mentoratului românesc” am clarificat conceptele cheie referitoare la mentor, mentorat, competențe profesionale, standarde profesionale, standarde de calitate în mentorat, principalelor tipuri de mentorat cunoscute azi în România și cadrul normativ privind activitatea profesorului mentor azi în România. Ca profesia de dascăl să fie eficientă, e nevoie ca mentorii să fie profesori cu experiență, dar și cu o pregătire specială pentru acest tip de îndrumare. Deși a fi un bun profesor e o condiție pentru a deveni un bun mentor, asta nu înseamnă că orice bun profesor va deveni, automat, un bun mentor. Mentoratul este important în anumite perioade ale vieții noastre. El ne poate ajuta să ne construim personalitatea, astfel încât din punct de vedere social și profesional să fim mult mai rapid acceptați ca parteneri în relațiile cu semenii noștri. Un model valabil de comportament are avantajul de a ne înlesni ocuparea unei poziții sociale. Din punct de vedere profesional, un mentor este extrem de important în a explica și îndruma atât moduri de comportament, cât și transferul rapid de cunoștințe. Aceste cunoștințe sunt

procesul unor filtrări și acumulări de-a lungul mai multor ani de experiență. Mentoratul nu reprezintă doar împărtășirea experienței profesionale, ci presupune gășirea împreună a punctelor comune care să ducă la un deznodământ de succes. Totul începe de la ce anume își dorește persoana care stă pe lângă un mentor.

În al II-lea capitol intitulat „Profesionalizarea pentru cariera de mentor în România” am prezentat programele de formare continuă din România de profesionalizare a profesorilor mentori, profilul de competențe al mentorului și codul etic al profesorului mentor din România. De asemenea am evidențiat bune practici privind profesionalizarea carierei de mentor în România. Deși timide, programele de mentoring au început să cucerească în ultima vreme un număr mare de manageri din România.

În capitolul al III-lea intitulat „Operaționalizarea activităților de mentorat” am prezentat câteva instrumente utile folosite de profesorul mentor în lucrul cu studenții și cu debutanții atât la practica pedagogică, cât și în mentoratul de stagiu. De asemenea, am lansat trei propuneri pentru optimizarea activității de mentorat, modele de planuri de acțiune ale profesorilor mentori. Planul de acțiune pentru asigurarea calității activităților de practică pedagogică și management eficient al unei grupe de studenți timp de un semestru care cuprinde categoria de obiective, activitățile ce trebuie planificate și desfășurate, competențe necesare ce trebuie formate.

În partea aplicativ-experimentală am sondat pe bază de chestionar percepțiile unor cadre didactice, profesori din învățământul preșcolar privitor la statutul și rolurile profesorilor mentori din învățământul preșcolar. Am constatat că pentru a fi un mentor bun trebuie să fim model de predare pentru studenții practicanți, să utilizăm un limbaj de specialitate, limbajul pedagogic, să oferim studenților exemple de proiectare didactică potrivite fiecărui tip de lecție. Pentru reușita activității de mentorat, mentorul pune la dispoziție studentului materiale didactice diverse, potrivite cu activitățile curente de practică pedagogică.

În concluzie putem spune că în România mentorul reprezintă un model profesional și spiritual la care discipolul aspiră, fiind astfel, prin definiție, unic pentru fiecare individ în parte. Mentorul nu trebuie văzut doar ca o persoană care oferă încurajare sau suport profesional superficial, ca un antrenor în tehnici rutinate sau ca un „maestru” a cărui munca urmează să fie, pur și simplu, imitată. Dimpotrivă, mentorul trebuie văzut ca o persoană care joacă un rol vital în aspectele cele mai profunde ale pregătirii profesorilor, în formarea studentului practicant capabil să reflecteze la munca pe care o desfășoară.

Pentru consolidarea statutului său în societate mentorul trebuie să aibă un nivel înalt de cunoștințe și experiență și trebuie:

- să cunoască valorile, filozofia și cultura organizației și să fie pregătiți să transmită aceste informații;
- să acorde sfaturi privind normele, valorile, regulile și filozofia organizației și să le clarifice acolo unde este cazul;
- să fie capabil și pregătit să îl ajute pe stagiar să aibă acces la informații și resurse;
- să beneficieze de o rețea de contacte în interiorul și exteriorul organizației și să fie pregătiți să apeleze la acestea pentru a-i ajuta pe stagiaři (persoane mentorate, novice, începători, debutanți).

Prin statutul său în școala românească putem spune că mentorul este un pilon pe care se poate sprijini sistemul educativ făcându-l astfel mai rezistent, mai durabil. Calitățile unui mentor reprezintă o puternică experiență profesională în domeniul vizat de ucenic prin faptul că a trecut prin toate etapele de dezvoltare ale unui leader. Din punct de vedere profesional, un mentor este extrem de important în a explica și îndruma un debutant, referitor la moduri de

comportament, cât și de aplicare a cunoștințelor teoretice și, mai ales practice, învățate în școală. Aceste cunoștințe sunt rezultatul unui proces întreg de filtrări și acumulări de cunoștințe, deprinderi, strategii didactice, de tact pedagogic asimilate de-a lungul mai multor ani de experiență profesională. Mentorul are misiunea importantă pentru a-și consolida statutul în organizația școlară, să fie un vector al schimbării, al adaptării la nou și al colaborării în școală și în comunitatea educativă.

# EDUCAȚIA NONFORMALA ÎN RELAȚIA CU ȘCOALA ȘI UTILITATEA COLABORĂRII ÎNTRE ACESTEA

PROF. NICOLETA ANDREEA CROITORU

LICEUL DE ARTE „I. ȘT. PAULIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



ducația muzicală a secolului XXI pune accentul pe cultivarea sensibilității

copilului, pe dezvoltarea laturii estetice și pe bucuria ce ar trebui să o provoace practicarea muzicii.

Educația muzicală nonformală, alături de alte obiecte de învățământ, aduce o contribuție la realizarea educației estetice a elevilor. Muzica angajează viața psihică a copiilor sub toate aspectele ei. În adoptarea metodelor didactice un bun profesor de educație muzicală va trebui să aibă în vedere și principiile abordate de alte discipline, însă trebuie să primeze cel al realizării estetice. Obiectivele educației non-formale nu urmăresc să excludă modul tradițional de educație, ci să completeze instruirea pur teoretică prin activități atractive, la care să aibă acces un număr cat mai mare de tineri.

Prin lecțiile de muzică și diversele manifestări muzicale ale copiilor crește bucuria, buna dispoziție, se dezvoltă spiritul colectiv, se intensifică emoțiile pozitive față de cadrul didactic, de locul unde învață și se joacă. Prin educația muzicală, nu este posibil și nici nu trebuie să fie pregătiți toți copiii pentru a deveni artiști. Se urmărește dezvoltarea sensibilității față de arta sunetelor, formarea gustului estetic și punerea bazelor capacității de a emite judecăți de valoare. Educația pentru și prin arta muzicală înseamnă a-l face pe elev să treacă din ipostaza de auditor în aceea de interpret și apoi de creator. „Cu cât elevul se află într-o ipostază superioară, cu atât intensitatea trăirii estetice este mai mare și angajarea personalității sale mai puternică și multilaterală”<sup>1</sup>. Aici își spune cuvântul educația artistică realizată la nivelul palatelor copiilor și necesitatea acestor cursuri în dezvoltarea emoțională a micilor iubitori de muzică. Intru-cât programa școlară cere parcurgerea unor noțiuni complexe într-un interval de timp tot mai redus de la un ciclu școlar la altul, necesitatea practicării muzicii apare pe fondul dorinței de recreere și eliberare a emoțiilor copiilor. Astfel de cercuri artistice la nivelul instituțiilor de genul palatelor sau cluburilor copiilor ajută la depășirea tracului scenic, a limitelor impuse de timpul prea scurt alocat disciplinei Muzică. Deseori se constată

---

<sup>1</sup> Ioan NICOLA, „*Tratat de pedagogie școlară*”, editura Didactică și Pedagogică, București, 1996, pag.318.

posibile performanțe în elevi ce provin din școli cu profil real, capabili de trăiri interioare intense și de expresivitate artistică.

Educația muzicală nu trebuie redusă la teoretizarea unor noțiuni, la învățarea exclusiv orală precum se întâmplă în multe dintre școlile învățământului românesc unde legătura dintre celelalte discipline și muzică aproape că nu există. Disciplina Educație muzicală nu trebuie tratată doar ca o știință fără a-i recunoaște locul convenit în sensibilizarea elevilor, în cultivarea emoțiilor și îmbogățirea vieții spirituale. Dezvoltarea capacităților de receptare a muzicii ar trebui să devină obiectivul prioritar în educația muzicală deoarece numai acesta va reuși să-i facă pe elevi să înțeleagă frumosul muzical și să-l integreze în propria viață, în diferite comportamente. Nu toți elevii dispun de dotarea muzicală necesară practicării unui instrument sau cântului vocal însă putem cultiva în ei înțelegerea conștientă a unor lucrări muzicale accesibile. Acest proces se poate realiza în primul rând prin audițiile muzicale a căror abordare în lecțiile de educație muzicală devine tot mai redusă. Educației muzicală nonformală poate influența elevul să se familiarizeze, să trăiască opera de artă, cum să o asculte, datorită faptului că poate începe mult mai devreme și a mediului propice de desfășurare a audițiilor: un mediu în care timpul fizic nu devine o povară, programa nu constrânge la simpla parcurgere de noțiuni teoretice, iar relația profesor –elev devine mult mai detensionată, permițând astfel intelectului și emoțiilor să devină mai detensionate. Specialiști, psihologi, pedagogi și muzicieni recunosc rolul modelator al muzicii în ce privește împlinirea personalității copilului. Realizarea unor intense trăiri emoționale, de ordin superior, prin toate aspectele de mai sus, va influența pozitiv întreaga activitate a elevilor în școală și în societate. Cu cât mai devreme va fi începută educația muzicală, cu atât va fi mai temeinică cerința de a asculta, înțelege și trăi marile valori culturale muzicale, naționale și universale, care contribuie la extinderea orizontului de cultură umanistă și de făurire a personalității sale.

Poporul român are o puternică tradiție în cântarea vocală iar această ramură a educației muzicale ar trebui evidențiată mai mult în programele școlare căci practica vocală rămâne calea cea mai directă spre înțelegerea muzicii iar dezvoltarea capacităților de intonare și interpretare necesită timp. În cânt melodia formează o unitate cu textul, făcând-o mai accesibilă. Muzica este mai ușor înțeleasă atunci când se combină cu mișcarea, sub forma dansului cu text și cânt. Eficiența acestui mijloc crește prin faptul că elevii nu numai că ascultă muzică, dar și o execută. Alături de muzica vocală și cea instrumentală își găsește reprezentarea convenită prin intermediul activității didactice la nivelul educației nonformale și în școli ce dispun de baza materială, de instrumente și de un instructor avizat. Stimularea spiritului copiilor prin intermediul artelor constituie o obligație. Artele reprezintă o componentă indispensabilă a unei pedagogii interactive, care fructifică dispozițiile și creativitatea elevilor. Nu numai emisfera stângă se cere a fi antrenată, ci și cea dreaptă, care vizează afectivitatea, spontaneitatea creativă.

În această lume în care kitsch-ul este atât de des întâlnit, educația estetică este chiar foarte necesară. Educația estetică a copiilor trebuie începută încă de la vârsta preșcolară, însă rolul cel mai important îi revine școlii unde cântecele, jocurile cu cântec, audițiile muzicale reprezintă mijloace de bază ale educației muzicale. Copilăria este vârsta la care fizicul și psihicul copiilor suferă intense dezvoltări iar educația muzicală reprezintă una dintre activitățile ce le produce emoții plăcute și puternice.

După cum spunea marele George Enescu, *menirea sfântă a muzicii este să stingă urile, să potolească patimile și să apropie inimile într-o caldă înfrățire, așa precum a înțeles-o marea antichitate, creând mitul lui Orfeu. Muzica trebuie să pornească de la inimă și să se adreseze inimii...să nu uităm că scopul artei este: către mai bine.* Ea educă și dezvoltă o serie de procese psihice: gândirea, memoria, atenția, afectivitatea, voința, etc.

Procesul de sensibilizare și dezvoltarea creativității unui copil se dezvoltă și prin alte metode de manifestare precum teatrul, pictura, literatura, de aceea preocupările pentru formarea conduitelor civilizate, pentru stimularea energiilor creatoare trebuie să se regăsească și în orele de dirigenție sau diverse activități extradidactice.

În concluzie știința educației acordă muzicii un rol important, asemănător literaturii în formarea educației estetice . La fel ca toate celelalte gusturi, fie estetice generale, fie artistice, și gustul estetic muzical se poate forma și cultiva. Rolul profesorului de muzică este de a exersa cu elevii acest gust și de a-i direcționa spre valorile autentice ale muzicii universale.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

Gagim, Ion, *Știința și arta educației muzicale*, Editura Arc, Chișinău, 1996.

Nicola, Ioan, *Tratat de pedagogie școlară*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1996.

Șchiopu, Ursula, Verza Emil, *Psihologia vârstelor*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981.



# ROLUL PROFESORULUI ÎN DEZVOLTAREA SENSIBILITĂȚII, A IMAGINAȚIEI ȘI CREATIVITĂȚII MUZICALE

PROF. VALENTIN-ADRIAN CROITORU

PALATUL COPIILOR DROBETA TURNU SEVERIN,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*P*ersonalitatea umană nu se poate împlini fără dimensiunea estetică a educației,

având în vedere că frumosul există pretutindeni, iar omul creează bunurile, reunind utilul cu plăcutul. Modalitatea prin care se realizează relația dintre om și realitate o constituie arta, altfel spus, prin intermediul imaginii artistice se înfăptuiește sinteza dintre individual și general, dintre subiectiv și obiectiv. Mesajul artistic, prezent în opera de artă pune în evidență valențele formative ale acesteia, dar și cele mai profunde laturi ale personalității umane, oferind în schimb posibilitatea formării convingerilor și acceptarea unor adevăruri.

Dacă s-a vorbit și se mai vorbește încă de un analfabetism școlar, trebuie luat în seamă, și un alt tip de analfabetism, mai subtil și ascuns, dar mult mai periculos, și anume, analfabetismul estetic, adică incapacitatea de a sesiza și vibra în fața frumosului regăsit în artă. Dacă există o criza în artă, ea nu ține de creația artistică, ci, mai degrabă, de receptivitatea noastră față de acest fenomen.

Îndelung dezbătută *criza a artei* este, de fapt, o criză de comunicare, o *criză a sensibilității* care nu se adaptează noilor modalități expresive. De aceea, e nevoie de o reconstrucție permanentă a sensibilității noastre receptive.

Stimularea spiritului copiilor prin intermediul artelor constituie o obligație. Artele reprezintă o componentă indispensabilă a unei pedagogii interactive, care valorizează dispozițiile și creativitatea elevilor. Nu numai emisfera stânga se cere a fi antrenată, ci și cea dreaptă, care vizează afectivitatea, spontaneitatea creativă. Valențele emoțional-estetice pot fi potențate nu numai prin intermediul disciplinelor de profil, ci prin toate activitățile instructiv-educative, fapt ce reclamă pregătirea tuturor educatorilor în direcția formării propriei sensibilități, dar și pentru formarea sensibilității elevilor, în vederea receptării semnificațiilor estetice.

Profesia didactică devine în condițiile societății contemporane una din profesiile cu gradul de mobilitate cel mai ridicat. Pornind de la receptivitatea aproape generală a copiilor față de lumea sunetelor, institutorul va căuta să le dezvolte vocea și auzul muzical, simțul melodic, ritmic, al armoniei, să le formeze priceperi și deprinderi elementare de a cânta. În activitatea didactică nu trebuie să ne limităm doar la a fi un profesor bun ce educă inteligența logică. Trebuie să ne dorim să devenim un profesor fascinant ce educă și emoția alături de intelectul copiilor iar aici aportul educației nonformale este tot mai simțit. Emoția îi transformă pe cei bogați, în săraci; pe intelectuali, în copii; pe cei puternici, în ființe fragile.<sup>1</sup>

În tot acest proces al educării personalității copiilor principiile didactice reprezintă cheia spre succesul tuturor obiectivelor propuse. Aceste principii sunt expresia unei activități instructive-educative funcționale. Rigoarea și normalitatea funcțională depind de pregătirea cadrului didactic, de competențele acestuia de a-și organiza regulile astfel încât să ducă spre îndeplinire obiectivele. Să nu uităm că, deși locul desfășurării educației nonformale este în afara școlii, asta nu înseamnă că nu reprezintă un cadru instituționalizat, ce-și propune obiective.

Educatorul non-formal trebuie să dețină mai multă flexibilitate, adaptabilitate și rapiditate, dar și un entuziasm răsunător. Acțiunile corespund strict intereselor, aptitudinilor și dorințelor elevilor. În plus, doritorii nu sunt obligați să se alăture programului și nu primesc calificative oficiale. Totuși, în funcție de formele de instruire nonformală, există și situații în care sunt acordate *diplome și certificate de absolvire*.

Cele mai importante principii didactice care orientează activitatea de educație muzicală sunt următoarele:

- *principiul participării active și conștiente a elevilor în activitatea de predare-învățare;*
- *principiul interacțiunii dintre teorie și practică;*
- *principiul accesibilității cunoștințelor, deprinderilor și priceperilor;*
- *principiul cunoașterii respectării particularității de vârstă și individuale ale elevilor;*
- *principiul însușirii temeinice a cunoștințelor, priceperilor și deprinderilor;*
- *principiul realizării estetice a educației muzicale.*

Profesorul dornic să ducă spre îndeplinire principiul estetic trebuie să-și amintească în permanență că puterea exemplului este cea mai importantă. Limbajul folosit și modul de exprimare, ținuta morală, vestimentația, modul de pregătire și realizare a activităților muzicale, interpretarea modelului materialului auditiv prezentat, pot stârni în elev emoții și dorința de a deveni întocmai precum modelul său, ducând la sporirea randamentului în activitățile muzicale. Acceptând și cunoscând totodată diferențele individuale dintre elevii prezenți la cursurile de educație muzicală, profesorul trebuie să își adapteze dialogul și acțiunile pedagogice în consecință. Acest fapt ajută la depășirea clasicei relații profesor-elev, bazată pe autoritatea excesivă, fără drept de replică al elevului, contribuind la consolidarea unei educații deschise, transparent, bazată pe încredere și respect reciproc între cele două resurse umane ale procesului de învățământ modern.

---

<sup>1</sup> Augusto CURY, *Părinți străluciți, profesori fascinanți*, Editura For You, 2005, Pag. 65.

***BIBLIOGRAFIE:***

- Antonescu, George, *Doctrinile fundamentale ale pedagogiei moderne*, Editura Cultura Românească S.A.R., ediția a IV-a, 1943.
- Antonescu, George, *Educația și cultura*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1972.
- Bachmann, Marie-Laure, J. Dalcroze, *La rythmique*, Editura De la Braconnière, Suisse, 1984.
- Brăiloiu, Constantin, *Educația muzicală. Trăsătura de unire între popoare*, Conferință la Congresul Internațional de Educație Muzicală de la Praga, 1936.

# SUCCESUL PROFESIONAL LA DEBUTUL ÎN CARIERA DIDACTICĂ

PROF. GHIORGIȚA DIMA

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 20,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

## ARIERA DIDACTICĂ

În managementul resurselor umane, în sens tradițional, cariera profesională înseamnă o succesiune de etape în urma carora individul ajunge într-o funcție importantă, cu recunoaștere socială și bine platită (cariera didactică, militară, medicală etc.). Luând în considerare și aspectele psihosociale implicate în cariera profesională, din necesitatea de a acorda importanță și protecție individului, specialiștii străini din domeniul resurselor umane au ajuns la concluzia că acest concept are mai multe sensuri, sensuri care constituie de fapt modalități diferite de percepție individuală a carierei.

Astfel, se delimitează mai multe "înțeleșuri" ale carierei prin avansare, profesie, succesiune de posturi de-a lungul vieții, serie de roluri de-a lungul vieții legate de experiență, percepere individuală a succesiunii de atitudini și comportamente (cariera subiectivă), cadrul dinamic în care o persoană își percepe viața în întregul ei. Se face distincția între cariera obiectivă (care include dezvoltarea personalului și implică promovare, specializare, motivare, planificare a resurselor umane etc.) și cariera subiectivă (care are în vedere percepția de sine și rolul profesiei în viața fiecărui individ). Apreciem că nu ar trebui să existe această diferențiere decât din motive științifice și/sau pedagogice, deoarece realitatea nu face distincție între social și individual. Singura deosebire este aceea a perspectivei din care se abordează problematica - a individului sau a organizației.

Pentru a defini cariera trebuie să avem în vedere:

- contribuția individului la dezvoltarea propriei cariere;
- contribuția organizațiilor în care evoluează;
- contextele pe care le intersectează;
- calitatea legislației specifice și maniera de aplicare a acesteia.

Cariera este o succesiune de activități și poziții profesionale pe care o persoană le atinge, ca și atitudinile, cunoștințele și componentele asociate, care se dezvoltă de-a lungul timpului.

Cariera este un proces dinamic în timp, care are două dimensiuni:

- Cariera externă – succesiunea obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp.
- Cariera internă – interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective prin prisma subiectivității sale.

Cariera presupune interacțiunea între factorii organizaționali și cei individuali.

Percepția postului ca și poziția adoptată de către individ, depind de compatibilitatea între ceea ce concepe individul potrivit pentru sine (aptitudini, nevoi, preferințe), și ceea ce reprezintă postul de fapt (constrângeri, oportunități, obligații).

Cariera oferă o identitate ocupațională; profesia, poziția ocupată, organizația în care lucrează fac parte din identitatea individului.

Oamenii sunt diferiți între ei dar, în același timp, putem determina și lucruri pe care le au în comun. Utilizând sisteme de clasificare se pot identifica asemănări și diferențieri în orientarea carierei.

Orientarea carierei este deci, acel tipar relativ stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale.

Educația pentru carieră include subiecte care nu sunt, aparent legate de exercitarea unei profesii, precum: viața de familie, petrecerea timpului liber, creșterea și educarea copiilor, problema economic familială, chestiuni legate de valori și calitatea vieții, modul de a face față situațiilor dramatice din viață, decese, divorț, cataclisme naturale, șomaj, privarea de libertate, etc.

Dezvoltarea în carieră și educația pentru carieră au, ca termeni conecși consilierii, o arie longitudinală mai extinsă. Dacă procesul consilierii este, de obicei, strict individualizat, direcționat către un grup de clienți sau către un client, educația pentru carieră și dezvoltarea în carieră se referă la un eșalon de vârstă cu o plajă mult mai extinsă.

Dezvoltarea carierei vizează toate aspectele vieții aflate în devenire și cu o dinamică specifică în diferite planuri, adică:

- autocunoașterea și formarea deprinderilor de relaționare interpersonală;
- educația și formarea profesională inițială;
- educația și formarea profesională continuă;
- asumarea de roluri în viață;
- modul de integrare, trăire și planificare a diferitelor evenimente ale vieții.

Cariera este influențată de un spectru larg de factori: nevoi personale, context social și economic, interese, alte preocupări ale vieții adulte etc.

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 confirme o astfel de aserțiune descrie structura motivațională a cadrelor didactice în următorii termeni:

- așteptări educaționale înalte;
- motivații economice și așteptări financiare reduse;
- nevoia unor standarde etice înalte;
- nevoia de a comunica fapte și idei altor persoane la un nivel interpersonal.

Următoarele motive sunt satisfăcătoare pentru cadrul didactic, ca elemente de echilibrare și de susținere a dezvoltării în carieră:

- dedicarea pentru profesie și pentru activitatea cu copiii;
- succesul obținut în sala de clasă – recompensele profesionale pe care cadrul didactic le primește prin aceea că observă realizările elevilor;
- statutul obținut în comunitate, prin aceea că exercită o profesie respectată;
- pregătirea obținută prin formarea inițială și continuă în domeniu;
- 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.);
- posibilitatea de promovare și avansare în carieră.

Pentru a explica de ce aleg tinerii cariera didactică s-au identificat următoarele motive:

- influența provenită de la familie;
- 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;

Aptitudinile sunt însușiri sau sisteme de însușiri, superior dezvoltate, care mijlocesc performanțe supramedii în activitate:

- nu orice însușire psihică este aptitudine, ci numai aceea care favorizează desfășurarea unei activități cu rezultate supramedii;
- prezența unei aptitudini ar putea fi indicată de (referitor la acțiune): rapiditate, volum, precizie, originalitate, eficiență;
- aptitudinile diferențiază oamenii, elementul principal constituindu-l randamentul (comportament eficient) calitativ și cantitativ;
- aptitudinile explică diferențele între oameni în ceea ce privește posibilitatea însușirii anumitor cunoștințe, priceperi, deprinderi;
- sunt un „aliaj” între ereditar și dobândit (exercițiu, efort, interes, mediu);
- aptitudinile sunt atât premise, cât și rezultate ale învățării;
- punerea în valoare a aptitudinilor și obținerea performanțelor în activitate sunt condiționate de participarea altor componente ale personalității: motive, interese, scopuri, efort voluntar, perseverență.

Talentul este o combinație specifică de aptitudini care asigură posibilitatea unei execuții superioare într-o activitate complexă. Cu alte cuvinte, talentul este o aptitudine complexă de nivel superior.

Toate aceste exemple – preluate după Al. Roșca - ne arată de ce trebuie să fim prudenți în prognoza negativă în ceea ce privește posibilitățile copiilor. Ceea ce a părut imposibil la o anumită etapă de dezvoltare a copilului se dovedește posibil într-o etapă următoare, ca o consecință a unei acțiuni educative juste.

Conform psihologiei moderne : interacțiunea factorilor ereditari și a factorilor de mediu este foarte importantă. Factorii ereditari au rol de condiționare a aptitudinilor și nu de determinare, dotarea ereditară poate îngreuna sau ușura formarea aptitudinilor.



### *Aptitudinile și succesul profesional*

Aptitudinile favorizează obținerea succesului profesional (nu în exclusivitate).

Aptitudinile se constituie în cerințe obligatorii pentru exercitarea unor profesii. În acest sens se alcătuiește psihograma - document care cuprinde aptitudini pe care trebuie să le dețină cel care dorește să aleagă o anumită profesie. Dacă nu există capacitățile necesare putem vorbi de inaptitudini - ele constituie piedici serioase pentru practicarea profesiei (pot fi absolute – prezența lor împiedică fundamental buna desfășurare a activităților și relative – prezența lor nu împiedică în mod fundamental nici cantitatea, nici calitatea prestațiilor).

Printre aptitudinile speciale se numără în primul rând aptitudinile profesionale. O anumită combinație de capacități și însușiri asigură succesul într-o activitate profesională sau alta.

### *Aptitudinea didactică*

Profesorului i s-ar cere următorul set de aptitudini: înțelegere verbală, exprimare verbală, raționament deductiv (tipic pentru procesul de predare), o bună memorie (a reține chipurile elevilor), capacitatea de ordonare a informației (progresia logică a expunerii), fluența ideilor (a găsi exemple alternative și versiuni multiple ale aceleiași prezentări), originalitate, sensibilitate la probleme, dexteritate manuală (utilizare reușită a mijloacelor tehnice de instruire).

Alți autori detaliază aptitudinile pedagogice în termeni mai specifici:

- a preda în mod accesibil;
- a cunoaște și înțelege elevul, psihologia lui, lumea lui interioară;
- spirit de observație și atenție distributivă pentru a avea simultan sub control mai multe lucruri;
- sentimentul noului, preocuparea de a învinge rutina, de a găsi mijloace, procedee, metode care să facă munca instructiv educativă mai eficace (ceea ce se numește creativitate în munca pedagogică);
- aptitudini organizatorice, având în vedere că profesorul lucrează cu un colectiv de elevi, care trebuie să fie organizat și totodată trebuie să-și organizeze și să-și planifice propria muncă cu elevii (de exemplu, organizarea lecției, încadrarea în timp a predării materialului);
- limbaj clar și expresiv, vocabular bogat;
- un anumit patos, entuziasm, care să-l facă să vorbească despre descoperiri, călătorii, expediții, ca și când ar fi participat el însuși la ele.

Un alt pas în alegerea profesiei potrivite și întocmirea unui plan de carieră este acela de a avea o evaluare cât mai corectă și obiectivă asupra aptitudinilor.

La evaluarea profesională se ia în calcul: *aptitudinile, valorile, personalitatea.*

*Evaluarea personalității* ne va furniza de asemenea date relevante în alegerea viitoarei meserii.

*Evaluarea valorilor* ne va ajuta de asemenea să înțelegem ce ne dorim în viața profesională.

*Evaluarea aptitudinilor* ne va ajuta să înțelegem care sunt activitățile la care ne pricepem cel mai bine, dar și care ne fac plăcere.

Numai printr-o corelare între aptitudinile noastre reale și dorința de a exercita o profesie anume putem ajunge să avem succes.

**BIBLIOGRAFIE:**

- Șandru V., *Management și consiliere pentru cariera didactică*, URL:  
<http://www.ccdvl.ro/images/docs/>.
- Jigău M. (coord.), *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Editura Afir, București, 2006.
- C. Cucoș, *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2006.

# EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ A CADRELOR DIDACTICE

PROF. ÎNV. PRIMAR PETRUȚA DOANDEȘ

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR 6,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

*P*

rofesionalizarea didactică presupune dobândirea competențelor necesare exercitării unei activități specifice, instructiv-educative, pregătirea din perspectiva următorului referențial de activități:

- activități didactice, de instruire și educare a elevilor;
- activități la nivel instituțional;
- activități și relații cu comunitatea (consilierea părinților,
- acțiuni culturale, de organizare în parteneriat cu alte instituții a timpului liber al elevilor etc.);
- alte activități (de documentare și perfecționare, de participare la viața socială).

Evoluția în carieră a personalului didactic din învățământul preuniversitar se realizează prin promovarea examenelor de definitivare în învățământ și obținere a gradelor didactice II și I.

În corelare cu reglementările specifice educației adulților și educației permanente, perfecționarea cadrelor didactice se realizează prin stagii de formare obligatorii.

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 (Legea 1/2011, art.245).

Conform Metodologiei privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar (ART. 4), **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;
- c) cursuri de pregătire și susținerea examenelor de obținere a gradelor didactice II și I;
- d) programe de conversie profesională;
- e) studii corespunzătoare unei specializări din alt domeniu de licență.

Formarea continuă asigură actualizarea și dezvoltarea competențelor personalului didactic, inclusiv dobândirea de noi competențe, în funcție de evoluțiile din planul nevoilor de educație și al curriculum-ului educațional, precum și în funcție de exigențele privind adaptarea competențelor personalului didactic la schimbările din structurile/procese de educație.

Formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar se realizează printr-un sistem de instituții, organizații și structuri ale acestora, între care se stabilesc relații ierarhice și relații funcționale menite să asigure coerența, compatibilitatea și respectarea standardelor de calitate în proiectarea, realizarea și evaluarea programelor de formare continuă la nivel național.

Principalele *forme de organizare a formării continue/perfecționării personalului didactic din învățământul preuniversitar* sunt:

- activitățile metodic-științifice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unități, respectiv catedre, comisii metodice, și cercuri pedagogice;
- sesiunile metodic-științifice de comunicări, simpozioane, schimburi de experiență și parteneriate educaționale pe probleme de specialitate și psihopedagogice;
- stagiile periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;
- cursurile organizate de societăți științifice și alte organizații profesionale ale personalului didactic;
- cursurile de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice;
- cursurile de formare în vederea dobândirii de noi competențe și calității/funcții, conform standardelor de pregătire specifice;
- cursurile de pregătire a examenelor pentru obținerea gradelor didactice;
- cursurile de pregătire și perfecționare pentru personalul de conducere, de îndrumare și de control, potrivit unor programe specifice;
- bursele de perfecționare și stagiile de studiu și documentare, realizate în țară și în străinătate;
- cursurile postuniversitare de specializare;
- studiile universitare de masterat pentru cadrele didactice care au absolvit cu diploma de licență de 4 ani;
- programe postuniversitare;
- studiile universitare de doctorat;
- dobândirea de noi specializări didactice, diferite de specializarea/specializările curentă/e.

***Evaluarea formării continue*** se efectuează prin:

- a) acumularea creditelor profesionale transferabile;
- b) validarea competențelor obținute în activitatea didactică cuprinse în fișele anuale de evaluare ale personalului didactic, în rapoartele de inspecție și asistență la oră;
- c) punctarea portofoliului.

Așa cum sugerează cercetările din domeniu și modelele de definire a standardelor ocupaționale/profesionale pentru cadrele didactice, subliniază Dan Potolea și colab., sursa esențială de derivare a competențelor o reprezintă rolurile profesionale ale cadrelor didactice:

*Procesul didactic:*

- cunoaște conținutul disciplinelor predate și documentele școlare aferente;
- proiectează, conduce și evaluează procesul didactic;
- ameliorează și inovează procesul didactic;
- valorifică experiențele de învățare ale elevilor, dobândite în alte contexte;
- utilizează noile tehnologii informaționale și de comunicare, în procesul didactic.

*Managementul clasei de elevi:*

- organizează și asigură conducerea socială a grupului școlar;
- asigură un climat socio-afectiv securizat, bazat pe încredere și pe cooperare;
- gestionează situațiile de criză educațională.

*Consiliere școlară:*

- cunoaște individualitatea elevilor și îi asistă în propria dezvoltare;
- identifică nevoile și dificultățile de învățare;
- colaborează cu familia și cu alți factori educativi etc.

Astăzi, evaluarea profesorilor se axează pe competențe, pe capacități de a face, de a rezolva probleme concrete, specifice domeniului educațional, dar și pe rezultatele elevilor, pe performanțele acestora. La datele obținute în acest fel se adaugă opiniile părinților și ale elevilor. Afirmarea unei noi viziuni asupra profesionalismului și evaluării expertizei profesionale în variate domenii aduce în prim plan evaluarea performanțelor elevilor (D. Potolea, 2008).

**BIBLIOGRAFIE:**

- Bîrzea C., *Definirea și clasificarea competențelor*, în „Revista de pedagogie”, București, 2010, nr. 58 (3). p 7-12.
- Bârlogeanu, L., *Paradigma educațional-umanistă în contextul postmodernității, în Pedagogie*.
- Păun E. și Potolea D. (coordonatori), *Fundamentări teoretice și demersuri aplicative*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- Iucu B. R., Pânișoară I. O., *Formarea personalului didactic*, 2000.

# INSTRUIREA ASISTATĂ DE CALCULATOR

PROF. ELVIS VASILE DULEA

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*D*

efinind educația educațională, prin „acea schimbare în domeniul educației și

practicilor învățământului care are ca drept scop ameliorarea sistemului” , Jean Thomas avansează expresia „educația în schimbare”. Schimbarea a început să fie considerată ca evoluție pozitivă preferabilă continuității în sine, abia într-o perioadă relativ recentă. Definiția dată mai sus inovației nu elucidează conținutul conceptului, astfel încât să putem face o deosebire între inovație și schimbare. Inovația educațională este o schimbare însă una cu caracter deliberat voluntar, “este o operație unitară al cărei obiectiv este de a determina instalarea, acceptarea și utilizarea schimbărilor”.

O inovație trebuie să reziste în timp, să fie utilizată pe scară largă și să nu-și piardă caracterul inițial. Realitatea demonstrează că învățământul, ca instituție socială cunoaște un ritm mai ridicat de evoluție în perioadele de transformări sociale generale interacționând cu celelalte subsisteme sociale, astfel încât o schimbare în interiorul unuia impune schimbări și în celelalte. Nu putem neglija presiunea mediului ambiant care determină schimbarea mai rapidă a sistemului de învățământ decât în condiții lente de funcționare. Efectele unei schimbări introduse de la “centru” pot să se repercuteze din aproape în aproape prin “unde” succesive, iar o modificare “marginală” poate ea însăși să influențeze ansamblul rețelelor unui sistem.

Inovația nu are, în mod automat, efecte în lanț cu caracter pozitiv tot astfel, cum o schimbare de ansamblu nu se obține prin adăugarea mecanică a unor schimbări parțiale. În acest context, ne recursul la acele modalități ale schimbării sociale care sunt apte să genereze “sensuri detectabile cu mijloace de testare științifică întrucât comportă tendințe regularități și legități inerente”.

Selectarea judicioasă a mijloacelor de învățământ pentru o temă/lecție, trebuie să aibă în vedere următoarele criterii: obiectivele urmărite, specificul conținuturilor, particularitățile elevilor, condițiile locale de dotare și nu în ultimul rând, competențele cadrului didactic.

Atunci când se discută despre integrarea mijloacelor de învățământ în strategii didactice adecvate, în general trebuie parcurse trei etape: pregătirea elevilor în vederea receptării mesajului didacto-vizual, ceea ce presupune stimularea atenției, a curiozității; actualizarea unor cunoștințe anterior învățate; orientarea elevilor în vederea receptării optime



a mesajului audio-vizual (elevii află ce au de urmărit, cum să consemneze informațiile etc.) și integrarea mijloacelor de învățământ în strategii didactice adecvate. A doua etapă se referă la utilizarea efectivă a mijlocului de învățământ, urmărindu-se activarea elevilor pe parcursul utilizării lui iar a treia etapă are rolul de a valorifica informațiile dobândite în urma utilizării mijlocului de învățământ, prin activități ulterioare (conversația, efectuarea unei teme, etc.).

Metoda Instruirii asistate pe calculator verifică următoarele operații integrate la nivelul unei acțiuni de dirijare euristică și individualizată a activităților de predare-evaluare: organizarea informației conform cerințelor programei adaptabile la capacitățile fiecărui elev; provocarea cognitive a elevului prin secvențe didactice și întrebări care vizează depistarea unor lacune, probleme, situații problemă; rezolvarea sarcinilor didactice rezolvate anterior prin reactivarea sau obținerea informațiilor necesare de la resursele informatice apelate prin intermediul calculatorului; realizarea unor sinteze recapitulative după parcurgerea unor teme, module de studii, lecții, subcapitole, capitole, discipline școlare; asigurarea unor exerciții suplimentare de stimulare a creativității elevului.

Un mijloc didactic modern este calculatorul, considerat de pedagogi cel mai complex mijloc de învățământ. Cu ajutorul calculatorului pot fi prezentate: informații, aplicații, exerciții, probleme, jocuri didactice, simularea unor procese/fenomene, itemi de evaluare/autoevaluare. Utilizarea calculatorului în procesul de învățământ devine din ce în ce mai importantă (chiar indispensabilă) din două motive: are loc o informatizare a societății; mediile de instruire bazate pe informatică oferă un puternic potențial educativ.

Considerând calculatorul un instrument didactic, remarcăm mai multe modalități de apariție a calculatorului în demersul didactic:

- utilizarea calculatorului pentru tehnoredactarea computerizată a documentelor școlare (planificări, proiecte de unități de învățare, proiecte de lecție etc);
- utilizarea calculatorului ca mijloc de predare în cadrul lecțiilor de comunicare de noi cunoștințe, de recapitulare sau a prelegerilor, în care calculatorul poate reprezenta suport al unei sinteze, imagini, figuri ce pot fi proiectate în scopul transmiterii de cunoștințe;
- realizarea unor calcule numerice, mai mult sau mai puțin complicate, în scopul formării deprinderilor de calcul;
- realizarea unor bănci de date, adică stocarea de informații, modalitate care să permită ulterior regăsirea informațiilor după anumite criterii;
- învățarea unui limbaj de programare;
- realizarea unor laboratoare asistate de calculator.

Cel mai important mijloc educațional de instruire, care se realizează cu ajutorul calculatorului, este softul educațional, care este proiectat fie conținând propria strategie didactică, fie ca un moment precis într-un set de strategii posibile, din care educatorul poate alege. Este deosebit de important să se evidențieze tipul de soft educațional, din punct de vedere a conținutului tematic și a strategiei, pentru a putea fi corect folosite. Iată câteva exemple: softul interactiv de învățare, care are înglobată o strategie care permite feedback-ul și controlul permanent, determinând o individualizare a parcursului în funcție de nivelul de pregătire al copilului.

Pe de altă parte, softul de simulare permite reprezentarea controlată a unui fenomen sau sistem real prin intermediul unui model cu comportament analog.

Prin softul de investigare, copilului nu i se prezintă informațiile deja structurate (calea de parcurs) ci este un mediu de unde copilul poate să își extragă singur informațiile necesare rezolvării sarcinilor propuse.

Softul tematic, de prezentare, abordează subiecte sau teme din diferite domenii, arii curriculare din programa școlară, propunându-și oferirea unor oportunități de lărgire a orizontului cunoașterii în diverse domenii.

Softul de testare/ evaluare este poate gama cea mai larg utilizată întrucât specificitatea sa depinde de mulți factori: momentul testării, scopul, tipologia interacțiunii (feedback imediat sau nu); Ultimul tip de soft, cel educativ, se desfășoară sub forma unui joc, prin care se atinge un scop didactic și se realizează prin aplicarea inteligentă a unui set de reguli, copilul fiind implicat într-un proces de rezolvare de probleme/ situații.

Problema utilizării soft-urilor educaționale, a jocurilor pe calculator, așa cum mai sunt greșit numite, în procesul de educație al copilului este destul de controversată. Jocurile cu un real efect educativ sunt foarte rare și nici nu sunt foarte agreate.

Cele mai multe jocuri pe calculator nu sunt benefice deoarece au un înalt conținut agresiv. Ele îndepărtează copilul de la valorile profunde ale societății. Multe jocuri cultivă violența prin simularea unor războaie sau a unor scene sângeroase. Majoritatea copiilor care văd numai violență pe ecranul televizorului sau al calculatorului au tendința să fie mai agresivi. De asemenea, petrecerea mai multor ore în fața calculatorului poate fi deosebit de nocivă, prin faptul că răpește din timpul de joacă al copilului petrecut în aer liber, dar și prin efectul nesănătos pe care îl au monitoarele asupra ochilor.

Cu ajutorul programelor didactico-informaticе, a softurilor educaționale, se eficientizează procesul de predare-învățare-evaluare a cunoștințelor. Utilizând softurile educaționale în cadrul activităților se vor dezvolta: gândirea logică, spiritul de observație, memoria vizuală, atenția voluntară, operațiile intelectuale prematematice, deprinderile de lucru cu calculatorul și abilitățile de utilizare a informațiilor primite prin intermediul softurilor educaționale.

În concluzie, integrarea tehnologiei informatice și comunicaționale în procesul de predare-învățare-evaluare, atrage după sine mai mult decât utilizarea softurilor educaționale și nu înseamnă numai utilizare exclusivă în scop de informare. Profesorul are rolul de a pune resursele la dispoziția elevilor pentru ca aceștia să lucreze pe cont propriu; resursele trebuie organizate în așa fel încât să inspire elevii, să-i ajute în învățare, să le stimuleze formarea de capacități de gândire de ordin superior și să susțină practicile de instruire.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Ionescu Miron, Radu Ion, *Didactica modernă*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1995.  
Păun, E., Potolea, D. (coord.), *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2002.  
[http://iota.ee.tuiasi.ro/~aadascal/curs\\_iac/IAC\\_Manual\\_Draft](http://iota.ee.tuiasi.ro/~aadascal/curs_iac/IAC_Manual_Draft).

# CARIERA DIDACTICĂ - MOTIVARE, SATISFAȚIE, SUCCES

PROF. LUIZA-DANIELA DURALIA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „DIMITRIE GRECESCU”,

DROBETA TURNU-SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*C*

ariera profesională reprezintă parcursul profesional format din ocupații succesive asumate de un individ în termenii aceleiași ocupații de bază. Pregătirea pentru carieră se face obligatoriu pe căi formale (școlarizare, formare continuă), dar și informale (studiu individual, experiență de muncă în alt domeniu sau pe altă poziție ierarhică).

Profesionalizarea constituie procesul formării 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.

Pregătirea inițială și 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.

În ultimii ani problema motivării pentru cariera didactică a devenit o condiție obligatorie nu doar pentru dezvoltarea sistemului de învățământ ca atare, ci putem spune – fără teamă de a exagera – că însăși evoluția societății într-o direcție pozitivă poate fi înțeleasă prin prisma acestui domeniu de cercetare. Există o legătură pozitivă între motivația elevilor și motivația cadrelor didactice. Astfel, cadre didactice motivate înseamnă elevi motivați. Evident că reciproca este îngrijorătoare: cadre didactice nemotivate poate conduce destul de ușor la apariția lipsei de motivație și la elevii cu care lucrează.

Iată de ce se cuvine să investigăm mai în profunzime aspectele motivării pentru cariera didactică: mai precis, ce instrumente putem să folosim pentru creșterea atractivității acestei profesii în rândul tinerilor absolvenți (pentru ca resursele umane valoroase să își dorească o carieră didactică), dar și pentru retenția profesională a cadrelor didactice practice, cu experiență și vocație. Mai mult decât atât, este important să analizăm și cum putem să creștem baza de motivare pentru cadrele didactice deja atrase spre sistem (și care nici nu au ca opțiune părăsirea carierei didactice) pentru ca activitatea desfășurată de către acestea să fie maximală, îndeplinind întregul potențial al respectivelor persoane.

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.);
- 6) posibilitatea de promovare și avansare în carieră.

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 preda.

Este important să observăm că există și o analiza a motivației pentru care persoanele nu doresc să își construiască un traseu profesional în arealul didactic - aceasta îmbracă următoarele realități: condițiile de muncă (neattractive), considerații salariale și oportunitățile pe care le oferă alte locuri de muncă.

Se observă faptul că motivația pentru cariera didactică reprezintă astăzi o prioritate a oricărei politici de reformă, nu doar în domeniul învățământului ca atare, ci în plan mai larg, social. Într-adevăr, așa cum sistemul de învățământ reprezintă motorul de dezvoltare pentru progresul social, tot așa resursa umană reprezintă elementul cheie privind succesul și viabilitatea măsurilor de reformă la nivelul sistemului de învățământ.

Lipsa de motivare pentru cariera didactică dezvoltă ca într-un principiu al dominoului foarte multe efecte, atât de natură directă cât și indirectă. Spre exemplu, studii recente arată nu doar că profesori motivați înseamnă elevi motivați, ci și că dacă cadrele didactice practice nu sunt motivate de profesiunea pe care o practică, o consecință probabilă și posibilă este apariția unei stări de demotivare la cursanții acestora, elevi și studenți.

O selecție mai slabă a cadrelor didactice din absolvenții mai puțin capabili poate conduce la determinarea apariției unui adevărat cerc vicios: studenții deveniți cadre didactice reușesc în mai mică măsură să realizeze o activitate instructiv-educativă de succes, ceea ce conduce la apariția unor cursanți mai slab pregătiți dintre care se vor recruta viitorii specialiști în diferite profesii, dar și viitoarele cadre didactice! Dacă intrăm într-un astfel de cerc vicios, rezultatele nu au cum să fie dintre cele mai bune.

„Satisfacția sau insatisfacția creată de către un loc de muncă este rezultanta unei balanțe între ceea ce persoana își dorește de la locul de muncă propriu și ceea ce percepe că acesta din urmă îi oferă în fapt” (Locke apud Luce, J 1998).

Dacă este să legăm profesia didactică, în principal, de motivația de realizare, putem observa că o asemenea perspectivă este corectă; astfel, cu cât cadrele didactice au nivele de responsabilitate superioară, este de presupus că și motivația de realizare este mai complex îndeplinită, ceea ce conduce – firesc – la un nivel de satisfacție profesională superior. Explicația ar putea fi următoarea: astfel, creșterea nivelului de responsabilitate poate însemna – pentru cadrul didactic respectiv – o mai mare implicare, necesitatea de a face față unor provocări mai însemnate și un control mai extins asupra modelului de evoluție a vieții sale profesionale (aceste aspecte fiind în măsură să îmbunătățească nivelul motivației pentru carieră).

***BIBLIOGRAFIE:***

- Ion-Ovidiu Pânișoară, Georgeta Pânișoară, Motivația pentru cariera didactică, 2010.  
Laura Patache, Managementul carierei învățământului, 2017.  
Popa, Ioan, D., Profesorul eficient, Editura Universității Al. I. Cuza, Iași, 2002.  
Potolea, Dan., Profesorul și strategiile de conducere a învățării, în „Structuri, strategii și performanțe în învățare”, Editura Academiei, București, 1989.

# MOTIVAREA CADRELOR DIDACTICE PENTRU DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT, ÎN INSTITUȚIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

PROF. GEANINA ERCEANU

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*P*erformața unei instituții de învățământ preuniversitar este dependentă de

performanța cadrelor didactice pe care le are, motiv pentru care toți factorii de decizie implicați, trebuie să privească activitățile cadrelor didactice ca pe o investiție, care poate aduce un imens beneficiu pentru întreaga comunitate educațională. Managerul instituției de învățământ preuniversitar trebuie să fie garantul unor acțiuni/activități de calitate, care pot fi realizate dintr-o motivație puternică. Motivația cadrelor didactice reprezintă un scop major pentru orice manager școlar. De îndată ce a reușit să-și motiveze membrii echipei pe care o coordonează și pe sine, nici un obstacol nu mai poate rezista în calea realizării obiectivelor propuse. Cadrul didactic nemotivat poate conduce destul de ușor la apariția lipsei de motivație și la elevii pe care-i instruieste.

Motivația este o sumă între trebuințe primare, motive, interese, convingeri și idealuri. Ca formă de exprimare, motivația poate fi:

- motivație pozitivă - duce la acțiuni în urma cărora se obțin succese, recompense, satisfacții;
- motivație negativă - îndeamnă la acțiuni menite să evite pedeapsa, insuccesele, insatisfacția;
- motivație intrinsecă - este dată de plăcerea pentru activitatea pe care o desfășurăm;
- motivație extrinsecă - transformă activitatea doar într-un mijloc pentru atingerea unui scop;
- motivație cognitivă - se confundă cu nevoia omului de a cunoaște, de a înțelege, de a fi informat;



- motivație afectivă - este nevoia omului de a obține aprobarea, admirația, afecțiunea celorlalți.

Cadrele didactice care aleg să se dezvolte profesional sunt motivate, de fapt, mai mult de aspectele intrinseci decât de cele extrinseci. Principala motivație intrinsecă, este importanța lucrului cu elevii și a ajutorului oferit acestora pentru a învăța.

Ca elemente de echilibrare și de susținere în dezvoltarea profesională ar mai fi următoarele motive: succesul obținut în sala de clasă; statutul obținut în comunitate; pregătirea obținută prin formarea continuă în domeniu; condiții de muncă favorabile exercitării profesiei; posibilitatea de promovare și avansare în carieră.

Motivația profesională este întărită de unirea valorilor personale cu cele ale instituției, unde este angajată persoana. Dezvoltarea profesională are ca rezultat creșterea încrederii în sine, facilitarea autocontrolului și autoconducerii, cunoașterea și înțelegerea criteriilor de reușită, generarea de oportunități și încurajarea intervențiilor inovatoare în procesul educațional.

Realizarea unei concordanțe cât mai mari între aspirații și așteptări individuale împreună cu obiectivele, sarcinile și celelalte elemente organizaționale, pe de o parte, eforturi și decizii, acțiuni și comportamente personale, pe de altă parte, este esențială pentru obținerea de performanțe individuale și organizaționale”.

Nevoia de a înțelege scopurile imediate și mai ales pe acelea mai profunde, subtile ale activității noastre profesionale, implică rolul mentorului. Nu există o definiție universal acceptată a mentoratului. Mentor înseamnă: ”în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare; în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională”. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat.

Scopul general al activităților de mentorat vizează:

- a) sprijinirea persoanei mentorate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale;
- b) facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei mentorate pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională;
- c) ghidarea în procesul de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici.

Mentoratul de toate tipurile (pentru stagiile de practică pedagogică, de inserție a cadrelor didactice debutante, de dezvoltare profesională la locul de muncă), este important pentru instituțiile de învățământ preuniversitar și cadrele didactice, dintr-o serie de motive:

- *beneficii pentru instituțiile de învățământ*: cercetările evidențiază impactul semnificativ asupra recrutării și retenției, atât a mentorului, cât și a discipolului, o satisfacție mai mare la locul de muncă;
- *beneficiile pentru persoana mentorată*: rezultatele dezvoltării care pot include cunoștințe, îmbunătățiri tehnice și comportamentale, gestionare mai bună a obiectivelor carierei, încredere sporită și autoconștientizare care ajută la construirea performanței;

- *beneficiile pentru mentor*: satisfacția formării colegilor și transferul cunoștințelor, aptitudinilor și stilurilor comportamentale, dobândirea de cunoștințe de la discipol cu privire la standardele recente, stiluri și tehnici.

Astfel, motivația cadrelor didactice de dezvoltare profesională prin activități de mentorat ține de: interesul față de îmbunătățirea calității educației; interesul față de procesul formării/dezvoltării profesionale.

Concluzii:

1. Programele de dezvoltare profesională a cadrelor didactice prin activități de mentorat, impun acțiuni/activități care prezintă o motivație și un avantaj pentru cadrele didactice în luarea deciziilor vocaționale, în stabilirea unor obiective pe termen lung.

2. Motivația cadrelor didactice pentru a desfășura activități de mentorat vine din interesul față de creștere profesională și implicare în procesul de îmbunătățire a calității educației. Nevoile de dezvoltare profesională și indicatorii care se doresc a fi atinși stabilesc anumite ținte de dezvoltare profesională, care pot fi realizate cu ajutorul mentorilor.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Andrișchi V., *Fundamente teoretice și metodologice ale managementului resurselor umane în învățământul preuniversitar*, Teza de doctor habilitat, Chișinău, 2012.
- Chicu V., Goraș-Postică V., *Formarea continuă a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii*, Ghid metodologic, Chișinău, CE „Pro Didactica”, 2010.
- Crașovan M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Timișoara, Editura Universității de Vest, 2004.
- Huncă M., *Formări profesionale continue ale cadrelor didactice centrate pe interconexiunea nevoilor personale și instituționale*, Teză de doctor în științe pedagogice, C.Z.U.: 37.091 (043.2), Chișinău, 2016.
- Losii E. *Rolul mentoratului în cariera profesională*, în „Psihologie organizațional-managerială”, Iași, Polirom, 2008.
- Olaru V., *Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional*, Teză de doctor în pedagogie, Chișinău, 2013.
- Pănișoară G., Pănișoară O., *Motivarea pentru cariera didactică*, București, Editura Universității din București, 2010.

# ROLUL MENTORATULUI ÎN CARIERA PROFESIONALĂ

PROF. MĂDĂLINA FULGĂ  
ȘCOALA GIMNAZIALĂ DÂRVARI,  
JUDEȚUL MEHEDINȚI

## *S*ummary

*In the communication is mentioned the fact that professional success depends on several factors. One of them, with a big impact in youth potential at the beginning of the carrier is coaching. The process of coaching has a big impact in the company, in carrier and human resource development, due to this employee 's progress is quicker, and they have a feeling of satisfaction and professional realization, and develop a better self-esteem. In the article are presented different types of coaching and some dysfunctions of a coaching relationship.*

Mentoratul reprezintă o problemă complexă și încă neexplorată suficient. În continuare vom încerca să inventariem cele mai importante aspecte ale acestei problematice. Mentoratul este o activitate cu rădăcini ancorate în antichitatea grecească, specifică acelor persoane care sprijineau tinerii și îi consiliau cu înțelepciune. Constatăm că majoritatea oamenilor de valoare, fiecare în domeniul său, au fost mentori prețioși pentru alții sau au avut, la rândul lor, mentori: Aristotel i-a fost mentor lui Alexandru cel Mare, Socrate - lui Platon, Arhimede - lui Galileo Galilei etc. Conceptul de *mentor* este un concept relativ nou în țara noastră, fapt demonstrat și de săraca bibliografie în domeniu, în limba româna. Totuși, acest concept ar trebui să rămână unul de bază în existența și devenirea fiecărui individ. În educație, mentoratul este un subiect atent dezbătut și analizat. Termenul a fost folosit mai întâi în domeniul economic și a fost preluat și în domeniul educațional începând cu anii 80, cu scopul de a îmbunătăți calitatea actului educațional, mai exact, fiind o soluție de reformare a profesiei didactice și a educării viitoarelor cadre didactice. Confruntându-se cu o rată foarte mare de cadre didactice, ce părăseau profesia în primii ani de activitate și cu un nivel nu tocmai corespunzător de pregătire al acestora, specialiștii americani au introdus mentoratul în programele de adaptare profesională, pentru primii ani de activitate, facilitând trecerea de la pregătirea inițială la formarea profesională continuă, iar mai apoi, a fost utilizat în cadrul pregătirii inițiale, mai ales în componenta practică, realizată în școli, sub coordonarea unor cadre didactice cu experiență.

Nu există o definiție universal acceptată a mentorului și mentoratului. Mentor înseamnă: „în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare; în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională”. Suzanne Faure consideră că mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională [1, pag. 798]. Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este *mentorul*, iar relația construită se numește *mentorat*.

Din diferite viziuni științifice asupra fenomenului de mentorat, putem extrage câteva caracteristici fundamentale:

- mentoratul este o relație comunicațională, interpersonală, unu la unu sau una la două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură din toate punctele de vedere, dar, nu neapărat, mai în vârstă decât cealaltă /celelalte;
- o relație de mentorat se dezvoltă de-a lungul unei perioade de timp, perioadă în care nevoile persoanei menturate și natura relației tind să se schimbe. Mentorul trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă;
- procesul de mentorat se poate desfășura și pe o perioadă determinată, atunci când are ca scop atingerea unor obiective concret prestabilite, obiective ce aparțin ambelor categorii de membri ai relației diadice, atât ale mentorului, cât, mai ales, ale persoanei menturate, vizând dezvoltarea, schimbarea acesteia din urmă [1, pag.801].

Putem spune că mentoratul, ca formă de sprijin și de promovare, merită mai multă preocupare și ar putea fi chiar instituționalizată. Într-un astfel de context, recomandările care vin din partea unor persoane recunoscute pentru activitatea lor, vor avea o altă recunoaștere și apreciere. Instituția ce ajută angajatul la începutul carierei profesionale, se implică print-un proces instrumental, organizat, în vederea atingerii unor performanțe, printr-un proces asistat, realizabil, printr-un regim de întărire, de stimulare și de competiție, este un mod de interrelaționare multidimensională, în care se proiectează maturizarea și autonomia, precum și schimbul valorilor și competențelor. După cum sublinia E. Paul Torrance, „prezența sau absența unui mentor provoacă o diferență ce nu poate fi atribuită întâmplării” [3, pag.117]. Astfel, tot mai consistentă devine ideea că programele de „mentorat formal” trebuie organizate și optimizate.

Mentoratul este important pentru organizație și individ dintr-o serie de motive:

*Beneficii pentru organizație:* cercetările evidențiază impactul semnificativ asupra recrutării și retenției, atât a mentorului, cât și a discipolului, productivitate sporită printr-un angajament mai bun și o satisfacție mai mare la locul de muncă.

*Beneficiile pentru persoana mentorată (discipol):* rezultatele dezvoltării care pot include cunoștințe, îmbunătățiri tehnice și comportamentale, gestionare mai bună a obiectivelor carierei, dezvoltarea unei rețele mai ample de influență, încredere sporită și autoconștientizare care ajută la construirea performanței.

*Beneficiile pentru mentor:* satisfacția formării colegilor și transferul cunoștințelor, aptitudinilor și stilurilor comportamentale, dobândirea de cunoștințe de la discipol cu privire la cele mai recente standarde, stiluri și tehnici [2, pag.46].

În ce privește domeniul nostru de interes - spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice, antrenori, formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, care sunt compatibili, dată fiind pregătirea și experiența lor, să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile, ce pot interveni în viața novicilor, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesie, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia și desfășoară misiunea. Mentorii, oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități psihosociale, comunicaționale și morale, sunt, în primul rând, modele de identitate, surse de ajutor și informație, tipul de profesioniști capabili să întrețină o relație dinamică. Fiind vorba de un parteneriat, caracteristicile mentorului și ale discipolului sunt importante în construirea relației. Modul în care fiecare își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile aferente face ca relația să poată funcționa în beneficiul amândurora. Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să posede dorința de a ajuta, aptitudini manageriale și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

În funcție de relația stabilită, durata și intensitatea ei, natura activității, resursele utilizate etc., regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- mentoring clasic/tradițional - axat pe dezvoltarea personală și profesională, ce face referire la relația informală mentor-discipol, bazată pe respect reciproc, interese comune;
- mentoring planificat (formal) - axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- mentoring în echipă - când mai mulți mentori lucrează cu mai multe persoane;
- mentoring între egali - între persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și de a-și urmări unul altuia performanțele;
- e-mentoring - presupune o relație mediată de calculator, ce se poate desfășura în orice moment și în orice loc;
- auto-mentoring - o strategie prin intermediul căreia persoana urmărește propria dezvoltare, strategie ce necesită din partea sa un nivel ridicat de motivare și autodisciplină [1, pag. 800].

Un program de mentoring oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, ce permit dezvoltarea angajaților - sub îndrumarea și cu suportul persoanelor de succes din organizație. Prin intermediul programului sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc.

La noi în țară au fost depuse eforturi sporadice de a realiza această îndrumare, dar ele sunt nesistematice, neorganizate, iar mentorii nu au beneficiat de o formare specială în acest sens. Trebuie să menționăm că procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au

un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

***BIBLIOGRAFIE:***

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Polirom, Iași, 2008.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
- Pânișoară, G., *Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Ungureanu, D., *Mentoring-ul în educația adulților*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 5, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2001.



# PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT

PROF. IULIANA GIMOIU

COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*P*

entru a ajunge la rezultate remarcabile, elevilor trebuie să li se asigure un corp profesoral bine pregătit și motivat. Nicio reformă a educației nu se poate realiza dacă se ignoră importanța pregătirii teoretice și practice specifice profesiei didactice.

Calificarea la nivel superior, bazată pe definirea standardelor de calitate și competențelor subsumate, corect și unitar definite și creșterea motivației profesionale a membrilor profesiei didactice sunt fundamentale pentru asigurarea unei educații eficiente. Actualele exigențe, determinate de schimbările rapide ale societății, care se exercită asupra cadrelor didactice, constituie surse ale dezbatărilor legate de politicile educaționale ale țărilor europene.

Un concept cheie în pregătirea profesorilor este acela al profesorului cu statut profesional înalt: calificat pentru un nivel superior de educație, cu o gamă recunoscută de competențe profesionale, capabil să exercite un grad semnificativ de autonomie și judecată profesională și de la care se așteaptă să-și asume responsabilitatea pentru propria dezvoltare profesională continuă și să contribuie la profesia didactică în ansamblul ei, precum și la dezvoltarea politicii și practicii educaționale. Pregătirea inițială a profesorilor, încadrarea și debutul în carieră trebuie să stabilească bazele pentru acest statut.

O pregătire de calitate superioară a profesorilor, bazată pe un sistem integrat de formare inițială, stagiatură și dezvoltare profesională continuă este necesară acum mai mult decât oricând pentru a răspunde cerințelor actuale ale profesorilor și ritmului schimbării aflat în creștere, precum și noilor cerințe pe care aceștia le vor întâmpina pe parcursul vieții profesionale.

Un fundament inițial puternic este esențial pentru înzestrarea noilor profesori cu cunoștințele, competențele, abilitățile, atitudinile, conștientizarea și încrederea necesare pentru a preda, pentru a fi pro-activi și a gestiona schimbarea cu profesionalism într-un mediu care evoluează rapid. Apare nevoia de a întări dezvoltarea profesională continuă în carierele tuturor profesorilor încă de la debut, pentru ca aceștia să poată înfrunta provocările

profesionale continue pe care le întâmpină. Provocările și schimbările pe care profesorii debutanți le vor întâmpina vor fi cel puțin la fel de mari ca acelea cu care se confruntă generația actuală.

Pentru a-și putea îndeplini rolul de lideri și modele într-o societate aflată în tranziție radicală, profesorii trebuie să beneficieze de un sistem de formare performant.

În acest context, cariera didactică trece printr-o perioadă de multiple transformări, marea lor majoritate fiind determinate de globalizarea și europenizarea la care țara noastră este parte, de necesitatea armonizării sistemului de învățământ cu cerințele pieței muncii europene, dar și de schimbările paradigmatelor educaționale, politice, sociale, economice și axiologice. Toate acestea presupun creșterea continuă a calității sistemului educațional, vizând în continuare profesionalizarea carierei didactice, prin implementarea standardelor profesionale în procesul de formare a viitorilor educatori.

Programele de pregătire profesională a cadrelor didactice din România au suferit numeroase transformări în ultimii ani, transformări determinate atât de schimbarea structurii învățământului superior, cât și de schimbarea planurilor de învățământ în cadrul departamentelor pentru pregătirea personalului didactic.

Legea educației naționale, intrată în vigoare la începutul anului 2011 a adus un nou val de schimbări în sfera formării inițiale și continue a personalului didactic.

Intrarea României în Uniunea Europeană a condus, implicit, la crearea, în toate domeniile vieții a unei interdependențe între țara noastră și alte țări europene. Astfel, învățământul românesc trebuie să se alinieze exigențelor impuse, raportându-se permanent la evoluțiile europene. Astăzi, mai mult ca oricând, profesorii au o misiune din ce în ce mai complexă, deoarece responsabilitățile lor sunt în continuă creștere, iar mediile în care aceștia lucrează sunt din ce în ce mai solicitante. În cadrul organismelor UE, comisiile cu atribuții în domeniul învățământului studiază modalitățile prin care educatorii pot fi pregătiți mai eficient decât în prezent pentru sarcinile importante pe care le au de îndeplinit în marea societate europeană.

Problema motivării cadrelor didactice pentru dezvoltarea profesională este una actuală pentru societatea contemporană, reprezentând și o prioritate a politicilor de reformă în domeniul educațional. Această prioritizare este determinată de faptul că performanța unei instituții de învățământ este dependentă de performanța cadrelor didactice pe care le are, motiv pentru care toți factorii de decizie implicați trebuie să privească activitățile cadrelor didactice ca pe o investiție care poate aduce un imens beneficiu pentru întreaga comunitate educațională.

Cadrelor didactice care aleg să se dezvolte profesional sunt motivate, de fapt, mai mult de aspectele intrinseci decât de cele extrinseci. Principala motivație intrinsecă este importanța lucrului cu elevii și a ajutorului oferit acestora pentru a învăța. Ca elemente de echilibrare și de susținere în dezvoltarea profesională ar mai fi următoarele motive:

- succesul obținut în sala de clasă;
- statutul obținut în comunitate;
- pregătirea obținută prin formarea continuă în domeniu;
- condiții de muncă.

Mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea

ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat. Scopul general al activităților de mentorat vizează:

- a) Sprijinirea persoanei mentorate în procesul de autoobservare și reflecție asupra propriilor experiențe profesionale. Motivarea cadrelor didactice în analiza nevoilor de dezvoltare profesională este imperativă în condițiile unei educații de calitate. Scopul acestei analize este acela de a cunoaște situația de pornire precum și direcția pe care profesorul o dorește în dezvoltarea profesională. În funcție de nevoile identificate se stabilesc țintele de dezvoltare profesională și indicatorii care să marcheze atingerea acestora.
- b) Facilitarea procesului de autoevaluare a persoanei mentorate pentru determinarea necesităților de dezvoltare profesională.
- c) Ghidarea în procesul de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici.

Mentoratul are următoarele funcții:

- a) integrarea angajatului debutant în mediu, prezentarea celorlalți;
- b) ghidarea în legătură cu normele, valorile, tabuurile din cultura organizațională;
- c) familiarizarea debutantului cu stilul de lucru sau cu problemele celorlalți membri ai colectivului;
- d) favorizarea avansării angajatului în mediul organizațional;
- e) susținerea debutantului la nivel informațional;
- f) propunerea unor situații provocatoare și furnizarea ocaziilor de exersare;
- g) consilierea angajatului în diferite probleme;
- h) acordarea feedback-ului direct, util, constructiv;
- i) susținerea moralului angajatului.

Mentoratul de toate tipurile este important pentru instituțiile de învățământ și cadrele didactice dintr-o serie de motive:

- Beneficii pentru instituțiile de învățământ: cercetările evidențiază impactul semnificativ asupra recrutării și retenției, atât a mentorului, cât și a discipolului, o satisfacție mai mare la locul de muncă.
- Beneficiile pentru persoana mentorată: rezultatele dezvoltării care pot include cunoștințe, îmbunătățiri tehnice și comportamentale, gestionare mai bună a obiectivelor carierei, încredere sporită și autoconștientizare care ajută la construirea performanței.
- Beneficiile pentru mentor: satisfacția formării colegilor și transferul cunoștințelor, aptitudinilor și stilurilor comportamentale, dobândirea de cunoștințe de la discipol cu privire la standardele recente, stiluri și tehnici.

Astfel, motivația cadrelor didactice de dezvoltare profesională prin activități de mentorat ține de:

- interesul față de sporirea/îmbunătățirea calității educației;
- interesul față de procesul formării/dezvoltării profesionale.

Realizarea conexiunii cercetării teoretice a problemei abordate cu practica educațională este indispensabilă din perspectiva eficientizării implementării programelor de mentorat la nivelul instituțiilor de învățământ preuniversitar.

În concluzie, programele de dezvoltare profesională a cadrelor didactice prin activități de mentorat impun acțiuni/activități care prezintă o motivație și un avantaj pentru cadrele didactice în luarea deciziilor vocaționale, în stabilirea unor obiective pe termen lung.

Motivația cadrelor didactice pentru a desfășura activități de mentorat vine din interesul față de creștere profesională și implicare în procesul de îmbunătățire a calității educației. Nevoile de dezvoltare profesională și indicatorii care se doresc a fi atinși stabilesc anumite ținte de dezvoltare profesională, care pot fi realizate cu ajutorul mentorilor.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Crașovan M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1, Timișoara, Editura Universității de Vest, 2004.
- Chicu V., Goraș-Postică V., *Formarea continuă a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii. Ghid metodologic*, Chișinău, CE „Pro Didactica”, 2010.
- Pânișoară G., Pânișoară O., *Motivarea pentru cariera didactică*, București, Editura Universității din București, 2010.
- Pânișoară G., Pânișoară I., *Managementul resurselor umane*, Iași, Polirom, 2005.

# SCHIMBAREA ÎN VIZIUNEA ȘI COMPORTAMENTUL CADRULUI DIDACTIC CONTEMPORAN

PROF. DANIELA IANA

GRĂDINIȚA NR. 196,

SECTOR 3, BUCUREȘTI



educația presupune schimbare, iar schimbarea nu poate exista fără educație.

Educația modernă se bazează pe învățare inovatoare și se urmărește optimizarea capacității copiilor de adaptare continuă la schimbare.

*De ce nevoia de educație permanentă?*

Educația este unul dintre fenomenele care au apărut o dată cu societatea umană, suferind pe parcursul evoluției sale, modificări esențiale.

„Omul nu poate deveni om decât prin educație”, spune Kant, la modul imperativ. Tot ce ține de umanitate: limbaj, rațiune, sentimente, arta, morală, se realizează numai prin educație.

Societatea actuală, responsabilitățile, individul însuși se mișcă mai repede, mai profund.

Problematika lumii contemporane, provocările acesteia și consecințele din domeniul educației au dus la impunerea și operaționalizarea în plan teoretic-explicativ, dar și practic-aplicativ, a unor sintagme cum ar fi: învățare de-a lungul întregii vieți (lifelong learning), educație de-a lungul întregii vieți (lifelong education), educație permanentă, educația adulților, educația părinților, autoînvățare (self learning), autoinstruire, autoeducație (self education), autoinformare și autoformare educativă, autonomie educativă, educație globală.

Valul schimbărilor și al noutăților care asaltează viața umanității și a fiecărei colectivități umane a făcut necesară extinderea actului educativ de-a lungul întregii vieți. Educația dată de școală nu mai este suficientă pentru întreaga viață a omului. În încercarea de a face față provocărilor lumii contemporane, una din direcțiile de restructurare a realității educaționale este: extinderea actului educativ la nivelul întregii vieți a individului. A învăța să înveți și a te perfecționa continuu sunt condițiile educației permanente. Ideea educației permanente nu este nouă, necesitatea permanenței educației în plan individual și istoric fiind intuită de mult timp, în primul rând de la clasicii pedagogiei tradiționale.

Realitatea contemporană confirmă, de fiecare dată, că avem nevoie de o educație permanentă. La baza reformei educaționale din țara noastră stă nevoia unei mai accentuate aplicări a principiului educației permanente și a unei mai mari deschideri a școlii spre lume, spre marile ei probleme globale.

Cercetările din psihologia educațională, psihologia vârstelor și a învățării au demonstrat științific: capacitatea indivizilor de a învăța și de a se educa la orice vârstă, prin forme, modalități, tehnici etc. diferite, în ritmuri și cu intensități adecvate și nuanțate în funcție de particularitățile lor psihosociale și individuale.

Educatorii, în toate timpurile, au oferit cel mai sugestiv exemplu privind educația. Societatea de mâine este efectul societății de astăzi.

Întotdeauna educația oferă soluții când omenirea se confruntă cu situații de criză. Așadar multiple motive sunt pentru a pune din nou accentul pe dimensiunile educației permanente.

În contextul vieții sociale actuale educarea creativității poate să cunoască forme specifice, lărgind sfera de constelații psihice implicate. Activitățile educative care merg în direcția creativității, vizează în primul rând gândirea, prin factorul ei general, inteligența. Ea poate deveni mai eficientă dacă este ajutată să-și însușească tehnicile de gândire, instrumentele intelectuale flexibile și operaționale specifice gândirii divergente. Chiar și memoria înțeleasă ca depozitarul cunoștințelor, emoțiilor, este doar la prima vedere antagonică creativității. Implicată în acțiuni creative, ea poate să confere fluxuri de cunoștințe ca materie primă, dar și stocuri de priceperi și aptitudini. Nu în ultimul rând, imaginația, componenta cea mai importantă a creativității, beneficiază poate cel mai mult pe de urmă acțiunilor de acest tip.

Educarea și dezvoltarea creativității la copiii de toate vârstele este un deziderat ce poate fi urmărit prin încurajarea inițiativelor proprii, a manifestărilor spontane, prin formarea unei atitudini pozitive față de tot ce este nou, prin formarea și dezvoltarea aptitudinilor creative. Noul obiectiv al școlii ar trebui urmat de activități extrașcolare în care poate chiar familia ar putea să sprijine eforturile educatorilor. În funcție de specificul diferitelor discipline de studiu, acest obiectiv cu caracter general poate fi nuanțat și particularizat, dar educația artistică este, prin specificul său, un mijloc important de stimulare a creativității.

Fiecare materie de învățământ și fiecare domeniu de activitate oferă condiții generale, dar mai ales, condiții specifice de aplicare a principiilor ce vizează dezvoltarea gândirii creatoare. Conținutul acestor discipline trebuie să prevadă activități educaționale și sarcini pe care elevii trebuie să le rezolve pentru a-și forma în cadrul lor deprinderi în direcția amintită.

Pentru majoritatea disciplinelor, calea principală o constituie metodele de lucru activ-participative cu copiii:

- ❖ problematizarea;
- ❖ învățarea prin descoperire;
- ❖ experimentul;
- ❖ studiul de caz;
- ❖ brainstorming-ul;
- ❖ sinectica;
- ❖ dialogul dirijat;
- ❖ jocul didactic.

Toate se bazează pe interacțiunea colectivă între cei ce învață, pe discuții, schimburi spontane de idei, impresii, păreri în cadrul clasei și observații independente. Ceea ce se urmărește în principal prin aceste metode este ca profesorul să propună o problemă pe care tinerii să o rezolve singuri sau în activități pe grupe. Nu trebuie subestimat rolul educatorului în stimularea potențialului creativ.



Profesorul trebuie să încurajeze curiozitatea, deschiderea și spontaneitatea copiilor prin crearea unei atmosfere destinate, de apropiere, care să înlăture blocajele afective, folosind în același timp metode de lucru adecvate.

Este cunoscut faptul că succesul în predarea unei discipline de învățământ nu este condiționat numai de stăpânirea specialității. Cunoașterea temeinică a conținutului materiei de studiu este o condiție necesară dar nu suficientă, mai ales dacă ținem seama de cerințele pedagogiei moderne.

Educatorul cu o gândire deschisă caută să pună în valoare diferențele de personalitate, să stimuleze și să cultive interesele și talentele fiecărui copil. El va căuta să-i ajute să se bucure de experiențele care le permit să se dovedească creativi și să-i învețe să aprecieze aceste experiențe și realizările lor, fie că este vorba de cele personale sau ale celorlalți.

În multe state europene, soluțiile alternative la sistemul clasic de învățământ câștiga tot mai mult încrederea profesorilor, a copiilor și a societății în general. Aceasta întrucât trăim într-o societate a cunoașterii, acolo unde copiii nu mai trebuie să memoreze și să reproducă exact informația ci, în primul rând, să o înțeleagă.

E-learning-ul este o perspectivă nouă a educației, a relației dintre profesor și elev, în ultima instanță, a profesorului și a elevului. Definit astfel, aria semantică a conceptului e-learning interferă cu instruire asistată, instruire prin multimedia, online learning (învățare online).

Educația pentru schimbare și dezvoltare are ca obiectiv responsabilizarea și pregătirea individului pentru afirmare și adaptare întrucât dezvoltarea potențialului uman determină eșecul sau succesul dezvoltării sociale.

Orice schimbare în educație pune în discuție și implicarea familiei în educație, în activitatea școlii. Se știe că succesul copiilor depinde în mare măsură de armonizarea demersurilor școlii cu cele ale familiei și de colaborarea profesorilor cu părinții pentru stabilirea unei continuități în educație. De aceea școala trebuie să treacă de legăturile formale, oarecum firești cu familiile copiilor și să dezvolte parteneriate active formând diverse strategii.

Pentru a fi deci pregătiți pentru viitor este o mare nevoie de schimbare, schimbarea sistemului în interesul copilului și al cadrului didactic, schimbarea atitudinilor părinților prin deschiderea către dialog și cooperare. Și nu în ultimul rând este necesară schimbarea noastră ca indivizi conștientizând că poate suntem factorii cei mai importanți care dacă vrem, putem schimba întreaga lume.

Sensibilitatea la problemele cele din jur și disponibilitatea în a-i ajuta la nevoie, ar trebui să redevină valori ale culturii comunității. Dar pentru a putea pretinde altora schimbare, ea trebuie mai întâi să răsară din sufletele noastre, să fim noi înșine modelele.

*„Si dacă toate acestea  
Fi-vor învățate  
Restul o să vină,  
De la sine-apoi”  
Și dacă acestea toate  
Cu drag le-om împlini  
Avem în viața noastră  
Ceva spre-a ne mândri  
C-am modelat ceva  
Că am sădit un „pom”  
C-am reușit în viață  
Să pregătim un OM.*

# PROFESORII-LEADERI - PROMOTORI AI SCHIMBĂRII

PROF. DANIELA ISPAS

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „REGELE MIHAI I”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*D*

e multe ori apare întrebarea dacă profesorul trebuie să probeze calități de lider, în cadrul organizației în care activează. Lider-manager-administrator sunt toate fațete ale dascălului, pe care, în funcție de cerințele care-i stau în față, acesta trebuie să fie capabil să le certifice.

Rolul de lider este cel însă cel mai important, pentru că el vorbește despre viziune, entuziasm, convingere, atribute fără de care nu poate fi vorba o educație de calitate. Fie că-l privim pe profesor ca lider al clasei de elevi, fie în colectivul de cadre didactice, rolul de lider este unul definitoriu pentru profilul de competență al profesorului. În calitate de lider, profesorul face apel la o gamă largă de roluri și responsabilități pentru a sprijini succesul școlar al elevilor. Indiferent dacă aceste roluri sunt atribuite formal sau informal, prin ele se ajută și susține calitatea întregului proces didactic.

Pentru a demonstra calitatea de lider, profesorul trebuie să fie capabil:

- Să comunice ușor – pentru că în acest fel deschide canalele înspre colaborarea cu ceilalți. Un profesor lider comunică ușor, dar dă dovadă și de ascultare activă, respectând cerințele acestuia și încurajând interlocutorul să continue.
- Să construiască și să mențină o atmosferă de încredere, care să-i facă pe cei din jur să-și exprime deschis ideile, sentimentele fără să resimtă încordare și ostilitate în grupului. Dar ca să poată construi această încredere, la rândul lui profesorul lider trebuie să fie perceput ca fiind credibil și onest.
- Să creeze un mediu propice învățării, în care încurajarea și lauda să fie des folosite și integrate într-un comportament de susținere pozitivă. Un profesor lider este responsabil și reușește să creeze comportamente adecvate activităților de învățare, dar și cooperării și susținerii între elevi.
- Să devină model pentru elevii săi. Să nu uităm că, de multe ori elevii copiază comportamentul profesorului, mai ales atunci când acesta este unul puternic vizibil și impresionează în mod pozitiv.

- Să se manifeste ca un mentor. Mentoratul este un rol natural pe care îl joacă profesorul, care poate avea efecte pozitive sau (nedorite) negative asupra copiilor. Prin mentorat, acesta încurajează elevii să se străduiască mai mult și să se bucure de învățare. Fiindu-le aproape și susținându-i, profesorul poate construi încrederea în sine a elevilor.
- Să promoveze echitatea și egalitatea între elevi. În acest sens, trebuie evitate stereotipurile și ideile preconcepute în practicile de predare și în abordarea conținutului de învățare, dar și în desconsiderarea posibilităților intelectuale ale unora dintre elevii clasei.
- Să gestioneze conflictele apărute. Unele conflicte sunt necesare pentru ”limpezirea apelor” în colectiv, sau pentru setarea unor normalități în colectivul școlar. Nu orice conflict trebuie evitat, în același timp se cere atenție, pentru ca prin conflict să nu se distrugă coeziunea de grup. Este important ca profesorul să-i facă pe elevi conștienți de consecințele, dar și de lecțiile desprinse în urma conflictului.

Un profesor lider știe să creeze siguranța fizică și emoțională în colectivele în care lucrează. În acest scop trebuie să le ofere elevilor oportunitatea de a vorbi despre sentimentele lor, precum și despre elementele care țin de siguranță fizică și emoțională, oricând este nevoie. De asemenea, disciplina trebuie să funcționeze într-un sistem flexibil, plin de grijă, preventiv, cu accent pe încurajarea comportamentului pozitiv, în loc de pedepsirea celui negativ.

În ceea ce privește calitatea profesorului de specialist într-un anumit domeniu, rolurile pe care trebuie să le joace el pot fi grupate în:

- Furnizor de resurse. În acest sens, este important ca profesorul să țină seama de caracteristicile generației actuale de elevi – generația Z, pentru care tehnologia este o prezență constantă și cotidiană în toate domeniile vieții sociale. De mare utilitate se dovedesc aici resursele educaționale deschise, care răspund nevoilor specifice ale procesului instructiv-educativ. Dacă ne referim aici mai ales la resursele digitale, înțelegem mai ușor ce pot face ele pentru creșterea motivației pentru învățare.
- Didactician, capabil să construiască activități de învățare diferențiate și specifice, în funcție de nevoile elevilor și pe grupe de competențe. De mare ajutor este împărtășirea strategiilor de instruire cu ceilalți profesori, de natură ca punând în comun proiectarea didactică, să se construiască scenarii de învățare într-o abordare inter și transdisciplinare, învățându-i, în acest fel pe elevi să gândească dincolo de cadrul strict al unei discipline. În același timp profesorul trebuie să fie capabil să realizeze o proiectare didactică bazată pe resursele reale și ținând cont de nivelul de cunoaștere al elevilor.
- Facilitator al învățării. Sensul de facilitator este acela de a-i ajuta pe elevi să înțeleagă care le sunt obiectivele și să-i ajute le atingă, dar acest lucru fără o intervenție directă. Când spunem că profesorul trebuie să joace rolul de facilitator în clasă, acest lucru nu înseamnă că profesorul trebuie să fie cel care controlează activitățile elevilor, ci dimpotrivă, că le acordă acestora un anumit spațiu pentru a-și putea exprima creativitatea și inovația. Altfel spus, elevii trebuie să participe activ prin discuții argumentative și activități de lucru în echipă, astfel încât procesul de învățare să devină cuprinzător și acoperitor. În acest spațiu, profesorul trebuie să intervină rar și numai atunci când elevii înșiși nu pot merge mai departe. Ceea ce trebuie să facă profesorul, ca facilitator, este să corecteze informațiile eronate sau să

ofere sfaturi utile care să clarifice anumite probleme vagi din text/ discuție/ controversă etc.

- Învățăcel, la rândul lui. Printre cele mai importante roluri pe care și le asumă profesorii lideri este și acela de a învăța continuu. Astfel se modelează îmbunătățirea continuă și se demonstrează învățarea pe tot parcursul vieții folosindu-se ceea ce se însușește pentru a ajuta toți elevii să performeze.

Cerințele adresate școlii actuale, impun demonstrarea calităților de lider și implicit a leadership-ului la orice nivel. În școală, leadership-ul presupune găsirea, susținerea și direcționarea talentului și energiei celorlalți – elevi, părinți, ceilalți profesori, comunitatea către atingerea scopurilor educaționale comune.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Danielson, C., *The Many Faces of Leadership. Educational Leadership*, 2007.
- Harrison, C. și Killion, J., *Educational Leadership*, vol. 65, no. 1, 2007.
- Coleman, M., Earley P., *Leadership and Management in Education. Culture, change and context*, Oxford University Press, 2005.
- Everard, K.B., Morris, G., Wilson, I., *Effective School Management*, 4th Edition. SAGE Publication Ltd. London, 2004.
- Tomlinson, H., *Educational Leadership. Personal growth for professional development*, 2nd Edition, SAGE Publication Ltd. London, 2004.

# LEADERSHIPUL VIZIBIL - RESURSA MOTIVAȚIONALĂ PENTRU CADRELE DIDACTICE ȘI DEZVOLATAREA INSTITUȚIONALĂ

FLORENTINA-PAULINA JARCU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ SVINIȚA,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*L*eadershipul educațional poate fi privit și înțeles drept un proces de

consolidare și extindere a profesionalismului prin autorizarea cadrului didactic de a-și manifesta abilitățile de lider și de a exercisa leadershipul în activitatea sa curentă, ca parte componentă a acesteia. Profesorul – în calitate de organizator al procesului de învățământ, de educator și partener, de membru al corpului profesoral – posedă caracteristicile unui lider, pe care le demonstrează la nivel de clasă, dar și în cadrul colectivului: creează o viziune inspirată pentru viitor vizavi de activitatea sa profesională și cea a școlii; lansează viziunea în comunitatea profesională din care face parte; motivează și inspiră prin acțiuni concrete atât elevii, cât și colegii să atingă viziunea promovată; antrenează/ghidează și construiește o echipă care să fie eficientă în realizarea viziunii. Astfel, acest proces este unul axat pe consolidarea și extinderea profesionalismului cadrului didactic prin:

1. autorizarea profesorului să își valorifice în mod plener potențialul de lider în activitatea sa la nivel de clasă, instituție, comunitate profesională și sistem;
2. crearea unui mediu favorabil constituirii și funcționării comunităților profesionale de învățare la nivel de instituție prin promovarea valorilor autentice;
3. implicarea plenară a cadrelor didactice în procesul de luare de decizii la diverse niveluri;
4. oferirea oportunităților reale de creștere în carieră și afirmare profesională, inclusiv prin asumarea de către cadrul didactic a rolului de formator și mentor.

Astfel, profesorul lider posedă un ansamblu de cunoștințe profesionale, abilități de lider și atitudini proactive, mobilizate în diferite contexte pentru soluționarea creativă și constructivă a multiplelor probleme intervenite în activitatea pedagogică la nivel de clasă, instituție și comunitate profesională, în vederea asigurării unui impact pozitiv și durabil. Ca principiu general se acceptă trecerea de la paradigma profesorului-artist la cea a profesorului-

expert; de la autoinițiere, intuiție, artizanat la reflexivitate, spirit metodic, excelență profesională. În ultima vreme, se fac eforturi deosebite pentru definirea identității profesionale a cadrelor didactice, în consonanță cu noile referențieri valorice.

Considerăm important să accentuăm că perfecționarea personalului didactic contribuie la schimbarea cerută pentru progresul instituției educaționale. Cadrele didactice se adaptează mai ușor la nou și fac față schimbării nu doar în cazul unor investiții materiale și intelectuale în instruirea și perfecționarea lor, ci și atunci când activează într-un mediu care încurajează participarea la luarea de decizii, când li se recunosc performanțele profesionale, când li se oferă prilejul de a avansa în carieră și de a disemina practicile pozitive. Esența leadershipului educațional constă în antrenarea cadrului didactic într-un program complex, axat pe un sistem de principii metodologice relevante și funcționale pentru dezvoltarea profesională și eficientizarea comunităților de învățare la nivel de instituție și sistem.

Având la bază modelul leadershipului integrat, propus de J. Scouller, considerăm important să evidențiem și să sistematizăm nivelurile leadershipului educațional în funcție de aria de influență/conducere a liderului și de finalitățile acestui proces. Astfel, leadershipul educațional se poate realiza la trei niveluri distincte:

- Leadership educațional personal (nivel interior). La acest nivel, liderul își "conduce" propria dezvoltare profesională. Pornind de la valorile personale și profesionale pe care le are, identifică obstacolele/problemele cu care se confruntă pe parcurs și care nu îi permit să desfășoare o activitate de calitate, în corespundere cu valorile pe care le împărtășește.
- Leadership educațional instituțional în sens restrâns. Cadrul didactic lider contribuie la o mai bună funcționare a școlii prin optimizarea activității la clasă în demersul curent, prin diseminarea practicilor pozitive în rândul profesorilor din instituție, prin inspirarea și motivarea colegilor pentru dezvoltare profesională, inclusiv prin sensibilizarea lor vizavi de necesitatea și inerența schimbării, dar și de rolul important pe care îl are fiecare cadru didactic în acest proces.
- Leadership educațional instituțional în sens larg. Profesorul lider, prin implicarea sa în procesul de luare a deciziilor și implementarea acestora, prin mobilizarea și sensibilizarea colegilor, prin participarea activă în planificarea strategică și operațională a instituției, contribuie la dezvoltarea pleneră a acesteia și, implicit, la asigurarea unui proces educațional de calitate.

Astfel, profesorul lider contribuie la optimizarea procesului educațional prin implicarea într-o cercetare-acțiune, care reprezintă un ansamblu de metodologii de cercetare ce promovează acțiunea didactică și cercetarea pedagogică în egală măsură și în același timp. Capacitatea de investigare și de reflecție a cadrului didactic, în general, și cea de cercetare-acțiune, în special, contribuie în mod decisiv la dezvoltarea sa ca lider în comunitatea școlară și socială, în ansamblu, ori un lider trebuie să posede o autoritate epistemică – o autoritate a știutorului, a celui competent într-un domeniu. Comunitățile dinamice de învățare reprezintă structuri în cadrul cărora toți membrii dețin controlul și fiecare învață, axate pe principii importante ale leadershipului educațional care reflectă relația dintre comunitatea de învățare și manifestarea profesorului lider. Aceste probleme pot fi rezolvate participativ, prin implicarea cadrelor didactice în procese de cercetare-acțiune, care, pe de o parte, ar contribui la construirea de noi cunoștințe, iar pe de altă parte, ar influența în bine funcționarea instituției.



***BIBLIOGRAFIE.***

- Bezede R., *Repere psihopedagogice ale leadershipului educațional*, Teză de doctor în pedagogie, Chișinău, 2015. 213 p.
- Frost D., *International Teacher Leadership report*, November, 2011.
- Guzgan V., *Modalități de evaluare a nivelului de cultură organizațională în unitatea școlară*, în „Didactica Pro...”, nr. 2 (78), 2013, pp. 45-48.
- Codul Educației al Republicii Moldova*, Ministerul Educației al Republicii Moldova.

# LEADERSHIP ȘI COMUNICARE ÎN ORGANIZAȚIA ȘCOLARĂ

PROF. MARIA CRISTINA DOINA LILIAN

PALATUL COPILOR DROBETA TURNU SEVERIN,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

„*L*iderul slab este cel pe care subordonații îl disprețuiesc, liderul bun este cel

pe care echipa îl aclamă, Marele lider este cel care împreună cu oamenii săi spune *am reușit împreună*” – Lao Tzu.

Leadershipul reprezintă capacitatea de a influența alte persoane în scopul atingerii obiectivelor organizaționale.

Etimologia cuvântului lider arată că acesta vine din engleză și înseamnă conducător. (to lead = a conduce). Fiecare om este în felul său un lider în funcție de situația în care se află la un moment dat: atunci când își conduce echipa de colegi la succese profesionale, atunci când își „conduce” copiii la școală sau când are o idee pe care ceilalți consideră bună și o urmează.

Istoric vorbind, noțiunea de leadership a fost definită încă din antichitate, astfel, despre arta conducerii putem găsi referințe importante la Platon care vorbește, în „*Dialogurile*” sale despre ceea ce înțelegem, astăzi, prin noțiunea de leadership. Acesta arată că ea este puterea de a conduce oamenii, însă nu oricum, ci *bine*. Pentru Platon, omul conduce bine numai când are două caracteristici: *păreră adevărată și știință*.

Existența grupurilor și mai ales a structurilor sociale formale din cadrul acestora implică, alături de norme, legi, reguli, ierarhizare și organizarea. Dintre marile avantaje ale organizării acțiunilor se pot aminti următoarele: scurtarea perioadei de timp în care se atinge țelul propus, creșterea nivelului de siguranță al membrilor grupului precum și încrederii în ceea ce privește atingerea țelului propus și posibilitatea controlului acțiunilor. La nivel macro, comunicarea-organizare se împarte în două, rezultând comunicarea-organizare intrasistemică (în interiorul sistemului) și comunicarea-organizare intersistemică (comunicarea cu sistemele învecinate).

Există peste 100 de definiții ale conceptului de *leadership*. G. A. Cole prezintă leadershipul ca „un proces dinamic al muncii în grup, aparținând unei persoane pe o perioadă determinată de timp și într-un context organizațional, prin care sunt determinați alți membri ai grupului pentru a se angaja ei înșiși în îndeplinirea sarcinilor de grup sau a obiectivelor.”

De-a lungul timpului, au fost enunțate o serie de teorii pentru a explica modul în care ia naștere leadership-ul. Mereu s-a pus problema dacă liderii au calități înnăscute sau devenirea lor este influențată de un factor situațional. Unii consideră că leadership-ul este rezultatul carismei, în timp ce alții susțin că leadership-ul reprezintă totalitatea comportamentelor care pot fi deprinse.

Crescuți într-un astfel de climat familial, este normal ca liderii să se remarce încă din prima copilărie, fapt care i-a condus pe unii să considere că abilitățile de lider sunt înnăscute, când de fapt ei beneficiază de „un spate puternic” asigurat de... propria lor mama.

Se poate conchide, după părerea mea, că procesul conducerii are un caracter psihosocial, deoarece se sprijină pe trei elemente fundamentale: grupul, influența, scopul.

Din aceste definiții se poate observa că un aspect foarte important este acela că la baza leadership-ului se află spiritul de echipă, acesta constând în acceptarea angajaților de a gândi, de a acționa și de a se comporta armonizat, în concordanță cu un scop bine definit și comun. Demn de observat, pe viitor, este rolul liderului de astăzi în tot ce înseamnă schimbare. Față de schimbările care au apărut sau vor apare în societate, organizațiile sunt obligate să dezvolte noi strategii și căi de acțiune, la care liderii trebuie să facă față, iar dintre cele mai dificile sarcini ale unui lider este aceea de a mobiliza oamenii să se adapteze la noile condiții de muncă și de viață.

Dintre calitățile pe care trebuie să le aibă un lider le amintesc pe următoarele:

- să aibă spiritul organizatoric. În această calitate liderul trebuie să traseze și să coordoneze acțiunile echipei, să încurajeze lucrul în echipă, să își cunoască bine echipa și să știe ce și cât să ceară de la fiecare membru al ei.
- să aibă respect pentru ceilalți. (trebuie să aibă încredere în subalterni, să le lase libertatea de exprimare, să îi trateze ca egali, să fie corect, să nu facă compromisuri, să fie echidistant.).
- să fie flexibil (să se adapteze cu ușurință, să fie deschis spre nou, să aibă inițiativă)
- să fie responsabil (să își asume responsabilități, atât merite cât și greșeli, să aibă putere de decizie).
- să fie informat.
- să fie fidel organizației din care face parte (să acționeze în acord cu politica și valorile organizației).
- să fie un model pentru ceilalți din organizație.
- să fie un bun comunicator, orator, cu putere mare de convingere.
- să fie capabil să prevadă viitorul companiei.

În literatura de specialitate există definite mai multe stiluri de leadership, care, după părerea mea sunt definite și în funcție de tipurile de rețele de comunicare (rețeaua tip stea, rețeaua tip cerc, rețeaua tip lanț, rețeaua tip Y și rețeaua tip cristal). Acestea sunt stilul autoritar, stilul managerial, stilul democratic și stilul colaborativ.

În stilul autoritar liderul deține toată puterea organizației, el ia toate deciziile singur și nu informează pe nimeni de acțiunile pe care le întreprinde.

În stilul managerial funcționarea organizației este singura preocupare a liderului. În cadrul acestei categorii al leadership-ului liderii reușesc să întrețină relații bune cu membrii echipei, iar această relație se menține atâta timp cât organizația funcționează bine.

În stilul democratic filozofia liderului este că organizația nu există în absența oamenilor ce o compun. Liderul democratic cere opinii, apelează la consultări ca formă de documentare.

În stilul colaborativ liderul încearcă să atragă fiecare individ din organizație în procesul decizional, deciziile fiind adoptate după perioade lungi de timp, după lungi discuții. Liderul dorește să inspire încredere și să dezvolte munca de echipă. În practică nu se găsește nici unul din aceste stiluri în „stare pură” ci doar combinații ale acestora.

În România, conceptul de „leadership” este foarte puțin înțeles, deoarece se scapă din vedere exemplele demne de notat ale firmelor de succes care, de cele mai multe ori, nici măcar nu sunt evidențiate de mass-media. Doar câteva firme străine sau cu capital mixt au impus în cadrul lor o bună comunicare internă ce permite conștientizarea a ceea ce înseamnă cu adevărat conceptul de leadership. Aceasta se datorează faptului că timp de 46 de ani, înainte de 1990, responsabilitatea era a liderului unic; astfel oamenii au învățat prin metode de-a dreptul ingenioase, aproape inimaginabile, cum să fugă de responsabilitate, cum să o facă de-a dreptul inexistentă. Dar, din fericire, viitorul este promițător: leadership-ul începe să fie perceput ca o realitate. Liderul stabilește scopul de atins, echipa managerială stabilește strategia de atingere a scopului propus, iar echipa operațională duce la bun sfârșit proiectul.

Fiecare profesie, ca și fiecare organizație, are specificul ei și determină anumite limite de libertate în cadrul cărora liderul școlar ocupă un loc distinct, în comparație cu alte tipuri de lideri. Specificul liderului școlar este dat de categoria profesională în care este format și anume, profesorul. El are de motivat personal majoritar intelectual și personal auxiliar didactic cu profesii de administrare, sanitare, întreținere, curățenie etc.

Marele avantaj al liderului școlar constă în faptul că el este specialist în psihologie, în metodică și mai ales în docimologie.

O altă caracteristică importantă, după părerea mea, este faptul că liderul școlar muncește într-un climat de răspundere socială deosebită, pe care comunitatea locală se sprijină. Școala trebuie să fie o instituție de prestigiu și un element moralizator în comunitatea locală unde acționează. Pentru acest fapt, liderul trebuie să aibă viziunea locală în ce privește educația elevilor, cu finalizare în orientarea profesională a acestora, pentru a reveni, după terminarea școlii, să muncească în acea comunitate. Cu alte cuvinte, acest leadership școlar trebuie să fie unul din oamenii comunității pentru a înțelege problemele acesteia și pentru a contribui la motivarea oamenilor în educarea tinerei generații.

Vorbind de liderul școlar nu trebuie făcut abstracție de faptul că în școală toate cadrele didactice trebuie să fie lideri. Acest paradox este dictat de faptul că pentru elevii săi profesorul, învățătorul, dirigintele, directorul sunt modele motivaționale demne de urmat. La clasă, profesorul este lider dacă reușește să motiveze elevii sau cel puțin majoritatea, pentru reușita școlară, eliminarea abandonului și non-promovabilității, orientare profesională etc. Rolurile și competențele leadershipului școlar trebuie dezvoltate, învățate și perfecționate pentru elevi.

Analizând aceste afirmații, după părerea mea, putem stabili următoarele caracteristici ale liderului școlar: abilitatea de a determina cadrele didactice/elevii să participe de bunăvoie la procesul instructiv-educativ; conduce procesul de orientare a cadrelor didactice/elevilor prin mijloace de comunicare și convingere; dezvoltă un complex de elemente care vizează încrederea în cadrele didactice sau elevii clasei, antrenați în educație și/sau instrucție într-o direcție determinată de curriculumul național pentru școala sau disciplina pe care o conduc; induc necesitatea îndeplinirii misiunii organizației școlare; atrag tot personalul școlii în decizia colectivă și motivarea resurselor umane.

Dintre lideri, liderul școlar are un specific aparte dat tocmai de condițiile/situațiile diferite în care acționează. Deoarece fiecare lider își formează la un moment dat un stil propriu, potrivit unui anumit cadru de condiții, rezultă că liderul școlar funcționează după următoarele specificuri:

- Liderul școlar poate fi managerul (directorul școlii), dar poate să fie și profesorul de la clasă (pentru grupul de elevi, el poate deveni liderul clasei).
- Grupul este format, în majoritate, din cadre didactice și în proporție mai mică din personal auxiliar (sanitar, îngrijitor, muncitori de întreținere, secretare etc.), specificul lor este că au un grad înalt de educație și cunoștințele necesare lucrului în echipă/grup (un avantaj al liderului școlar).
- Între manager și lider, liderul școlar trebuie să echilibreze cele două laturi pentru a putea avea performanță, deoarece el are sarcini atât administrative, cât și inovative. Școala are un aparat de conducere foarte slab în comparație cu o organizație economică privată sau de stat. Chiar dacă are Consiliul Administrativ, Consiliul Profesoral, liderul școlii este confruntat, aproape singur, cu problemele resurselor materiale sau financiare și de el depinde ca acestea să devină o grijă permanentă a întregului grup (în special pentru colectarea de resurse extrabugetare).
- Liderul școlar trebuie să fie un lider transformațional, deoarece școala trăiește unele dintre cele mai rapide schimbări atât în mentalitate cât și în regulile ei de adaptare la noul social.

În concluzie, practica leadershipului a demonstrat că, pe lângă trăsăturile de caracter pozitive înnăscute și potențialul intelectual ridicat, eficiența managerului depinde de cunoștințele privind principiile, metodele și tehnicile de conducere care se dobândesc prin învățare.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Bunăiașu C.M., *Leadership și comunicare în organizația școlară* – sinteze de curs.
- J.J. Van Cuilenburg, O. Scholten, G. V. Noomen, *Știința comunicării*, Editura Humanitas, 1998.
- Niculescu Rodica Mariana, *A învăța să fii un bun manager*, Tulcea, Editura Inedit, 1994.
- Stan Nicolae, *Elemente de management al unității de învățământ*, Editura ISJ-Olt, 1999.
- Tony Bush, *Leadership și management educațional*, Iași, Editura Polirom, 2015.

# PROFESORUL MODERN - COMPETENȚE ȘI CALITĂȚI

PROF. MIHAELA MANOLEA

LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*S*

coala și clasa de elevi sunt sisteme sociale în care se desfășoară o dinamică

bazată pe legile și principiile interacțiunii umane, studiate de psihosociologi. Atât cadrele didactice, cât și elevii sunt „actori sociali” în cadrul activităților instructiv-educative și în dinamica rol-statusurilor, specifică unei organizații școlare, ceea ce implică „o redefinire a rolurilor profesorului, o multiplicare și diversificare a funcțiilor acestuia în condițiile în care societatea contemporană este din ce în ce mai mult orientată către cunoaștere, în condițiile declinului numeric și, în consecință, și în condițiile unui declin al calității personalului didactic.

Creionarea unui profil complet al profesorului modern reprezintă un demers complex, atât datorită evoluției științelor educației cât și a cerințelor din ce în ce mai complexe exprimate de către beneficiarii actului educațional – elevii și părinții acestora. Se poate spune că „un profesor este modern atunci când are o perspectivă modernă asupra metodelor tradiționale de predare”. Un profesor modern poate și este dator să stimuleze interesul elevilor, să le aprofundeze înțelegerea, să-i implice, să-i dinamizeze și să-i transforme în parteneri. Un profesor modern captivează prin prezentarea a ceva inedit, prin punerea de întrebări incitante legate de conținutul lecției, aprofundează folosind exemple din viața reală, dublează cuvântul cu imaginea, implică elevii, îi face să participe la activitatea didactică pentru a comunica experiențe personale, pentru a răspunde la întrebări, pentru a se achita de sarcinile trasate, pentru a-i învăța cum să învețe. Accentul se va pune nu atât pe însușirea de cunoștințe, cât mai ales pe învățarea de metode și tehnici de învățare și muncă intelectuală, de identificare, de utilizare a informațiilor, de analiză, sinteză și prelucrare a acestora, în sfârșit, pe învățarea de metode și tehnici de creativitate, de dezvoltare a informației și de descoperire a unor noi semnificații.

Stimularea creativității elevilor este una din caracteristicile esențiale pentru asigurarea unui succes școlar deplin, profesorul modern fiind capabil să motiveze elevii preponderent în această direcție. Aptitudinile profesorului ideal se centreză pe acele calități și trăsături de personalitate care sunt atractive pentru copii din perspectiva nevoilor lor de socializare, astfel profesorul ideal va fi prietenos și drept, stimulator, energic, vesel, capabil să acorde încredere în forțele proprii ale elevilor, cu o fantezie bogată, și de asemenea bine pregătit în



specialitatea sa. Din perspectiva unei autoevaluări corespunzătoare se remarcă la nivelul percepției cadrelor didactice, pentru imaginea profesorului ”ideal,, : capacitatea de a cunoaște și înțelege elevul, capacitatea de a stabili relația necesară cu elevul sau grupul, tendința de a observa semnele dezvoltării elevilor, capacitatea de a comunica accesibil cunoștințele, aptitudinea organizatorică, atenția distributivă, imaginația pedagogică, tactul pedagogic, creativitatea, aptitudinea de examinator.

Cultura generală bogată, dublată de o cultură psihologică și pedagogică la fel de bine reprezentată sunt de asemenea apanaje ale unui profil apropiat de cel ideal pentru profesorul modern. Un alt aspect care trebuie dezvoltat atunci când discutăm despre un profil corespunzător al profesorului modern este empatia pe care acesta este capabil să o dezvolte în relația cu copii.

Calitatea de a fi empatic constituie o premisă a optimizării relațiilor profesorului cu elevii și o condiție a comunicării eficiente. Empatia educatorului este o modalitate spontană și rapidă de pătrundere în starea de spirit a elevului. Înțelegând intențiile, trăirile și gândirea celorlalți, evident cu aproximația permisă de acest tip de cunoaștere, există posibilitatea unei anticipări relativ corecte a comportamentului partenerului, fapt extrem de important în stabilirea unor relații interpersonale dezirabile și, în consecință, fixarea unei strategii proprii de comportament față de elevi. Important este că educatorul poate evalua relativ corect ceea ce simte, trăiește, gândește elevul, se poate transpune psihologic în situația lui și, printr-o comunicare eficientă, să creeze condiții adecvate de influențare. Pentru cadrul didactic este necesar să știe cât mai exact cum este elevul, dar și cum crede elevul că este, pentru că numai înțelegându-l îl poate influența.

Ca orice capacitate, capacitatea empatică are un potențial psihofiziologic înnăscut, dar se realizează și se dezvoltă în procesul cunoașterii interpersonale și, dacă subiectul își propune, prin alternare autodirijată. Aproximarea de fiecare elev permite cunoașterea și tratarea individuală a elevului. Discutăm astfel nu doar de comunicarea empatică uzuală, de zi cu zi, în afara orelor de curs, ci, în special de utilizarea empatiei în construirea lecțiilor și a activității de predare efective. Astfel, în predare cadrul didactic selectează și dozează informația pe care a furnizează elevilor spre a fi asimilată bazându-se pe posibilitățile de asimilare ale elevilor, posibilități neuniform repartizate; nu poate preda nici pentru „vârfuri”, pentru cei cu abilități înalte, nici numai pentru cei care trebuie aduși la un nivel măcar minim de pregătire. Munca diferențiată, soluția cerută de diferențele individuale presupune cunoașterea empatică a elevilor.

De asemenea, la nivelul procesului de evaluare, empatia va duce la o optimizare a rezultatelor. Formularea întrebărilor într-o manieră neșocantă și care să nu intimideze sau să blocheze copilul, întrebările să trezească curiozitatea copilului și să-i solicite redescoperirea adevărului prin efort propriu, întărirea răspunsurilor sunt numai câteva din cerințele de care trebuie să se țină seama pentru a se realiza o comunicare eficientă cu elevul, iar verificarea să aibă un rol formativ. Pașii urmați de către cadrul didactic în predare țin seama de posibilul ritm de lucru al elevilor, iar sarcinile sunt de o dificultate care poate fi depășită cu un efort moderat. Ocaziile de răspuns pe care cadrul didactic le oferă elevilor, dificultatea întrebărilor și răbdarea cu care așteaptă ca elevul să poată răspunde țin și acestea de competența comunicatională a cadrului didactic. Nerăbdarea, întreruperea elevului, timpul scurt între adresarea întrebării și pretinderea răspunsului, insistența în a obține un anumit răspuns după ce copilul a greșit sau repetarea întrebării la care s-a răspuns greșit provoacă inhibiții la copil, îl demobilizează și-i slăbește încrederea în forțele proprii.

Cerințe speciale prezintă feed-back-ul eficient: urmarea răspunsurilor corecte de întărire imediată, echilibru între timpul acordat feed-back-ului pentru răspunsuri corecte și pentru cele incorecte, neomitarea feed-back-urilor pozitiv/negativ, evitarea urmării

răspunsului corect / incorect de tăcere sau de reacție ambiguă la care se adaugă ajutorul adecvat pe care cadrul didactic îl acordă prin formularea întrebării sau prin întrebări ajutătoare.

Un ultim aspect care merită discutat în ceea ce privește potențialul portret robot al profesorului modern este reprezentat de aportul pe care tehnologia informației și-l aduce în cadrul activității didactice în prezent. Astfel, profesorul modern trebuie să beneficieze de competențe specifice pentru utilizarea la maxim a potențialului pe care telecomunicațiile moderne și IT-ul îl pot oferi în prezent. Abilități și calități esențiale ale profesorului modern care sunt în mod egal importante pentru succesul profesorului: adaptabilitatea (este necesar pentru un profesor să fie flexibil și adaptabil în era digitală modernă); o dorință permanentă de a învăța încrederea; ( o persoană încrezătoare inspiră încredere și în ceilalți); o deprindere de a lucra în echipă ;o mentalitate globală. Profesorul modern, este considerat facilitator al procesului de învățare; manager al situațiilor de învățare; centrat pe realitate și pe cele mai recente surse de informare; facilitează dezvoltarea structurilor de gândire care fac posibilă învățarea permanentă.

În concluzie, profesorul nu mai este cel care ține o prelegere în fața elevilor ci este mediator și îndrumător în activitatea de învățare pe care aceștia o parcurg. Predarea se realizează prin utilizarea unor metode activ – participative care să solicite interesul, creativitatea, imaginația, implicarea și participarea elevului, în scopul însușirii unor cunoștințe care să-i folosească. Educația actuală 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.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Bontaș, I., *Pedagogie. Tratat*, ediția a V-a revăzută și adăugită, Editura BIC ALL, București, 2001.
- Pânișoară. I. O., *Profesorul de succes. 59 de principii de pedagogie*, Editura Polirom, București, 2015.
- Popovici, D.. *Didactica. Soluții noi la probleme controversate*, Editura Aramis, București, 2000.
- <https://globaldigitalcitizen.org/six-essential-modern-teacher-skills-need>.

# INOVAREA ȘI CREATIVITATEA ORGANIZAȚIONALĂ

PROF. ILEANA NADIA MARCOVICI

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



șă cum indivizii diferă în abilitățile lor de a-și transforma talentele creatoare

în rezultate, organizațiile diferă în abilitățile lor de a traduce talentul membrilor săi în noi produse, procese sau servicii. Procesul creativ în organizații implica trei pași: generarea de idei, rezolvarea problemei sau dezvoltarea ideilor și implementarea.

## ***Generarea de idei***

Generarea ideilor depinde în primul rând de fluxurile de oameni și de informații între firma și mediul ei înconjurător. Marea majoritate a inovațiilor tehnologice sunt realizate ca răspuns la condițiile impuse de piața.

Consultanții și experții din afară sunt o importantă sursă de informații pentru manageri, pentru că ei sunt adesea conștienți de produsele noi, procesele sau dezvoltarea serviciilor în domeniile lor. Personalul nou angajat poate să cunoască modalități alternative de utilizare a tehnologiilor folosite de furnizori sau concurenți. De asemenea, oamenii obișnuiți din organizație care se expun ei înșiși la informațiile dinafara constituie surse valabile de noi idei. Acești oameni pot juca un rol particular important în stimularea creativității și inovației în cercetare și dezvoltarea laboratoarelor.

Generarea ideilor este mult mai probabilă să devină inovație când aceste idei provin de la baza organizației. Deși multe idei noi provoacă și zdruncină cultura tradițională a companiilor, companiile inovative încurajează angajații să genereze idei noi.

## ***Dezvoltarea ideilor***

Dezvoltarea ideilor este dependentă de cultura organizațională și de procesele din organizație. Caracteristicile organizaționale, valorile și procesele, structura organizatorică pot să sprijine sau să inhibe dezvoltarea și utilizarea ideilor creative.

### ***Implementarea***

Faza de implementare este un proces creativ ce consta în acei pași care aduc invenția pe piață. Pentru mărfuri, acești pași includ unelte, fabricație, teste de marketing și acțiuni de promovare. În timp ce un ritm înalt de inovare adesea reduce profitabilitatea pe termen scurt, ea este necesară pentru dezvoltarea pe termen lung.

Pentru ca inovațiile să fie de succes, este necesar un grad înalt de integrare între diviziuni diferite ale organizației. Specialiștii tehnici, inginerii responsabili pentru noile produse, trebuie să lucreze cu specialiști financiari sau cu personalul administrativ pentru a păstra costurile inovării în limite acceptabile. Managerii din producție care definesc specificațiile noului produs trebuie să lucreze cu managerii de marketing, care sunt responsabili pentru testele de piață, reclame și acțiunile de promovare. Organizațiile cu structuri rigide au mari dificultăți în integrarea activităților lor. În contrast, comunicarea frecventă și informală în cadrul organizației poate avea efecte pozitive în inovație.

### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Ades, C., et al, *Implementing Open Innovation: The Case of Natura, IBM and Siemens*. In: Journal of Technology Management & Innovation, vol.8, supl.1, Santiago, feb. 2013.
- Almquist, E., Leiman, M., Rigby, D., Roth, A., Taking the measure of your innovation performance, Bain & Company. Inc., 2013, [http://www.bain.com/Images/BAIN\\_BRIEF\\_Taking\\_the\\_measure\\_of\\_your\\_innovation\\_performance.pdf](http://www.bain.com/Images/BAIN_BRIEF_Taking_the_measure_of_your_innovation_performance.pdf).
- Altmann, P., Rundquist, J., Florén, H., *Sustained innovativeness and human resource management*. In: Sven-Åke Hörte (ed.), Research on Technology, Innovation and Marketing Management 2009-2011: Introducing the Research Area of Innovation Science (p.21-35). Halmstad: Högskolan i Halmstad, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hh:diva-16503>.
- Andrew, J.P., Hannaes K., Michal, D.C., Sirkin, S.L., Taylor, A., Measuring Innovation 2009. The Need for Action, The Boston Consulting Group Inc., 2009.

# DEZVOLTAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI METODICE

PROF. JANINA IULIANA MIJACHE

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „DIMITRIE GRECESCU”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



Activitățile metodico-științifice și psihopedagogice la nivelul unității de învățământ sunt organizate și realizate prin catedre și comisii metodice. Activitățile metodico-științifice desfășurate în cadrul catedrelor/comisiilor metodice vizează obiective și conținuturi care au impact nemijlocit asupra procesului de învățământ desfășurat în școală și sunt centrate pe principalele demersuri pedagogice, respectiv: analiza, proiectarea, realizarea, evaluarea și ameliorarea/dezvoltarea procesului.

Principalele demersuri și activități prin care catedrele/comisiile metodice contribuie la formarea continuă/perfecționarea personalului didactic constau în:

- analiza nevoilor de educație, generale și specifice, comune și speciale și stabilirea priorităților pe baza cărora se proiectează procesul de învățământ;
- analiza resurselor educaționale și formularea modului în care acestea vor fi distribuite și utilizate la nivelul concret al școlii și al claselor de elevi/grupelor de preșcolari;
- analiza contextului social și pedagogic specific în care se desfășoară procesul de învățământ;
- analiza claselor de elevi/grupelor de preșcolari sub aspectul rezultatelor anterioare ale învățării și determinarea condițiilor inițiale (prealabile) de la care se pornește în fiecare etapă a procesului de învățământ (la început de ciclu, de an școlar, de semestru, la începutul unui capitol nou din programa școlară);
- definirea operațională a obiectivelor educaționale sau/și a competențelor vizate prin procesul de învățământ;
- organizarea, structurarea logică și transpunerea psihopedagogică a conținuturilor predării și învățării, în funcție de particularitățile vârstei psihologice și școlare a elevilor și de particularitățile fiecărei clase de elevi/grupe de preșcolari;
- alegerea, analiza și evaluarea strategiilor didactice, a metodelor, tehnicilor și instrumentelor de predare-învățare și aplicarea acestora la particularitățile disciplinelor de învățământ și ale claselor de elevi/grupelor de preșcolari;

- alegerea, construirea și validarea metodelor și instrumentelor de evaluare formativă și de evaluare sumativă a elevilor și de evaluare a rezultatelor procesului de învățământ;
- stabilirea și aplicarea pârghiilor și mijloacelor de autoreglare și ameliorare a procesului de învățământ în funcție de rezultatele evaluării din fiecare etapă;
- extinderea și aprofundarea cunoștințelor de specialitate și psihopedagogice și integrarea acestora în demersuri de investigare, de evaluare și analiză critică a teoriilor, abordărilor, principiilor privind educația.

Principalele modalități de organizare și desfășurare a activității catedrelor/comisiilor metodice sunt:

- dezbaterile de grup;
- întocmirea și prezentarea de referate cu conținut de specialitate, didactic sau psihopedagogic;
- elaborarea, punerea în practică și valorificarea unor proiecte de cercetare realizate individual sau în echipă;
- recenzii și prezentare de carte;
- sesiuni de comunicări științifice;
- schimburi de experiență, asistarea și evaluarea lecțiilor;
- activități practice cu rol demonstrativ sau aplicativ.

Activitățile de perfecționare sunt incluse în programul de activitate al catedrei/comisiei metodice, întocmit anual și actualizat semestrial. În cazul catedrelor/comisiilor metodice constituite pe grupuri de școli, programul de activitate trebuie să cuprindă activități organizate succesiv, în mod echilibrat, în fiecare din unitățile de învățământ componente.

Activitățile metodico-științifice și psihopedagogice la nivel local, zonal sau județean sunt organizate și realizate prin cercurile pedagogice. Acestea reunesc educatoare, învățători, maiștri-instructori, profesori, responsabili ai comisiilor metodice, directori, cadre didactice încadrate în centrele de asistență psihopedagogică, în casele corpului didactic, în învățământul special, în palate și cluburi ale copiilor etc. dintr-o localitate, dintr-o zonă, sau la nivel de județ.

Cercurile pedagogice sunt foruri de sinteză, de evaluare a rezultatelor procesului de învățământ și a factorilor care determină eficiența acestuia, de comunicare și valorificare a experiențelor didactice și concluziilor cercetării pedagogice efectuată de cadrele didactice, de evaluare critică și constructivă a metodelor de predare învățare, a conținuturilor și modurilor de organizare a procesului educațional, de lansare a unor proiecte educaționale cu impact la nivel zonal și județean.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Bocoș M., Jucan D., *Fundamentele pedagogiei. Teoria și metodologia curriculum-ului. Repere și instrumente didactice pentru formarea profesorilor*, Editura Paralela 45, Cluj-Napoca, 2008.
- [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-teachers-working-early-childhood-and-school-education-61\\_ro](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-teachers-working-early-childhood-and-school-education-61_ro).



# NORMATIVE ÎN FORMAREA CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR

PROF. MIHĂIȚĂ MARIAN MIJACHE

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*M*inisterul Educației este instituția care stabilește obiectivele și coordonează

formarea continuă a personalului didactic la nivel de sistem de învățământ preuniversitar, în conformitate cu strategiile și politicile naționale.

Formarea continuă a cadrelor didactice cuprinde dezvoltarea profesională și evoluția în carieră conform art. 242, alin (1) din Legea Educației Naționale nr. 1/1011, cu modificările și completările ulterioare.

Evoluția în cariera didactică se realizează prin gradul didactic II și gradul didactic I, examene de certificare a diferitelor niveluri de competență didactică.

Formarea continuă reprezintă atât un drept, cât și o obligație, potrivit legislației în vigoare.

Principalele modalități de realizare a formării continue:

1. programe și activități de perfecționare a pregătirii științifice și psihopedagogice și didactice;
2. programe de formare în domeniile conducerii, îndrumării și evaluării învățământului;
3. cursuri de pregătire și susținerea examenelor de obținere a gradelor didactice II și I;
4. programe de conversie profesională;
5. studii corespunzătoare unei specializări în domeniul licenței.

Acumularea creditelor profesionale transferabile este necesară pentru dezvoltarea carierei profesionale a cadrelor didactice, dar și pentru a accede în funcții de conducere, de îndrumare și control.

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 (CPT).

Formarea continuă a personalului didactic, de conducere, de îndrumare și de control și recalificarea profesională sunt fundamentate pe standardele profesionale pentru profesiunea didactică, standarde de calitate și competențe profesionale.

Standardele de formare continuă pentru funcțiile de conducere, de îndrumare și de control (inspector școlar general, inspector școlar, director Casa Corpului Didactic, director unitate de învățământ, director palate și cluburi ale elevilor) sunt aprobate prin OMECTS nr. 3638/27.03.2012.

Standardele de formare continuă pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar (profesor, învățător/ institutor pentru învățământul primar, educatoare/ institutor pentru învățământul preșcolar, maistru-instructor) sunt aprobate prin OM. nr. 5560/2004.

Formarea continuă asigură actualizarea și dezvoltarea competențelor personalului didactic, inclusiv dobândirea de noi competențe, în funcție de evoluțiile din planul nevoilor de educație și al curriculum-ului educațional, precum și în funcție de exigențele privind adaptarea competențelor personalului didactic la schimbările din structurile/procese de educație.

Principalele domenii în care se definesc competențele corespunzătoare profesiei didactice sunt:

- a) domeniul specializării și al didacticii specializării corespunzător disciplinelor de învățământ și funcției deținute de cadrul didactic;
- b) domeniul pedagogiei și psihologiei educației;
- c) domeniul managementului educațional și al legislației școlare;
- d) domeniul tehnicilor de informare și de comunicare aplicate în procesele de predare și învățare, în managementul instituțional și gestionarea datelor;
- e) domenii inter-trans-disciplinare și cross-curriculare vizând strategiile alternative și complementare de instruire, cercetarea și inovarea, comunicarea și parteneriatele cu mediul social etc.

Conform Legii 1/2011 (Art. 477), în cadrul programelor de formare continuă a personalului didactic se vor introduce sesiuni de informare/cursuri de perfecționare asupra problemelor legate de tulburările de învățare, în vederea dobândirii de competențe în identificarea acestora și a capacității de aplicare a unor strategii didactice potrivite.

Nivelul de competență vizat prin programele și activitățile de formare continuă/perfecționare este evaluat în funcție de:

- capacitatea cadrului didactic de a mobiliza, a combina și a utiliza în mod autonom capacitățile de cunoaștere, abilitățile și competențele generale și cele profesionale în acord cu evoluția curriculum-ului național și cu nevoile de educație;
- capacitatea cadrului didactic de a face față schimbării, situațiilor complexe precum și unor situații de criză.

Din punctul de vedere al poziției și funcțiilor cu care sunt abilitate instituțiile, organizațiile și structurile ce îl alcătuiesc, sistemul național de formare continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar cuprinde:

- instituții și structuri ale acestora cu funcții de reglementare, coordonare, finanțare, evaluare, acreditare și monitorizare a programelor de formare continuă;

- instituții, organizații și structuri ale acestora cu funcții de organizare și realizare a programelor și activităților de formare continuă, având statul de furnizori de programe de formare continuă a personalului didactic.

Principalele forme de organizare a formării continue/perfecționării personalului didactic din învățământul preuniversitar sunt:

- activitățile metodic-științifice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unități, respectiv catedre, comisii metodice, și cercuri pedagogice;
- sesiunile metodic-științifice de comunicări, simpozioane, schimburi de experiență și parteneriate educaționale pe probleme de specialitate și psihopedagogice;
- stagiile periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;
- cursurile organizate de societăți științifice și alte organizații profesionale ale personalului didactic;
- cursurile de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice;
- cursurile de formare în vederea dobândirii de noi competențe și calității/funcții, conform standardelor de pregătire specifice;
- cursurile de pregătire a examenelor pentru obținerea gradelor didactice;
- cursurile de pregătire și perfecționare pentru personalul de conducere, de îndrumare și de control, potrivit unor programe specifice;
- bursele de perfecționare și stagiile de studiu și documentare, realizate în țară și în străinătate;
- cursurile postuniversitare de specializare;
- studiile universitare de masterat pentru cadrele didactice care au absolvit cu diploma de licență de 4 ani;
- programe postuniversitare;
- studiile universitare de doctorat;
- dobândirea de noi specializări didactice, diferite de specializarea/specializările curentă/e;
- în sistemul învățământului la distanță, prin utilizarea platformelor E-learning și a suporturilor electronice, combinate cu orientarea și asistarea învățării prin procedurile de tutorat;
- prin cursuri fără frecvență organizate de instituții de învățământ superior, combinate cu consultații periodice, potrivit opțiunilor participanților;
- prin alte forme de organizare care combină învățarea asistată de formatori (prin cursuri, seminarii, laboratoare și activități practice comune), cu învățarea prin studiul individual și activitatea independentă a participanților.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

Bocoș M., Jucan D., *Fundamentele pedagogiei. Teoria și metodologia curriculum-ului. Repere și instrumente didactice pentru formarea profesorilor*, Editura Paralela 45, Cluj-Napoca, 2008.

[https://concurserilecomper.ro/rip/2017/ianuarie2017/29-RotaruAnaAurelia-Activitatea\\_metodica\\_in\\_gradinuta.pdf](https://concurserilecomper.ro/rip/2017/ianuarie2017/29-RotaruAnaAurelia-Activitatea_metodica_in_gradinuta.pdf).

# CARIERA DIDACTICA – DE LA DEBUT LA SUCCES

PROF. ÎNV. PREȘCOLAR NARCISA-LILIANA MINEA

GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 19,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*S*

coala, prin profesorii ei, joacă un rol important în acest sens, prin valorile

transmise și prin atitudinile pe care le cultivă prin intermediul diferitelor arii curriculare. Pe de altă parte, și mediul social, prin modelele pe care le promovează, influențează setul de valori profesionale și aspectele particulare ale activității profesionale care constituie pentru adolescenți elemente care stau la baza motivației muncii. Dacă alegerea este una corectă în sensul că forma de activitate corespunde capacităților, aspirațiilor timpului, ea reprezintă o decizie care deschide persoanei posibilități de realizare personală și de siguranță în viață.

Planificarea carierei este procesul de conturare a unei direcții de carieră, stabilirea unor scopuri pentru carieră și inițierea acțiunilor pentru atingerea acestora. Este un proces continuu de ajustare a scopurilor propuse la caracteristicile personale și la dinamica ofertei educaționale și profesionale, proces subordonat idealului educațional actual, prin care se dorește dezvoltarea de personalități libere, creatoare și întreprinzătoare.

În managementul resurselor umane, în sens tradițional, cariera profesională înseamnă o succesiune de etape în urma cărora individul ajunge într-o funcție importantă, cu recunoaștere socială și bine plătită (cariera didactică, militară, medicală etc.). Luând în considerare și aspectele psihosociale implicate în cariera profesională, din necesitatea de a acorda importanță și protecție individului, specialiștii străini din domeniul resurselor umane au ajuns la concluzia că acest concept are mai multe sensuri, sensuri care constituie de fapt modalități diferite de percepție individuală a carierei. Astfel, se delimitează mai multe „înțelesuri” ale carierei prin avansare, profesie, succesiune de posturi de-a lungul vieții, serie de roluri de-a lungul vieții legate de experiență, percepere individuală a succesiunii de atitudini și comportamente (cariera subiectivă), cadrul dinamic în care o persoană își percepe viața în întregul ei. Se face distincția între cariera obiectivă (care include dezvoltarea personalului și implică promovare, specializare, motivare, planificare a resurselor umane etc.) și cariera subiectivă (care are în vedere percepția de sine și rolul profesiei în viața fiecărui individ). Apreciem că nu ar trebui să existe această diferențiere decât din motive științifice și/sau pedagogice, deoarece realitatea nu face distincție între social și individual. Singura deosebire este aceea a perspectivei din care se abordează problematica - a individului sau a organizației.

Profesia de cadru didactic implică o serie de responsabilități, roluri, deziderate, calități, competențe, care o fac să se distingă de multe alte profesii al căror „obiect” al muncii este omul.

În cadrul școlii profesorul este conducătorul activității didactice care se desfășoară în vederea atingerii obiectivelor și competențelor, prevăzute în documentele școlare, dând sens și finalitate educativă tuturor componentelor implicate în procesul de învățământ (informații, mijloace, variabile psihice, etc.). 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.

Profesorul se implică în activitatea didactică cu întreaga personalitate: motivații, aptitudini, nivel de competență, experiență personală. Arta de a preda nu se reduce la transmiterea cunoștințelor, ci presupune și o anumită atitudine față de elevi, ca expresie a concepției pedagogice asumate și a propriilor trăsături de personalitate. În cadrul activităților didactice se creează multiple raporturi interpersonale între participanți, antrenați cu toții într-un proces constant de influențare reciprocă. Reușita unui profesor depinde de multe ori de natura relațiilor pe care le stabilește cu elevii săi în cadrul acestei interacțiuni, aspect deosebit de important, deoarece multe dificultăți de învățare și educare se datorează unor relații deficitare. Natura relațiilor pe care profesorul le stabilește cu elevii este determinată nu numai de stilul de abordare a activității și de trăsăturile sale de personalitate, ci și de trăsăturile individuale și de grup ale elevilor. De aceea, profesorul trebuie să aibă abilitatea de a-și cunoaște partenerii de activitate.

Empatia profesorului nu înseamnă o cunoaștere de tip analitic, ci capacitatea de a depune un efort imaginativ pentru a-l înțelege pe celălalt, sub aspectul potențialului de care dispune, al atitudinilor și sentimentelor sale, al semnificației conduitei manifestate.

Profesorul trebuie să adopte un stil democratic, caracterizat prin relații deschise bazate pe încredere reciprocă și acceptare, reușind astfel să colaboreze cu elevii într-o atmosferă armonioasă, lipsită de încordare. Calitatea procesului instructiv-educativ este dependentă și de relația afectivă dintre profesor și elevi. De aceea este necesar ca fiecare cadru didactic să fie preocupat de cultivarea unor relații bune cu elevii săi.

Talentul pedagogic asociat cu ansamblul capacităților care determină competența profesională și ansamblul calităților personale conferă acea măiestrie pedagogică care definește profesia de educator sau cadru didactic.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Albulescu I., Albulescu M., *Predarea și învățarea disciplinelor socio-umane*, Editura Polirom, Iași, 2000.
- Cucoș, C., *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Cucoș C. (coordonator), *Psihopedagogie pentru examenele de definitivare și gradele didactice*, Ediția a III-a revăzută și adăugită, Polirom, Iași, 2009.
- Șandru V., *Management și consiliere pentru cariera didactică*, URL: <http://www.ccdvl.ro/images/docs/>.
- Jigău M. (coordonator), *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Editura Afir, București, 2006.

# CARIERA DIDACTICĂ ÎNTRE MOTIVAȚIE ȘI PERFORMANȚĂ

PROF. ÎNV. PRIMAR MIRELA MOSORESCU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „THEODOR COSTESCU”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*Profesia de cadru didactic nu este o meserie, ci o artă.”*

Un profesor bun este ușor de recunoscut, însă deseori mai dificil de descris. Profesorii au un impact de lungă durată asupra vieții elevilor, iar cei mai buni profesori sunt cei care reușesc să schimbe cursul vieții elevilor, să îi ajute să devină persoane responsabile și de succes nu doar pe plan profesional, ci și personal.

Fiecare elev simte nevoia de a fi prețuit, iubit, evidențiat. Noi, profesorii, le putem demonstra elevilor prețuirea noastră, prin fiecare cuvânt, gest, prin grija pe care le-o purtăm, făcând adânci popasuri în sufletele lor, tulburându-le, până la emoție. Îi respectăm, prin faptul că îi tratăm ca pe ființe unice. Le dăm sentimentul siguranței, mai ales atunci când acțiunile și cuvintele noastre sunt conforme cu un înalt cod moral.

Profesia de educator/profesor este complexă și nobilă prin misiunea pe care o are de îndeplinit: formarea unor personalități autonome integrabile social, cu capacități de gândire critică și creativă, cu un profil moral autentic și cu o înaltă profesionalitate.

Prin excelență profesia didactică presupune permanență formare și dezvoltare a cadrului didactic astfel încât acesta să poată să îi poată oferi celui pe care îl învață o perspectivă comprehensivă asupra domeniului pe care îl predă. Cadrul didactic din orice specializare se angajează astfel într-un proces de formare care îi va dezvolta cariera periodic până la finalul acesteia.

Dezvoltarea profesională prin participarea la cursurile de perfecționare este necesară pentru ca profesorul să poată să oferi o imagine asupra lumii științifice contemporane și să își însușească maniere eficiente de interacțiune cu elevii.

Pe perioada carierei didactice unul din cele mai importante aspecte este menținerea motivației pentru dezvoltarea profesională în cadrul carierei didactice deoarece tot mai mulți profesori aleg să se reorienteze profesional. Faptul că menținerea motivației pentru cariera didactică a devenit o problemă în rândul cadrelor didactice a fost evidențiată prin studii de specialitate. Cadrele didactice rămân în sistemul educațional atâta timp cât au sunt motivați pentru a alege acest domeniu profesional. Bibliografia de specialitate prezintă modele și



strategii motivaționale care reprezintă propuneri valoroase în activitatea de motivare pentru profesie a cadrelor didactice.

Profesorul organizează cadrul adecvat învățării elevilor. Pentru aceasta, pe lângă stăpânirea disciplinei predate, el trebuie să stăpânească și strategiile de conducere, curriculum-ul școlar, să aibă abilități psihopedagogice și să cunoască personalitatea elevilor. Conducerea elevilor are la bază verificarea și evaluarea progreselor înregistrate de aceștia, descoperirea și diagnosticarea la timp a dificultăților întâmpinate, atât pentru aprecierea evoluției lor cât și pentru aprecierea propriei prestații a profesorului. Profesorul conduce întregul proces instructiv-educativ desfășurat în școală, nu doar învățarea elevilor. El este responsabil și, ca atare, dirijează viața de grup, influențele formative ale acesteia, fiind investit cu putere și autoritate. Înțelegând prin autoritate capacitatea profesorului de a se impune, de a-i determina pe elevi să i se subordoneze, fie prin superioritate morală, fie prin cea oficială precum și capacitatea de a lua toate măsurile pe care le consideră oportune și necesare, dar legale, consider că autoritatea trebuie să fie atributul principal al profesorului.

Dacă profesorul și-a ales cariera didactică simțindu-se chemat pentru aceasta, dacă iubește copiii și se simte autorealizat atunci când îi ajută să se dezvolte, dacă își prețuiește propria muncă și pe sine, dacă aspiră la perfecționare didactică și la măiestrie în relația cu elevii, dacă este entuziasmat de propria activitate, atunci nu va fi doar fericit, ci va fi profesorul de care școala are stringentă nevoie.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Cucoș, Constantin, *Pedagogie*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Joița, Elena (coord.), *Pedagogie și elemente de psihologie școlară*, Editura Arves, Craiova, 2003.
- Cosmovici, Andrei și Iacob, Luminița (coord.), *Psihologie școlară*, (cap. „Dimensiuni psihosociale ale activității profesorului”, autori Neculau, Adrian și Boncu, Ștefan), Iași, Editura Polirom, 1999.

# MOTIVAREA CADRELOR DIDACTICE ȘI LEADERSHIP PERFORMANT

PROF. EDITH NICOLETA NICOLICI

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „REGELE MIHAI I”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*M*otivarea personalului didactic ca parte a leadership-ului performant nu mai

reprezintă atât o noutate în domeniul organizațiilor școlare, ci mai mult o necesitate. Problema constă în identificarea acelor modalități/practici eficiente de motivare a cadrelor didactice, în contextul în care motivațiile variază de la o persoană la alta, iar atingerea performanței la nivel organizațional subordonează motivațiile individuale obiectivelor organizaționale.

Există diverse *modalități/practici de motivare eficientă*, după cum arată Andrițchi și Galembea (2014), recomandate în funcție de contextul organizațional:

- Identificarea acelor aspecte pe care membrii organizației le așteaptă și oferirea lor ca recompense, atunci când acest lucru este posibil.
- Asigurarea angajaților cu sarcini interesante, stimulative pentru creativitate și autodepășire.
- Comunicarea explicită a sarcinilor, a nivelului realizărilor și performanțelor obținute de fiecare angajat și informarea despre recompensele prevăzute.
- Particularizarea și personalizarea recompenselor, în funcție de dominantele motivaționale.
- Acordarea în mod treptat a recompenselor, în special a celor economice, pentru a asigura perspective motivaționale pe termen lung, bazate pe așteptări rezonabile și accesibile și minimizarea sancționării neîntemeiate.
- Precizarea criteriilor privind modul de acordare a recompenselor și respectarea principiului transparenței, al competenței profesionale și al performanțelor obținute.
- Facilitarea unui climat favorabil în cadrul organizației, pentru a crea condiții privind satisfacerea nevoilor de autorealizare, de automotivare.
- Implicarea cadrelor didactice în procesul decizional și valorificarea modelului efortului colectiv, pentru a facilita acceptarea deciziilor manageriale și a intensifica sentimentele de împlinire, de echitate. Conform lui R. Heller (1999, *apud* Andrițchi și Galembea, 2014), modelul efortului colectiv arată influența a trei stări psihologice asupra forței motivaționale: *expectativa/așteptarea* (gradul de efort așteptat pentru a fi eficient),

*instrumentalitatea/mijloacele* (gradul de performanță perceput ca un instrument/mijloc pentru a atinge un rezultat) și *valența* (gradul în care rezultatul este văzut ca dorit sau indezirabil).

– Implicarea cadrelor didactice în promovarea valorilor organizației școlare: implicarea *morală* (orientarea pozitivă a angajatului spre organizație pe baza acceptării și interiorizării valorilor și normelor organizaționale); implicarea *calculată* (calcularea schimburilor între angajat și organizație, angajatul „oferind” implicare la nivelul subiectiv pe care el îl percepe a fi corect să-l ofere); implicarea „*alienantă*” (lipsa de implicare - apare atunci când angajatul nu se identifică cu valorile instituției).

– Apelul la motivațiile de natură formală (cele stabilite prin politica și strategia de motivare a instituției) și a metodelor și tehnicilor manageriale corespunzătoare, dar și la motivațiile informale (mai ales al celor moral-spirituale), specificul activității școlare punând accent nu atât pe obligațiile prevăzute în fișa postului, cât mai ales pe îndatoririle asumate profesional).

– Analiza motivației în funcție de contextul familial, profesional și socio-demografic în care s-a format.

– Promovarea culturii și identității organizaționale prin dezvoltarea/consolidarea unui set de valori care să fie împărtășite de către fiecare angajat și cu care acesta se va identifica dezvoltându-și un consistent sens al identității sale ca parte a unei echipe unite și puternice.

– Dezvoltarea mândriei de a fi membru al instituției, prin: succesele obținute de către elevi, performanțele colectivului profesoral, competența, reputația, prestigiul managerilor școlari și al organizației în ansamblul ei.

– Excluderea factorilor demotivatori, precum: pierderea din prestigiul profesiei didactice, dotarea materială și informațională insuficientă, disponibilitatea redusă a multor elevi pentru propria formare, fluctuația legislativă, disponibilitatea redusă a multor părinți de a investi fizic, afectiv și intelectual în viitorul copilului, suprasolicitarea, așteptările nerealiste ale părinților, nevoia permanentă de formare continuă; lipsa deciziei sau amânarea permanentă a deciziei, nerespectarea termenelor/ a timpului; absența feedback-ului privind rezultatele activității; nesiguranța în viitorul profesional/ unității școlare (în special al școlilor din zone defavorizate, care se confruntă cu abandonul școlar, fiind pe cale de a fi reorganizate sau chiar închise); lipsa considerației, dreptății, respectului reciproc; discriminarea de orice fel; anonimatul deciziilor; schimbări arbitrare, nelegitime, fără o informare prealabilă; insecuritatea emoțională, atmosferă conflictuală etc.

– Îmbunătățirea relațiilor interpersonale în cadrul catedrelor și al întregului colectiv, prin analiza periodică a relațiilor interpersonale; proiectarea și desfășurarea unor traininguri pentru dezvoltarea coeziunii de grup și a abilităților angajaților de a soluționa conflictele, dezvoltare stimei de sine, a imaginii de sine a angajaților.

– Respectarea și asigurarea dreptului angajatului la viață personală, timp liber, confidențialitatea datelor/informațiilor cu un caracter personal.

– Prevenirea și combaterea rutinei, a stresului și a oboselii, care pot provoca disfuncționalități/blocaje la nivelul întregii organizații, inclusiv la nivelul relației profesor-elev, ceea ce poate afecta grav calitatea procesului educațional; reactualizarea concepției motivaționale inițiale în caz de disfuncționalități/blocaje.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

Andrițchi, V., & Galemba, S., *Condiții ale eficacității managementului motivării cadrelor didactice*, în „Univers Pedagogic” (3), 19-24, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2014.

Pânișoară, G., & Pânișoară, I. O., *Motivarea eficientă. Ghid practic*, Iași, Polirom, 2005.

# RESURSELE UMANE – COMPONENTĂ A POLITICILOR EDUCAȚIONALE PRIVIND DESCENTRALIZAREA

PROF. OVIDIU GEORGE NICUȚ

LICEUL TEHNOLOGIC „PETRE IONESCU MUSCEL”,

DOMNEȘTI, JUDEȚUL ARGEȘ

---

Importanța politicii educaționale privind descentralizarea se reflectă în

caracterul de interdependență surprins între educație și societate. Resursele umane sunt un element primar în societate iar nivelul ridicat de educație atrage în sens optim și nivelul societății. Această interdependență între valorificarea resurselor umane și structura socială are avantaj dublu atât la nivel individual cât și la nivel general.

Resursele umane pot fi considerate ca parte integrantă a două soluții de ameliorare a politicii educaționale: „soluția moderată” și „soluția radicală”.

Resursele umane în prisma educațională implică cheltuieli pentru salarii, cursuri de formare, materiale de învățare.

Alături de costurile educației, participarea la educație și eficiența internă a sistemului de învățământ și de rezultate, resursele umane sunt încadrate în setul de indicatori de bază pe niveluri de învățământ.

Structura referatului relevă trasarea situației politicii educaționale la nivelul resurselor umane. Se urmărește astfel dinamica resurselor umane în procesul de educație și maniera de programare eficientă a acestora în scopul obținerii unor rezultate performante pe termen lung, pe întregul traseu de înscriere în structura socială.

Propulsarea valorilor educaționale transpuse la nivelul resurselor umane este stimulată și stimulează la rândul ei prin: *Participare activă, Transparență, Continuitate, Coordonare, Responsabilitate, Cooperare, Coerență, Respect, Demnitate.*

Resursele umane integrate ca și componentă a politicii educaționale sunt caracterizate de:

- caracteristicile biologice și psihologice ale oamenilor care o compun;
- posibilitățile lor naturale și culturale de acțiune;
- propriile exigențe.

În general, oamenii se pot modela în vederea integrării cât mai eficace în sistemul de lucru (în cel educațional), dar, și mediul de lucru trebuie să corespundă cerințelor și exigențelor participanților la activitatea educațională. Este o problemă duală ce privește atât contextul educațional ca și fundament în acest proces dar și elementele ce se integrează ca și elemente dinamice. Textura acestora trebuie să conlucreze și să genereze un tot unitar uniform, dinamic, flexibil și propice studiului.

Evoluția sistemului de învățământ a devenit nesatisfăcătoare și într-o proporție mai mare sau, mai mică, inefficientă. Astfel, dezvoltarea planificată a resurselor umane a devenit o necesitate tot mai presantă a societății contemporane, fiind o importantă resursă de dezvoltare.

Un proiect eficient de dezvoltare elaborat la nivelul unei instituții de învățământ din punct de vedere al impactului social prevede parcurgerea următoarelor etape:

- 1) recunoașterea și formularea obiectivelor generale;
- 2) diagnosticarea stării de ansamblu a laturii socio-umane;
- 3) elaborarea unor programe complexe în scopul atingerii obiectivelor stabilite concret, ținând seama de starea reală a sistemului;
- 4) implementarea programului complet;
- 5) urmărirea realizării în timp optim a programului de perfecționare a sistemului;
- 6) analiza periodică și finală a evoluției sistemului social ca urmare a aplicării planului, precum și în scopul estimării eficienței diferitelor acțiuni întreprinse (prevăzute în plan), a rolului lor în evoluția instituției de învățământ.

Din această perspectivă, dezvoltarea sistemului de resurse umane dintr-o instituție de învățământ urmează traiectoria specifică de: cercetare–acțiune–cercetare. Rezultă că, perfecționarea acestor resurse presupune o activitate continuă, permanentă și nu planificată doar în perioadele critice.

O imagine clară a obiectivelor este necesară la nivelul fiecărui participant într-o instituție de învățământ. Stadiul de transparență, de informare clară a acestora provoacă dorința de finalizare optimă a lor, și trasează cu succes traiectoria propusă inițial în spectrul educațional.

Formularea obiectivelor nu are loc doar ca etapă a programului de dezvoltare a resurselor umane ci precede perioade mai lungi de timp.

Dezvoltarea strategică în sfera politicii educaționale se bazează pe principii de acțiune care se referă la:

- creșterea eficienței sistemului;
- perfecționarea sistemului de educație.

Sporirea flexibilității la cerințele sociale și creșterea creativității sunt repere importante în acest context.

Pentru perfecționarea politicii educaționale se poate avea în vedere un singur obiectiv, care reflectă însăși eficiența sistemului: creșterea satisfacției muncii.

Recunoașterea nivelului actual relevă un mediu educațional ce are nevoie de o îmbunătățire radicală și diversificarea ofertei educaționale. Ca factor determinant în acest ansamblu, intervine capacitatea de absorbție. Rata de rentabilitate atinge valori joase pe termen scurt, fiind angajată pe o platformă mai mare de timp, angajând un număr considerabil de ani care vor reda cu acuratețe adevăratele valori.

În această criză a valorilor atât materiale cât și morale, suntem constrânși să recunoaștem importanța educației în captarea informațiilor cu adevărat valoroase. Factorul strategic al dezvoltării viitoare a țării îl reprezintă atenția orientată asupra educării resurselor umane.

*Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman are în vedere îmbunătățirea relevanței sistemului de educație și formare profesională pentru ocuparea forței de muncă. În acest context este de fapt aplicabilă în două direcții: cea a resurselor în formare și cea a resurselor formate. Astfel se poate remarca faptul că, un profesor motivat în activitatea lui, va determina la rândul lui, o atitudine pozitivă spre care vor tinde acei elevi atenți la stimulii eficienței de învățare. Din contră, un profesor nemulțumit degajă la rândul lui insatisfacții la nivelul de percepție al resurselor umane pe care le va forma la fel de slab, sau le va „deforma de fapt”. Aceste resurse umane, se întorc în societate și la rândul lor, provoacă o scădere a nivelului de percepție asupra adevăratelor scopuri morale. Investiția în resurse umane este eficientă pentru toate nivelurile la care se poate contura și cu care se poate compara: cu societatea, cu familia, cu instituția de învățământ, cu cadrele didactice. Acest cerc educațional se convertește în timp se dizolvă, influențând în aceeași măsură alte cercuri sociale, conferind un grad mai înalt sau mai scăzut de valoare direct proporțională cu cea inițială.*

În scopul valorificării optime a resurselor umane ca element al politicii educaționale este necesar a se aplica un set de metodologii specifice de evaluare în corelație cu monitorizarea participării, absenteismului și a absolvirii, pregătirea experților în evaluare și acreditare. Ameliorarea ofertei educaționale va face referire la ajustarea concretă a curriculumului, inserarea noilor tehnici de predare centrate pe cerințele și stilurile individuale de învățare ale elevului, stimularea creativității în predare și învățare, dar și dotarea cu calculatoare și asigurarea accesului la Internet.

Este ideală integrarea în învățământ a celor mai buni absolvenți de universitate dar în aceeași măsură este relevant accesul cadrelor didactice la programele de licență și masterat, inclusiv cele de masterat pedagogic și interdisciplinar, dezvoltarea de noi profesii în educație (« learning developer », auditor calitate, asistent educațional pentru copiii cu cerințe educaționale speciale).

Este necesară o conexiune între cerințele pieței muncii și oferta învățământului superior. Elaborarea programelor de licență și de masterat va trebui să fie conectată în mod direct la mediul extern de afaceri. Sectorul cercetare – dezvoltare - inovare trebuie să coexiste sub forma unor parteneriate consolidate, inclusiv prin constituirea unor formațiuni interdisciplinare complexe.

Pentru a completa în mod eficace solicitările mediului extern fundamentate pe cunoaștere este ideală lărgirea și diversificarea ofertei de educație postuniversitară în țară și în străinătate, chiar și prin realizarea unor parteneriate cu universități cu tradiție și performante recunoscute din alte țări ale UE.

Promovarea principiului educației permanente prin învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă o direcție de acțiune prioritară în sfera resurselor umane.

## CONCLUZII

Dezvoltarea învățământului obligatoriu, descentralizarea și autonomia sistemului de învățământ preuniversitar, fundamentarea competitivității economice pe cercetare și inovare sunt câteva repere importante în sfera politicilor educaționale.

De asemenea, înscrierea în programul de modernizare a sistemului de educație din mediul rural și dezvoltarea educației permanente din perspectiva instituțională sunt factori strategici cu rezonanțe planificate în viitorul mai bun al operatorilor educaționali.

Alinierea sistemului de educație și a celui de cercetare, dezvoltare și inovare cu obiectivele și reperele europene este ideală în contextul economic actual. În acest mod, mobilitatea forței de muncă este susținută indiferent de locația inițială a parcurgerii studiilor.

Scopul important în aria resurselor umane îl constituie creșterea calității în educație și cercetare pentru formarea resurselor umane creative.



**BIBLIOGRAFIE:**

- Alois Gherguț, Ciprian Ceobanu, *Elaborarea și managementul proiectelor în serviciile educaționale. Ghid practic*, Editura Polirom, 2009.
- Crișan Alexandru, Șerban Iosifescu, Romița Iucu, Anca Nedelcu, Eugen Palade, Doina-Olga Ștefănescu, *Patru exerciții de politică educațională în România* Editura Educația 2000.
- Ekkehard Nuissl, Antje von Rein, *Relații publice în instituțiile de educație continuă*, ediția a II-a, Editura Mirton, Timișoara, 2003.
- Ghergut Alois, Ceobanu Ciprian, *Elaborarea și managementul proiectelor în serviciile educaționale. Ghid practic*, Editura Polirom, 2009.
- Gugel Gunther, *Metode de lucru în educația adulților*, ediția a II-a, Editura Mirton, Timișoara, 2007.
- Pană Daiana, *Cooperare și lucrul în rețea. Strategii de succes pentru învățarea de-a lungul vieții*, Editura Mirton, Timișoara, 2005.
- Sava Simona, Matache Mariana (coordonator), *Portret al educației adulților în România*, București, 2003.
- Ungureanu Dorel, Sava Simona, Paloș Ramona (coord.), *Educația adulților – baze teoretice și repere practice*, Editura Polirom, Iași, 2007.
- [www.innse.ro](http://www.innse.ro).

# A FI DASCĂL - O MESERIE CU MULTĂ DRAGOSTE

PROF. ÎNV. PRIMAR MELANIA GIORGIANA NIȚĂ

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.14,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*A fi dascăl este fără îndoială, meseria cea mai importantă și nobilă a omenirii, pentru că are acces direct la sufletul copiilor.*

Dascălul de azi al generațiilor de mâine trebuie să fie înainte de toate un doctor de suflete, în condițiile în care conștientizăm tot mai mult că ceea ce facem în apropierea unui copil are influență asupra spiritului, sufletului și trupului său. Educația școlară, ca terapie, devine astfel un deziderat tot mai căutat de părinți pentru copiii lor și reflectă concepția conform căreia dascălul își ajută elevii să-și construiască identitățile, să fie încrezători și să-și preia răspunderea pentru propria lor dezvoltare. Sănătatea întregii vieți depinde de felul cum reacționăm, vorbim și ne purtăm în jurul celui care se pregătește să devină adult. Răbdarea, încrederea, iubirea sunt elemente care aduc lumină în sufletele copiilor, iar copiii își vor aminti întreaga viață de cei care au contribuit la desăvârșirea lor personală.

Preocuparea profesorului față de elev este nu doar de a-l face să înțeleagă știința ci și de a simți *emoția de a o studia*. Importantă în învățare, devine “semnificația” pe care o acordă subiectul situației, experienței cu care vine în contact.

Învățați-i deci, pe copiii să se bucure și să trăiască bucuria de a descoperi lucruri care să-i desăvârșească, participând cu entuziasm alături de ei și gândind că numai așa vor găsi esențialul vieții.

Nicio altă meserie de pe pământ nu se compară, prin măreție, cu a dascălului ce are menirea de a evita momentul frângerii ființei umane și a rămânerii acesteia în neștiință și întuneric. Ei, dascălii, au fost și sunt conștiința nealterată a lumii, flăcările veșnic purificatoare, ei au vegheat și veghează ca lumea, orice s-ar întâmpla, să nu se rătăcească. Ei sunt harul care se coboară asupra lumii și îi deschid porțile luminii cunoașterii. El oferă în primul rând dragoste, fără de care nu poate exista nici o legătură, nici viitor, nici colaborare pozitivă. Fiecare elev simte nevoia să fie prețuit, iubit și respectat. Dascălul emană în jur căldură sufletească, bunătate, iubind sincer și profund copiii, apropiindu-se cu simplitate și sinceritate de ei, purtându-i de grijă fiecăruia, dovedind un munte de răbdare.

Dascălul este un ax al lumii. El este omul care dezvăluie sensuri noi într-o lume închisă în sensurile existente. El este omul care dă sensuri vieții oamenilor și prin ele, lumii. Este locul unde arde și se purifică lumea și datorită căruia oamenii își văd clar drumul, rostul și destinul.

Lumea de dinăuntru a dascălului- care se concretizează în gesturi, vorbe și mai ales fapte - toate se rostesc pentru înfăptuirea unui singur scop: să le fie cât mai de folos copiilor.

Întreaga activitate a dascălului este călăuzită de vocație, el nu uită niciodată că a fost și el copil și se emoționează și îi transpiră palma scriind primul „a” al fiecărei noi generații.

Dascălul este un artist complet. El modelează mintea și personalitatea copilului precum un olar lutul, sculptează materialul brut pe care îl primește pentru a obține cele mai frumoase opere de artă, tinde mereu spre perfecțiune, aduce culoare în viața și în sufletele elevilor săi asemeni unui pictor, încântă auzul cu cele mai frumoase vorbe și cunoștințe. În permanență insuflă dragostea pentru frumos, el însuși este mesagerul armoniei , frumuseții și iubirii.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Chapman, G., *Cele cinci limbaje ale iubirii*, Editura Curtea Veche, București, 2008.  
Faber, A. & Maylish, Elaine, *Comunicarea eficientă cu copiii, acasă și la școală*, Editura Curtea Veche, București, 2002.  
Truță, Elena & Mardar, Sorina, *Relația profesor-elevi*, Editura Aramis, București, 2007.

# MENTORATUL – O PERSPECTIVĂ PROVOCATOARE

PROF. TEODORA PALAGHIA

LICEUL CU PROGRAM SPORTIV /

LICEUL TEHNOLOGIC „ANGHEL SALIGNY”,

BACĂU, JUDEȚUL BACĂU

---

## *I* *ntroducere*

Mentoratul în învățământ este o ocupație reglementată în România. Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 248 constituirea corpului de mentori pe lângă inspectoratele școlare și funcționarea acestuia în baza unei metodologii elaborate de către ministerul de resort. Pe de altă parte, COR (Clasificarea Ocupațiilor în România) prevede ocupația de mentor (cod 235902), corespunzător grupei de bază 2359 – specialiști în învățământ neclasificați în grupele de bază anterioare. Calificarea pentru ocupația de mentor se poate obține formal prin cursuri de calificare profesională sau prin cursuri de formare acreditate. Însă, cadrul legislativ al mentoratului în învățământ reprezintă doar condiția necesară pentru ca mentoratul să se realizeze, nu și condiția suficientă. Până la suficiență este nevoie de programe de mentorat concrete și efective, este nevoie de aplicații practice și de diseminarea modelelor de succes. În prezent, activitatea de mentorat nu funcționează în manieră uniformă și coerentă, ci doar prin inițiative locale susținute, de regulă, prin diferite proiecte. Această stare de fapt este îngrijorătoare, deoarece toate diagnozele și analizele de nevoi arată necesitatea iminentă a acestei forme superioare de ucenicie destinată cadrelor didactice, în primul rând debutanților, acoperind în felul acesta insuficiența pregătirii inițiale practice.

Mentoratul realizat cu scop de sprijin al activității didactice se adresează în special debutanților, adică celor aflați în primii ani de activitate efectivă la catedră. Astfel, primii beneficiari ai mentoratului sunt (ar trebui să fie) profesorii aflați în pragul examenului de definitivare. În cazul lor, mentoratul poate fi un sprijin excelent în dezvoltarea competențelor specifice de predare – învățare – evaluare, pe niveluri și discipline de învățământ. Cu toate acestea, menirea mentoratului nu este pregătirea candidaților pentru examenul de definitivare, ci un sprijin în profesionalizarea carierei didactice. De mentorat pot beneficia nu doar profesorii debutanți. O categorie, chiar mai numeroasă, este a profesorilor aflați în diferite programe de formare continuă, care încearcă să pună în aplicare abordări pedagogice noi,

metode sau tehnici inovative, strategii de predare – învățare experimentale sau care vor să primească confirmare pentru experimentele lor didactice.

Spre exemplu, putem aminti profesorii care încearcă să introducă în practica lor elemente de digitalizare a procesului de învățământ, profesorii care predau după alternative pedagogice recunoscute, profesorii care utilizează tehnologii noi ș.a.m.d. Oricare ar fi situația, ideea mentoratului este transferul de cunoaștere, de la un om mai experimentat spre un alt om mai puțin experimentat. În termeni simpli, cel care va beneficia de sprijinul oferit de mentor este discipolul, sau „ucenicul”, fără ca acest termen să aibă vreo conotație peiorativă. Acceptăm că ucenicia a fost o etapă în cariera fiecăruia dintre noi, iar starea de ucenic, într-un domeniu sau altul, reapare periodic în viața noastră, dacă tot afirmăm că învățăm pe tot parcursul ei.

Altfel spus, ucenicia nu este o etapă inferioară în cariera profesională a individului și nu ar trebui să fie nici evitată nici minimalizată ca importanță și durată, din moment ce orice maestru a fost cândva doar ucenic. Mentoratul este deci, o formă superioară de susținere a ucenicii în cariera didactică. Accentul în mentorat cade pe latura practică a acestui exercițiu care necesită doi parteneri: mentorul și colegul mentorat.

### *Repere metodologice ale mentoratului*

Metodologia de lucru în activitatea de mentorat este consecința abordării teoretice prezentate mai sus. Mentorul are ca rol principal conducerea unor activități de „ucenicie” profesională destinate profesorului mentorat. Din această perspectivă, mentoratul va cuprinde cât mai multe aplicații practice și nu prezentări teoretice. Metodologia de lucru presupune parcurgerea unor etape în cadrul procesului de mentorat. Timpul alocat acestor etape este variabil și depinde de diferiți factori profesionali sau administrativi.

Etapa 1. Cunoașterea colegului care beneficiază de mentorat Mentorul va stabili cu colegul care beneficiază de mentorat o relație profesională bazată pe încredere. Se stabilesc împreună convențiile de comunicare și de lucru ce vor fi respectate pe parcursul muncii comune. Mentorul nu va dovedi nicio urmă de superioritate în relația lui cu ucenicul, cu atât mai mult, cu cât și el va învăța de la ucenic.

Etapa 2. Diagnoza nevoilor profesionale Mentorul și colegul beneficiar definesc zona de confort al acestuia din urmă, dar și zonele în care ucenicul necesită ajutor. În acest sens se conturează o imagine a nivelului profesional pe care ucenicul vrea să îl atingă. În acest pas mentorul va utiliza diferite instrumente, cum ar fi chestionarul, fișă de autoevaluare (a ucenicului) sau, pur și simplu va purta discuții cu ucenicul pe această temă. Din nou, alegerea acestor instrumente de diagnoză se face de comun acord cu ucenicul. Diagnoza nevoilor profesionale stabilește, în esență, ZPD –ul (mai exact, ZPD –urile) în care se va desfășura activitatea de mentorat.

Etapa 3. Elaborarea planului individual de mentorat În urma stabilirii nevoilor profesionale, deci a ZPD–urilor ucenicului în cauză, se elaborează planul de mentorat. Structura acestuia se va stabili, de asemenea, de comun acord cu ucenicul, dar el va cuprinde informații referitoare la conținutul concret al activităților de mentorat, metodele (tehnicele, strategiile etc.) utilizate, timpul alocat și resursele necesare, precum și referiri la modul în care se oferă feedback. Planul de mentorat este estimativ, deoarece el se poate modifica pe parcursul perioadei destinate mentoratului, în funcție de pașii întreprinși și de nevoile profesionale existente.

Etapa 4. Evaluarea periodică a progresului în mentorat Mentorul realizează, în baza planului de mentorat, evaluarea periodică a progresului realizat cu ucenicul. Recomandabil, evaluarea se face prin asistarea ucenicului la activități didactice și nu prin verificarea de documente „despre” activitatea didactică. Asistarea ar trebui să devină o practică curentă.

### *Psihologia mentoratului*

Mentoratul constituie o formă specială de cooperare profesională. Dincolo de orice reglementare sau normative, valabile în cazul instituției mentoratului, fundamentul acestei activități este relația de încredere reciprocă între mentor și ucenic. Însă, relația de încredere reciprocă nu se construiește pe cale declarativă, ci se realizează în timp, în urma experiențelor profesionale trăite împreună și susținute de o anumită doză de simpatie și empatie. Din acest motiv, asocierea arbitrară de mentori la ucenici, fără să se țină cont de compatibilitatea celor două persoane nu este tocmai benefică. Mentoratul se realizează, de regulă, după un program de formare, la care participă atât ucenicul, cât și mentorul (în calitate de formator) și astfel, există prilej inițial ca persoanele să se cunoască, fie și superficial.

Asocierea arbitrară a mentorului la un ucenic, așa cum se întâmplă de regulă, nu garantează deloc succesul activității de mentorat. Dimpotrivă, există destule cazuri în care între mentor și ucenic a existat o incompatibilitate fără vina lor, o nepotrivire care permitea doar intervenții formale din partea mentorului și imposibilitatea depășirii acestui nivel de formalism. Alegerea mentorului potrivit ucenicului ar trebui realizată în baza unor proceduri ce țin cont de personalitatea celor doi, de caracterul lor și de o posibilă empatie, de altfel indispensabilă. Aspectul profesional, sau tehnic al mentoratului, este completat și de o altă circumstanță, tot de natură psihologică. Este vorba de experiențele (de viață) trăite împreună de către mentor și ucenic, ceea ce contribuie la starea de bine emoțională și relațională a ambelor părți. Trăirile acestea întăresc încrederea de sine, responsabilitatea individuală și self-managementul, având deci un aport considerabil la ceea ce se numește învățarea socio-emoțională.

Mentorul oferă, în ultimă instanță (sau în primă instanță?), un model de personalitate și de comportament profesional pe care ucenicul îl valorifică în propria sa carieră. Ne putem aminti de mentorii pe care i-am avut fiecare dintre noi și din a căror personalitate am împrumutat, mai mult sau mai puțin conștienți. Acest „împrumut” s-a petrecut doar în baza compatibilității profesionale și general umane dintre ucenic și mentor. În afara programelor de mentorat concepute ca atare, mentoratul se poate produce și involuntar. Este vorba de un mentorat informal, nedeclarat și neintenționat al cărui mecanism principal este imitarea. Pe lângă o serie de calități profesionale, altfel zis, competențe profesionale, mentorul trebuie să dovedească trăsături de personalitate care să îl facă potrivit pentru rolul de mentor. Nu orice profesionist bun poate deveni și mentor bun. Printre aceste calități amintim empatia, comunicarea asertivă, ascultarea activă, modestia etc.

Profesorii au beneficiat, mai întâi, de un program complex de formare, apoi, împărțiți în grupe, au luat parte la programul de mentorat. Mentorii formatori au lucrat individual sau în grup cu cei mentorați, în funcție de nevoile definite împreună, care au acoperit o plajă largă de provocări profesionale. Conținutul mentoratului, temele abordate și zonele de dezvoltare au fost deduse din obiectivele cuprinse în planurile individuale de dezvoltare profesională, elaborate de profesorii beneficiari. Sarcinile de învățare cuprinse în etapa „ucenicul face, mentorul observă” au fost rezolvate, în mare parte, pe platforma de învățare a proiectului, în regim on-line. S-a încercat menținerea unui echilibru între mentoratul formal și cel nonformal, construindu-se mult pe relațiile de colegialitate și cooperare profesională. Concluzia generală este că modelul ZPD este un model viabil care se poate pune în aplicare după o pregătire atentă și în mod asumat. Mentoratul din proiect a fost gândit ca o investiție în cariera profesională a „ucenicilor”, pe termen mediu sau lung. Altfel spus, intervenția prin mentorat nu s-a focusat pe soluționarea unor probleme profesionale punctuale individuale, ci pe o abordare integrată a nevoilor, în ceea ce privește învățarea socio-emoțională, în sens larg.



**BIBLIOGRAFIE:**

- Buell, C., *Models of Mentoring in Communication. Communication Education, 1479-5795, Volume 53, Issue 1, Page 1, 2004.*
- Constandache, M., *Formarea inițială pentru profesia didactică prin colegiile universitare de institutori*, Constanța, Editura Muntenia & Leda, 2001.
- Păun, E. & Potolea, D. (coord.), *Pedagogie. Fundamentări teoretice și demersuri aplicative*, Iași, Editura Polirom, 2002.
- Păun, E., Ezechil. L., *Metode și tehnici de coaching folosite pe perioada practicii pedagogice*, București, Matrix Rom, 2013.
- Smith, T. & Ingersoll, R., *What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?*, *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714, 2004.
- Ștefan, M., *Lexicon pedagogic*, București: Editura Aramis, 2006.

# MESERIA DE PROFESOR, ÎNTRE ȘTIINȚĂ ȘI ARTĂ

MIHAELA AURA PERIANU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ GOGOȘU,

JUDEȚUL MEHEDINȚI

*C*

ariera didactică nu este o „manta de vreme rea“, ci se urmează numai dacă are

vocație, nu doar atunci când viața ne refuză în alte locuri. Este adevărat că, în multe domenii de activitate, oamenii sunt răsplătiți în mod egal cu efortul depus. În educație nu este așa; dai întotdeauna mai mult decât poți obține. Profesorul are în față suflete, minți, perechi de ochi și urechi, toate îndreptate cu încredere spre el. Un bun profesor modelează mintea celor cu care lucrează. Îi formează, le aranjează gândirea, îi învață cum să gândească nu ce să gândească. Pentru aceasta profesorul are nevoie nu doar de răbdare, știință și inteligență, ci și de dăruire. Personalitatea cadrului didactic nu poate avea o influență importantă asupra dezvoltării fizice și psihice a elevilor, decât dacă este însoțită de o competență profesională, psihopedagogică și psihosocială, bine definită. Există foarte multe argumente care demonstrează că fără calitățile cadrului didactic și profesionalismul lui distinct, școala n-ar funcționa. Principalele dimensiuni ale ființei sale, care au un puternic impact asupra grupurilor de elevi și a activității școlare, sunt: competența în domeniu; competența psihopedagogică și cea psihosocială; particularitățile sale de personalitate și relația lor cu sarcinile școlare; măsura îndeplinirii rolurilor; stilul activității sale cu elevii, care s-a stabilizat și îi este caracteristic. Competența în domeniu este asigurată prin studii de specialitate, dar și cursuri de perfecționare profesională și prin studiu individual permanent. Competența psihopedagogică presupune cunoștințe de specialitate și, totodată, capacitatea cadrului didactic de a determina gradul de dificultate al materialului de învățat pentru elevi, priceperea de a face materialul accesibil, posibilitățile crescânde de empatie și creativitate în munca cu elevii. Pentru a stabili raporturi optime cu elevii sunt importante următoarele trăsături de personalitate pe care cadrul didactic trebuie să le exploateze: sinceritatea, valorificarea, empatia. Un bun profesor, dacă se transpune mental în locul elevilor, va înțelege mai bine când le este ușor și când le este greu, în ce anume constă dificultatea în învățarea unei discipline, capitol, temă, ce ar putea fi mai adecvat pentru ieșirea din impas, ce îi bucură, ce-i înspăimântă, ce-și doresc și de ce fug. Afecțiunea cadrului didactic corelează cu randamentul la învățătură al elevilor și, mai ales, cu volumul de muncă realizat de către aceștia. Elevii apreciază profesorii ordonați și sistematizați în conducerea clasei și organizarea activităților. Primesc de la aceștia orientări clare, știu ce au de făcut,

devin ei înșiși capabili să aleagă varianta cea mai bună pentru a finaliza activitatea și a rezolva sarcinile.

Orizontul cultural larg al cadrului didactic și deschiderea sa spre nou tind să-i facă pe elevi să preia modelul acestuia și să-și dezvolte ei înșiși astfel de calități. Creativitatea cadrului didactic îi poate influența pozitiv pe elevi prin propriul mod inovativ de a se manifesta în timpul lecțiilor. O componentă de bază a personalității cadrului didactic este chiar nivelul dezvoltării aptitudinilor pedagogice, specifice domeniului instructiv-educativ și care se formează de-a lungul întregii cariere. Fiecare profesor își elaborează un stil propriu de predare și relaționare cu elevii, care, de asemenea, constituie o dimensiune a personalității lui, cu mari influențe asupra elevilor.

Un dascăl bun este acea persoană care dovedește, în egală măsură, umanism (în general) și dragoste de copii (în special), spirit de obiectivitate, dreptate, principialitate, cinste, curaj, corectitudine, răbdare, optimism, modestie, fermitate, stăpânire de sine. La acestea se adaugă toate calitățile aptitudinale (empatică, organizatorică, tact pedagogic, măiestrie pedagogică). Un dascăl care dovedește măiestrie pedagogică este mai mult decât un reputat profesionist, este artistul desăvârșit în meseria lui. Și dacă la sfârșitul fiecărei zile de școală te privești în oglindă și vezi portretul dascălului mai sus prezentat, poți spune cu mândrie: Misiune îndeplinită! Continuă!

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Aïvanhov, Omraam M., *O educație care începe înainte de naștere*, Colecția Izvor, Nr. 203, Editura Prosveta, 1990.
- Oprea Crenguța, *Strategii didactice interactive*, ediția a IV-a, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2009.

# PROFESORUL, ACTOR ÎN MANAGEMENTUL DE SUCCES

PROF. MIHAELA-VALENTINA-EMILIA PÎRVULESCU

LICEUL TEHNOLOGIC „DOMNUL TUDOR”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



Identitatea educației școlare este realitatea prin care se identifică procesul de instruire, climatul instituției, cultura educațională și, totodată, este acțiunea și rolul școlii de a ajuta individul să-și dezvolte propria identitate într-o societate. Școala, ca identitate a societății, exprimă caracterul misiunii prin care se dezvoltă factorul uman cu personalitatea corespunzătoare.

Rolul profesorului în educația omului-copilului este esențial. Rolul acestuia este de a educa, de a cultiva și a transmite la copiii-elevi esența valorilor, exprimate de importanța factorului uman în societate.

Profesorul este un actor desăvârșit, care își are scena în sala de clasă. Este cel care hrănește fantezia, explică trecutul și imaginează viitorul.

Un statut social consolidat, reprezentarea socială a unei profesii și importanța ei pentru cei care își doresc să intre în respectiva categorie socio-profesională depind într-o mare măsură de profesionalismul și calitatea umană a celor care o practică.

Între creație și tehnicitate, între autonomie și necesitatea de a se conforma, profesionistul educației trebuie să facă față diversității și complexității, dar și să înfrunte libertatea pe care i-o conferă o cultură a alegerii. Stăpâni pe propriile alegeri și pe modularea soluțiilor personalizate de formare, actorii educației au de înfruntat în același timp responsabilitatea pentru eșecuri, greșeli, involuții posibile.

Educația omului este funcția pe care trebuie să o îndeplinească atât natura proprie a ființei umane, cât și comunitatea prezentă în viața acestuia. Procesul educațional, cu reguli concrete în acțiuni, prin mișcarea evolutivă reformează și schimbă comportamentul individului și al societății, astfel formând ierarhia valorilor în raport cu cerințele și necesitățile existente ale timpului. Treptat, atât omul cât și societatea devin dependenți unul față de altul în procesul schimbărilor, corelat cu mediul educațional și al instruirii, astfel creând sistemul comun de activitate.

Diversitatea factorilor ce contribuie la procesul educațional într-un mediu social sunt actorii societății precum – școala sau unitatea de învățământ, societatea în cauză, statul, familia, instituțiile interesate în promovarea procesului de educație și instruire. Relația dintre școală – societate – individ este rolul esențial și factorul primordial în dezvoltarea unui sistem

real de instruire și educație. Educația omului nu poate fi efectuată separat de societate, ambele având un anumit scop și anume: de a obține cât mai multe beneficii comune. Atât omul cât și societatea își au menirea de a ridica calitatea vieții, nivelul de cultură și civilizație, remodelarea intelectului uman – rezultat al unei bune instruirii și al unui bun nivel de educație. Privind rolul respectiv, nu poate exista separat nici statul, care reglează și administrează societatea și ființa umană.

Dezvoltarea unui sistem bazat pe educație și instruire are nevoie de susținerea și ajutorul permanent din partea statului, organ care își exercită cont rolul și autoritatea asupra societății cu individul din cadrul acesteia. Sistemul de învățământ, curent și mișcare în rolul de a educa și a instrui omul, este centrul cultural și intelectual al oricărei societăți și al oricărui stat. Ținând cont de această importantă valoare a sistemului de învățământ, orice stat cu societatea respectivă urmează să respecte și să contribuie cu demnitate la acțiunea de valorificare a procesului de instruire, care este imaginea reprezentativă a identității naționale și de identitate a personalității individului și a propriei societăți.

Instituția de învățământ sau școala a fost, este și va fi mereu acel mediu social în care crește, se dezvoltă, se educă și se instruieste omul – copilul - elevul. Pentru a atinge nivelul corespunzător de educație și instruire omul-copilul are nevoie de multă învățatură, de multă atenție din partea școlii și a cadrului didactic, de multă autonomie și de relații socio-umane necesare comunicării pentru o dezvoltare personală

Sistemul de învățământ în realitate este un producător de identități. Prin educație se dezvoltă identitatea națională, iar prin calificarea profesională se dezvoltă economia națională sau, mai bine zis, identitatea economiei naționale. Atât educația cât și calificarea profesională sunt domenii esențiale care urmează a fi apreciate în aceeași măsură și la justa valoare. Ca rezultat, personalitatea ființei umane se manifestă prin educație și profesionalism, calități acumulate în instituția de învățământ. Deci, rolul profesorului și al unității de învățământ în societate este acțiunea prin care se formează personalitatea copilului–elevului. Profesorul cu unitatea de învățământ este principalul element ce contribuie la formarea capitalului uman, resursă prioritară în dezvoltarea unei societăți. Prin intermediul sistemului de învățământ învățătorul este persoana care influențează și reglează societatea în dezvoltare.

După cum se știe, profesorul și elevii nu se aleg unii pe alții. Profesorului îi revine sarcina și răspunderea integrării sale în clasă și în colectivul de elevi pe care urmează să-l închege, iar într-un colectiv deja format, profesorul devine unul din membrii acestuia cu statut special. Profesorul conduce și decide, organizează, influențează, consiliază și controlează, apreciază și îndrumă, este model de conduită civică și morală, este un adevărat profesionist. El își exercită atribuțiile și calitățile asupra grupului și asupra fiecărui membru al acestuia în parte pentru obținerea succesului școlar și formarea comportamentelor dezirabile, dirijează relațiile interpersonale din grup în scopul asigurării unui climat psihosocial favorabil dezvoltării personalității elevilor și pentru a îmbunătăți relațiile interpersonale.

Cadrul didactic, școala, elevul este prezentul și viitorul societății în dezvoltare și al procesului evolutiv de transformare a vieții, cu tendințe mereu spre perfecțiune. Iar managerul unității de învățământ este coordonatorul și mânuitorul tuturor proceselor din acest domeniu, care implementează metode performante de administrare și realizează regulile de joc în pas cu schimbările și cerințele impuse de societatea contemporană mereu în creștere.

Formarea personalității prin educație și instruire, cu identitatea corespunzătoare, este acțiunea esențială a unei societăți bazată pe echitate, respect și transparență. Iar acțiunea prioritară a unui sistem de învățământ, parte componentă a societății, este de a forma omul în limita valorilor axate pe intelect, personalitate, identitate. Existența evolutivă ale acestora poate fi viabilă și durabilă doar într-un mediu social sănătos, plasat în parametrii corespunzători de dezvoltare a intelectului uman cu necesitățile reale ale vieții. Prin

intermediul cerințelor și necesităților reale ale existenței, ființa umană cu capacitatea de a gândi și a înțelege sensul și legătura fenomenelor din lumea înconjurătoare este capabilă să dezvolte natura lucrurilor până la limitele maxime ale valorilor. Valoarea, expresie și imagine a unei societăți, este realitatea unei țări prin care se dezvoltă omul cu propria personalitate și identitate. Identitatea și personalitatea acestora își face prezenta printr-un comportament adecvat, format prin sistemul calitativ de instruire și educație, recunoscut atât la nivel național cât și nivel mondial.

În calitate de actori principali al procesului instructiv - educativ, cadrele didactice se confruntă continuu cu o serie de provocări cărora trebuie să le răspundă cu profesionalism și tact pedagogic. Perfecționarea unui profesor nu se încheie odată cu absolvirea facultății, ci continuă pe tot parcursul procesului didactic, deoarece scopul final al educației este pregătirea pentru viața a elevului, responsabilitate care revine cu precădere cadrului didactic.

Menținerea motivației cadrelor didactice pentru profesie a devenit un deziderat din ce în ce mai dificil datorită diversificării problemelor cu care aceștia se confruntă mai ales în relaționarea cu elevii dar și cu sistemul educațional.

Sistemul de învățământ, cu funcția educativă și instructivă centrată pe dezvoltarea personalității omului, este contribuția majoră la formarea unei societăți autentice a cărei realitate și autoritate nu poate fi pus la îndoială.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Pânișoară. I. O., *Profesorul de succes. 59 de principii de pedagogie*, Editura Polirom, București, 2015.
- Popovici, D., *Didactica. Soluții noi la probleme controversate*, Editura Aramis, București, 2000.
- Bontaș, I., *Pedagogie. Tratat*, ediția a V-a revăzută și adăugită, Editura BIC ALL, București, 2001.



# LEADERSHIP-UL EDUCAȚIONAL – RESURSĂ IMPORTANTĂ PENTRU ACTIVITATEA CADRELOR DIDACTICE

PROF. IONEL-VASILE PIȚ-RADA  
COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*L*eadership-ul este un proces prin care o persoană poate influența un grup de indivizi în atingerea unor obiective comune.

Cea mai importantă trăsătură a unui lider este capacitatea acestuia de a motiva și mobiliza participanții la o activitate, fără promisiunea unor recompense materiale, ci pe baza atingerii unui scop comun.

Leadership-ul educațional poate fi privit ca un proces de consolidare și extindere a profesionalismului prin autorizarea cadrului didactic de a-și manifesta abilitățile de lider și de a exersa leadership-ul în activitatea sa curentă.

Profesorul posedă caracteristicile unui lider pe care le demonstrează la nivel de clasă, dar și în cadrul colectivului de profesori. Creează o viziune pentru viitor în raport cu activitatea sa profesională, apoi motivează și inspiră prin acțiuni concrete atât elevii cât și colegii să atingă viziunea promovată, apoi își construiește o echipă pe care o antrenează, o ghidează astfel încât să fie eficientă în realizarea viziunii. Abordând rolul de lider, profesorul asigură astfel conducerea unui grup de elevi pe care îi sprijină, îi influențează pozitiv, îi inspiră și îi motivează.

Cadrelor didactice se adaptează mai ușor la nou și fac față schimbării, nu doar în cazul unor investiții materiale și intelectuale ci și atunci când activează într-un mediu care încurajează participarea la luarea de decizii, când îi sunt recunoscute performanțele profesionale și i se oferă posibilitatea de a avansa în carieră și a disemina practicile pozitive.

Esența leadership-ului educațional constă în antrenarea cadrului didactic într-un program complex, axat pe un sistem de principii metodologice relevante și funcționale pentru dezvoltarea profesională.

Un lider adevărat are trei însușiri esențiale:

- 1) dorința de a conduce;
- 2) angajamentul făcut misiunii și viziunii organizației unde lucrează;
- 3) integritatea.

Funcțiile esențiale ale liderului, în raport cu grupul condus sunt:

- 1) direcția – conducerea și coordonarea eforturilor echipei și eliminarea incertitudinilor cu privire la ceea ce trebuie făcut;
- 2) motivația – determinarea grupului să vrea să avanseze în direcția stabilită;
- 3) reprezentarea echipei și a scopurilor sale în interiorul și exteriorul organizațiilor.

Direcția împreună cu motivația generează sinergie.

„Competența umană” a liderului este hotărâtoare așa cum se vede și din diferențele esențiale dintre management și leadership văzute de Robert Gilbreath:

<i>Managerul</i>	<i>Liderul</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- controlează și optimizează ceea ce există deja;</li> <li>- promovează stabilitatea;</li> <li>- acționează tranzacțional;</li> <li>- urmează regulile stabilite, asigură respectarea lor și corectează abaterile de la standard;</li> <li>- reține;</li> <li>- întreabă de regulă „cum?”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- schimbă ceea ce există în ceea ce este necesar;</li> <li>- promovează schimbarea;</li> <li>- acționează transformațional;</li> <li>- introduce reguli noi, încurajează creativitatea și elimină constrângerile care determină compromisuri conservatoare;</li> <li>- eliberează;</li> <li>- întreabă de regulă „ce?”, „de ce?” și „cine?”</li> </ul>

Eficacitatea liderilor depinde de adoptarea unui stil cât mai adecvat situației. Distincția dintre eficacitate și eficiență este mai mult decât un exercițiu semantic. Poate fi eficace să omori un țânțar pe un perete folosind un baros (cu care poți chiar strica peretele), dar este eficient să folosești dacă ai un insecticid potrivit sau un ziar îndoit.

Filosofia de bază a modelului de leadership educațional presupune faptul că o reformă educațională și inovația, în general, trebuie să pornească de jos în sus, de la cadrul didactic, prin a-i oferi oportunitatea și condițiile necesare ca acesta să își asume statutul de lider, de agent al schimbării și inovării prin implicare direct asupra activității pe care o desfășoară și asupra mediului în care lucrează.

Având la bază modelul leadership-ului integrat, propus de J. Scouller e important să evidențiem că leadership-ul educațional se poate realiza la trei niveluri distincte:

- 1) Leadership educațional personal (nivel interior), liderul își conduce propria dezvoltare profesională.
- 2) Leadership educațional instituțional în sens restrâns. Cadrul didactic lider contribuie la o mai bună funcționare a școlii prin optimizarea activității la clasă, prin diseminarea practicilor pozitive în rândul profesorilor.
- 3) Leadership educațional instituțional în sens larg. Profesorul lider contribuie la dezvoltarea procesului educațional de calitate prin implicarea sa în procesul de luare

a deciziilor și implementarea acestora prin mobilizarea colegilor, sensibilizarea acestora, prin participarea activă în planificarea strategică și operațională a instituției.

Cultura organizațională reprezintă un alt concept-cheie și o condiție psihopedagogică importantă în abordarea profesorului în calitate de lider și în promovarea leadership-ului educațional. Altfel spus, doar într-o instituție de învățământ cu o cultură educațională adecvată reușesc să activeze și să crească lideri educaționali.

Astăzi, singura modalitate de a supraviețui este să te adaptezi în funcție de nevoile unei lumi în rapidă schimbare, iar organizațiile trebuie să se remodeleze și să se schimbe rapid pentru a răspunde nevoilor diverse și crescânde, instituind un climat psihologic favorabil, oferind resurse și posibilități, asistență consultativă, stimulând și încurajând, transformând școala într-un epicentru al schimbării, sporind astfel calitatea procesului educațional.

### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Bezede R., *Repere psihopedagogice ale leadership-ului educațional*, Teză de doctor în pedagogie, Chișinău, 2015.
- Cucoș C., *Pedagogie*, Iași, Polirom 2006.
- Dumitru I., *Consiliere psihopedagogică*, Iași, Polirom, 2008.
- Clarke P., *Comunități de învățare: școli și sisteme*, Chișinău ARC 2002.
- Guzgan V., *Modalități de evaluare a nivelului de cultură organizațională în unitatea școlară*, Didactica Pro, nr.2 (78),2013.
- Bennis W., Nanus B., *Liderii. Strategii pentru preluarea conducerii*, Editura Business Tech International Press, București, 2000.
- Maxwell J., *Totul despre lideri, atitudine, echipă, relații*, Editura Amaltea, București 2005.
- Tichy N., *Liderul sau arta de a conduce*, Editura Teora, București 2000.
- Covey S.R., *Etica liderului eficient sau conducerea bazată pe principii*, Editura Alfa 2000.
- \*\*\* Proiect cofinanțat de Fondul Social European 2014/2020, *Conceptul de leadership în educație*.

# MENTORATUL – MUNCĂ DE ECHIPĂ

PROF. MARICA PIȚ-RADA

COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*P*rofesionalizarea carierei didactice nu e un concept de ultima oră, însă acum, în

condițiile societății cunoașterii, spre care tinde comunitatea europeană și implicit și România se pune problema redefinirii lui.

Abordarea profesionalismului în domeniul educației presupune circumscrierea acelor aspecte care descriu, explică, clarifică și determină însușirile specifice activității respective.

Profesionalizarea pentru cariera didactică presupune un efort amplu de raționalizare și așezare a întregului proces de formare inițială și continuă a cadrelor didactice pe baza unor standarde profesionale.

Activitatea cadrelor didactice trebuie înțeleasă și cercetată nu doar ca împlinirea unei vocații și a calităților personale, ci ca o activitate care este supusă unor norme și constrângeri specifice și precise. Ea are la bază competențe și cunoștințe asimilate în diferite moduri care implică o formare profesională având la bază un model profesional riguros și elaborat.

Formele de pregătire inițială și continuă sunt în atenția specialiștilor pentru optimizare, sunt vizate în politica educațională printr-o strategie națională ceea ce sperăm că ne va aduce un plus de calitate atât de necesar și așteptat în educație.

Mentorii sunt oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități morale, psihosociale, comunicaționale, modele de identitate, surse de ajutor și informație, capabili să întrețină o relație dinamică, sunt onești și pozitivi. Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul de dezvoltare și valorificare a potențialului său. Mentorul posedă aptitudini manageriale, aptitudini de învățare, dornic de a ajuta și e mereu încrezător.

Stagiarul sau cadrul didactic debutant este un cadru didactic începător care se angajează într-o școală după absolvirea formării inițiale și care beneficiază în primii doi ani de activitate, până la obținerea definitivatului, de îndrumare și asistență din partea mentorului pentru a se dezvolta profesional în practicarea profesiei didactice. Debutantul, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște și de a învăța, dornic să-și dezvolte propria carieră, să fie cooperant și să relaționeze cu ceilalți.

Certificarea pentru profesia didactică, adică definitivatul se obține în urma unui proces de evaluare care are trei componente:

- 1) evaluarea portofoliului prezentat de debutant;
- 2) inspecția școlară;
- 3) proba scrisă.

Mentoratul este muncă de echipă și implică multă inspirație. Cea mai importantă diferență pe care o aduce munca în echipă se referă, nu atât la complementaritatea competențelor ce compune echipa cât mai ales că membrii echipei aderă la aceleași valori, scopuri și direcții de acțiune, asumându-și o mare responsabilitate pentru a atinge finalitățile majore.

Cele mai importante caracteristici care definesc echipa sunt: coeziunea, flexibilitatea, spiritul de echipă, comunicarea. Conform lui Thomas Gordon, avem patru importanți catalizatori ai comunicării pe care profesorii trebuie să-i utilizeze într-o manieră conștientă precum și 12 obstacole serioase în calea comunicării pe care trebuie să le evităm la clasă. Pentru un transfer eficient de experiență și un feed-back cât mai valoros, atât pentru mentor cât și pentru debutant ar fi importantă utilizarea în mod conștient a unor catalizatori ai comunicării:

- 1) asumarea pasivă;
- 2) răspunsurile de aprobare;
- 3) invitația la discuții;
- 4) ascultarea activă.

Un program de mentorat eficient, din perspectiva dezvoltării profesionale și personale, are ca elemente esențiale următoarele:

- activitatea de observare;
- reflecție;
- feed-back și predare în parteneriat;
- dezvoltare profesională pentru ambii (debutant și mentor).

Pentru a fi implicați în elaborarea și implementarea programelor de mentorat, aspiranții la acest statut necesită dezvoltarea de competențe specifice. Formarea mentorilor vizează cunoașterea aspectelor specifice formării și dezvoltarea adulților, dar și necesitatea ca ei să fie complet pregătiți pentru o posibilă extindere a relației.

Printre avantajele mentoratului pentru debutanți putem menționa:

- facilitarea integrării la locul de muncă;
- familiarizarea cu specificul școlii, cu cerințele și aspectele școlii, ale părinților și elevilor;
- oportunități de a stabili relații și canale de comunicare datorită creșterii stimei și încrederii în sine cu diferite persoane resursă;
- dezvoltarea unor comunități de învățare a cadrelor didactice debutante;
- oportunitatea de a se afla în situații de a discuta, dezbate, analiza într-un mod critic și reflexiv;
- oportunitatea de a-și analiza propriile convingeri și credințe cu privire la activitatea didactică;
- oportunitatea de a învăța să lucreze în echipă.

Secretul unei echipe de succes implică țel unic și obiective comune, acceptate și respectate de membrii echipei, stabilirea clară a rolurilor și responsabilităților astfel ca fiecare partener să-și valorifice cele mai bune aptitudini și calități și să se poată dezvolta pe parcursul

întregului proces de predare. Pentru eficientizarea sistemului de lucru e nevoie de comunicare deschisă și clară, proceduri decizionale bine definite, o participare echilibrată la activitățile echipei, reguli pe care să le accepte toată lumea, iar relațiile să fie bazate pe încredere și onestitate.

În criza profundă care marchează învățământul românesc actual, soluțiile reformiste nu trebuie să fie la mâna politicianilor, nu pot fi importate din afară și nu vor fi viabile fără analize temeinice ale sistemului, ale nevoilor, oportunităților și posibilităților. Crearea condițiilor optime pentru pregătirea de profesori eficienți implică măsuri complexe și foarte bine corelate legislativ, structural, funcțional și instituțional.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Pânișoară G, Pânișoară I.O., *Managementul resurselor umane*, Iași, Polirom, 2000.
- Douglas C.A., *Formal Mentoring Programs in Organizations. An Annotated Bibliography*.  
*Publication Center for Creative Leadership*. P.O. BOX 26300, Greensbow, NC  
<https://eric.ed.gov/?id=ED409461>.
- Statutul profesorului mentor*, MEC, ordinul 5400 din 25.11.2004.
- Metodologie privind activitatea de mentorat în România și constituirea Corpului de mentori*, în conformitate cu Legea nr. 1/10.01.2011. Legea Educației Naționale, Cap. I. Dispoziții generale.
- Profesionalizarea carierei didactice. Competențe psihopedagogice*, Teză doctorat Sandală Onutz, Univ. Babeș Bolyai, Cluj Napoca, 2011.
- Dr. conf. univ. Elena Losii, *Rolul mentorului în cariera profesională*.
- Cașovan M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, Revista de Științe ale Educației, nr.1, Editura Univ. de Vest, Timișoara, 2004.



# PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE DIN PERSPECTIVA MENTORATULUI ȘI A LEADERSHIP- ULUI EDUCAȚIONAL

PROF. OANA-MIHAELA PLENICEANU

LICEUL TEORETIC „DR. VICTOR GOMOIU”,

VÂNJU MARE, JUDEȚUL MEHEDINȚI



În ultimele două decenii există foarte multe studii și cercetări care s-au focalizat

pe reorganizarea, ameliorarea și implementarea unor politici educaționale legate de formarea inițială și continuă a personalului didactic; În țările membre ale Uniunii Europene (UE) există un set de Principii comune ale UE pentru formarea și calificarea profesorilor, elaborate de Comisia Europeană în 2005. Pregătirea profesională corespunzătoare; plasarea profesiei în contextul educației pe tot parcursul vieții, mobilitatea profesională, profesiunea bazată pe parteneriat. Din anul 2007 și până în prezent, România a adoptat și respectat legislația care promovează principiile comune europene, astfel că, pregătirea cadrelor didactice se realizează prin studii de nivel licență și de nivel master, s-au conceput standarde pentru profesionalizarea carierei didactice și în mai toate demersurile teoretico-practice se pleacă de la ideea conform căreia, formarea cadrelor didactice este o prioritate a sistemului de învățământ.

În România, pregătirea didactică a cadrelor didactice care vor fi încadrate pe catedre din învățământul gimnazial, liceal, postliceal și superior este realizată de către Departamentele pentru Pregătirea Personalului Didactic (DPPD) din cadrul universităților, prin parcurgerea unor programe de studii psihopedagogice organizate pe trei direcții de acțiune: formarea inițială pentru profesia didactică a studenților (prin Nivelul I al Programului de studii psihopedagogice realizat simultan cu ciclul de licență și Nivelul II al Programului de studii psihopedagogice realizat simultan cu un masterat în specialitate) și a absolvenților învățământului universitar prin intermediul unui Program postuniversitar de studii psihopedagogice, corespunzător Nivelului I și/sau Nivelului II. În procesul de formare profesională a viitorilor profesori un rol decisiv îl au mentorii, prin modelul oferit de aceștia studenților practicanți, dacă ne referim la formarea inițială sau a debutanților, dacă ne referim la formarea continuă.

Acceptarea și promovarea paradigmei educaționale postmoderne; abordarea educației din punctul de vedere al celui ce învață; desfășurarea procesului educațional din perspectiva unei pedagogii axate pe competențe sunt doar câteva dintre noile imperative educaționale la care trebuie să răspundă sistemul de învățământ din țară și care, în ansamblu, reflectă vectorul său european.

Formarea și dezvoltarea competențelor cadrului didactic se bazează atât pe activitatea teoretică, de informare, cât și pe activitatea practică, desfășurată în varia contexte profesionale. De la modelul profesorului ”specialist într-un domeniu, curând depășit de evoluțiile științifice” se trece la modelul ”profesorului-formator, capabil să se adapteze la nou, să se autoformeze permanent”.

Ca răspuns la aceste exigențe, la începutul anilor ’80 ai secolului trecut, a fost lansată ideea leadership-ului educațional, ca parte a pledoariei pentru profesionalismul cadrelor didactice din SUA, în vederea asigurării unei educații de calitate.

Conceptul respectiv a fost văzut în mai multe țări din Occident ca o resursă-cheie pentru revigorarea/reactualizarea profesiei de cadru didactic, un element crucial în desfășurarea reformei în educație. Leadership-ul educațional poate fi privit și înțeles drept un proces de consolidare și extindere a profesionalismului prin autorizarea cadrului didactic de a-și manifesta abilitățile de lider și de a exersa leadership-ul în activitatea sa curentă, ca parte componentă a acesteia. Profesorul – în calitate de organizator al procesului de învățământ, de educator și partener, de membru al corpului profesoral – posedă caracteristicile unui lider, pe care le demonstrează la nivel de clasă, dar și în cadrul colectivului: creează o viziune inspirată pentru viitor vizavi de activitatea sa profesională și cea a școlii; lansează viziunea în comunitatea profesională din care face parte; motivează și inspiră prin acțiuni concrete atât elevii, cât și colegii să atingă viziunea promovată; antrenează/ghidează și construiește o echipă care să fie eficientă în realizarea viziunii.

Astfel, acest proces este unul axat pe consolidarea și extinderea profesionalismului cadrului didactic prin:

1. autorizarea profesorului să își valorifice în mod plener potențialul de lider în activitatea sa la nivel de clasă, instituție, comunitate profesională și sistem;
2. crearea unui mediu favorabil constituirii și funcționării comunităților profesionale de învățare la nivel de instituție prin promovarea valorilor autentice;
3. implicarea plenară a cadrelor didactice în procesul de luare de decizii la diverse niveluri;
4. oferirea oportunităților reale de creștere în carieră și afirmare profesională, inclusiv prin asumarea de către cadrul didactic a rolului de formator și mentor.

Filozofia de bază a modelului de leadership educațional presupune faptul că o reformă educațională și inovația, în general, trebuie să pornească de jos în sus, de la cadrul didactic, prin a-i ofer oportunitatea și condițiile necesare ca acesta să își asume statutul de lider, de agent al schimbării și al inovării prin implicare directă și reflecție critică asupra activității pe care o desfășoară și asupra mediului în care lucrează. Abordând rolul de lider, profesorul asigură conducerea unui grup de elevi, exercitându-și autoritatea și puterea statutului asupra proceselor și relațiilor din clasă și din școală. Cadrul didactic lider este un vizionar care inspiră și motivează atât elevii, cât și colegii, influențându-i pozitiv și asigurându-le sprijinul necesar în diverse contexte educaționale și profesionale.

Cadrul didactic lider construiește cunoștințe profesionale și împărtășește colegilor practicile de succes, contribuind la: consolidarea competențelor profesionale; perfecționarea activității didactice la clasă; sensibilizarea colegilor în vederea dezvoltării competențelor profesionale; îmbunătățirea funcționării instituției. Toate acestea sunt posibile doar dacă profesorii activează într-o comunitate profesională și au viziuni comune, în care este stimulată

cooperarea, iar performanța este încurajată printr-un leadership colaborativ. Astfel, una dintre condițiile psihopedagogice prioritare pentru formarea profesorului lider și implementarea cu succes a leadership-ului educațional este comunitatea profesională de învățare, or, în accepțiunea lui P. G. Northouse (2004), leadership-ul presupune neapărat un context de grup și realizarea unui scop comun. O comunitate de învățare este un grup de oameni care împărtășesc emoții, valori sau credințe comune, sunt implicați activ în procesul de învățare, susținându-se reciproc. De cele mai multe ori, anumiți profesori sunt primii care simt necesitatea de schimbare, de abordare individualizată a anumitor aspecte legate de activitate didactică. Acești profesori inovatori sunt lideri în comunitatea de profesori, prin rezultatele activităților realizate, prin împărtășirea viziunilor, prin asigurarea unui demers didactic de calitate, conform necesităților și așteptărilor elevilor, părinților și comunității. Profesorul în rol de lider conduce un grup de elevi, exercitându-și puterea asupra principalelor fenomene ce se produc în clasă și în școală. Este un prieten și confident al elevilor, uneori un substitut al părinților, este obiect de afecțiune, sprijin în ameliorarea stărilor de anxietate etc.

Implicarea în activitățile de formare și promovare a profesorului lider reprezintă un ajutor real pentru cadrele didactice, acestea reușind astfel să-și îmbunătățească prestația profesională, conștientizând necesitatea de schimbare, inovare, creație. Este o oportunitate de a identifica problemele și de a găsi, prin intermediul unei cercetări individuale, cele mai eficiente și potrivite căi de soluționare a acestora în contexte concrete. Prin promovarea profesorului lider oferim șanse comunității pedagogice să facă un schimb dirijat de bune practici. Astfel, un profesor-lider învață să-și analizeze propria experiență didactică, să o discute cu colegii, să o abordeze ca activitate de cercetare, de dezvoltare, ca suport de creștere și de sporire a motivației profesionale. Toate acestea facilitează instituirea unui sistem de mentorat profesional eficient și o formare continuă nonformală. Activitățile respective stimulează învățarea individuală și extinderea ei la nivel de comunitate academică, influențarea schimbărilor la nivel de instituție și de sistem.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Boboc, I., *Psihosociologia organizațiilor școlare și managementul educațional*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 2002.
- Danielson, C., *The Many Faces of Leadership. Educational Leadership*, 2007.
- Harrison, C. și Killion, J., *Educational Leadership*, vol. 65, No. 1, 2007.
- Coleman, M., Earley P., *Leadership and Management in Education. Culture, change and context*, Oxford University Press, 2005.
- <http://www.edu-mentoring.eu/>.
- [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/initial-education-teachers\\_](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/initial-education-teachers_)

# PERSONALITATEA, UN FACTOR IMPORTANT ÎN ALEGEREA CARIEREI

PROF. LUCIA DESPINA POPESCU

ȘCOALA POSTLICEALĂ SANITARĂ,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



nsamblul unitar, integral și dinamic de însușiri, procese și structuri psihofiziologice, care diferențiază modul de conduită al unui om în raport cu alții, asigurându-i o adaptare originală la mediu, strâns legată de o activitate conștientă și eficientă - reprezintă *personalitatea* fiecăruia dintre noi.

Dezvoltarea ființei umane ca personalitate este un proces ce se desfășoară în concordanță cu legea automișcării universale, adică al succesiunii modificărilor stadiale ireversibile sub raport structural și informațional, parcurgând drumul evoluției de la simplu la complex, de la inferior la superior, cu asigurarea condițiilor favorabile de mediu și educație.

Creșterea, maturizarea și dezvoltarea ființei umane sunt elemente stadiale ale formării personalității.

Dezvoltarea ființei umane se realizează atât ca etapă de creștere - care este o evoluție în principal cantitativă, cât și ca etapă de maturizare - care este în principal o evoluție calitativă - așa cum ar fi de exemplu trecerea de la structuri infantile la structura adultă a personalității individului.

Prin educație se urmărește formarea unei personalități în concordanță cu cerințele obiective societății, dar și ale individului.

Educația ca proces de modelare a personalității, realizat de familie, școală, societate are ca scop pregătirea educatului pentru carieră.

Autocunoașterea reprezintă un mijloc de bază în alegerea și dezvoltarea carierei. Fiecare dintre noi pornește de la o zestre ereditară unică, singulară, iar mai departe în câmpul existenței sociale concrete, fiecare străbate un drum (labirint) anume, încercând numeroase experiențe, desfășurând diferite activități și intrând în anumite relații, toate acestea având anumite efecte asupra dezvoltării și construirii personalității fiecărui individ.

Așa cum nu există într-un pom două frunze identice tot așa nu există doi oameni identici, fiecare om având un mod propriu și concret, irepetabil de a fi, a gândi și a simți, fiecare având propriul său drum în viață, drum pe care și-l construiește singur în funcție de dorința și capacitatea fiecăruia.

*Alegerea carierei* reprezintă un ideal spre care tinde fiecare om în funcție de priceperile și deprinderile fiecăruia.

Preocupările față de problematica alegerii și dezvoltării carierei au apărut cu mult timp în urmă, sub forma orientării și reorientării profesionale, atât la noi în țară, cât mai ales în străinătate. O atenție deosebită s-a acordat orientării profesionale la vârste școlare mici, pornindu-se de la ideea că alegerea profesiei este o decizie importantă, cu un caracter în mare parte irevocabil. Profesia, odată aleasă, este greu de schimbat deoarece schimbarea acesteia implică pierdere de timp și energie. Din punct de vedere social, abandonarea unei meserii pentru care s-au investit bani și energie în vederea pregătirii înseamnă pierdere atât pentru individ, cât și pentru societate. Preocupările s-au intensifica din ce în ce mai mult în ceea ce privește această activitate mai ales față de tineri.

Privită la modul simplist, cariera poate fi considerată ca prezentând suma tuturor muncilor - plătite sau neplătite - pe care o persoană le desfășoară în cursul vieții. În mod inevitabil, fiecare persoană depune eforturi însemnate pentru a exersa diferite activități cu un scop bine determinat, acumulează bunuri și servicii în beneficiul propriu sau al altora. Acesta reprezintă de fapt, esența muncii sale. Dar dincolo de aspectul cantitativ al problemei se mai poate vorbi și de faptul că, de cele mai multe ori, cariera reprezintă în sine rolul social pe care îl joacă fiecare individ în spațiul său de viață, conferindu-i o anumită poziție în relațiile sale sociale.

Factorii care intervin în alegerea carierei sunt:

- *educația* - evidențiază faptul că „posturile” bune sunt accesibile aceluia care a studiat cele mai aprofundate, care dețin un bagaj bogat de cunoștințe în unul sau mai multe domenii, care au urmat cursuri de perfecționare, etc;
- *experiența în muncă* - angajatorii de orice fel preferă persoane cu experiență. Un om cu experiență bogată înseamnă, de fapt, economie de timp și bani.
- *abilitățile și competențele* - sunt aspecte care interferează cu educația și experiența. Ele „probează” capacitatea de aplicare a bagajului de cunoștințe acumulat anii de instruire.
- *piața muncii* - de loc neglijabilă în evoluția carierei, piața muncii este uneori un factor decisiv în alegerea carierei. Ar părea illogic să ne alegem o carieră care nu are cerere pe piața muncii.
- *percepțiile persoanelor influente* - este important cum suntem percepuți de ceilalți și mai ales de persoanele care au putere de decizie și opinie influentă. De fapt, este vorba de percepția aceluia care vizează profesionalismul, experiența și competența, profilul moral, etc. (indirect, stilul de viață, valorile personale, abilitățile sunt cele care influențează percepția celorlalți).

Educarea elevilor în vederea alegerii carierei, astfel încât aceasta să efectueze opțiuni școlare și profesionale realiste, presupune transmiterea și însușirea unor informații despre diferitele domenii ale realității, formarea deprinderilor, dezvoltarea intereselor, a aptitudinilor generale și speciale, formarea unor trăsături de caracter, pozitive, solicitate în profesia pentru care optează elevul. Această activitate are un caracter permanent și vizează echilibrul (obținerea acestuia) între ceea ce vrea, ceea ce poate și ceea ce trebuie să facă elevul.

Nu putem încheia fără să subliniem că, în ansamblul ei, cariera cuprinde toate aspectele vieții umane și se întrepătrunde organic cu aceasta. Modul de integrare, trăire și planificare a diferitelor evenimente ale vieții, asumarea diferitelor roluri în viață, relaționarea cu familia și cu ceilalți membri ai societății sunt strâns legate și de carieră. Din aceste motive, cu toții trebuie să înțelegem că momentele grele din evoluția carierei noastre, șomajul, sincopile profesionale de orice fel nu sunt o cruciadă personală ci, mai degrabă, sunt

probleme care se pot rezolva apelând la întreg suportul pe care ni-l pot asigura cei din jurul nostru și în primul rând, familia.

***BIBLIOGRAFIE:***

Chitulescu Niculina, Oprea Aneta, Sanatescu Maria, *Pași pe drumul educației*, Editura Măiastra, 2006.

[www.dezvoltareacarierei.com](http://www.dezvoltareacarierei.com).

[www.infopsihologia.ro](http://www.infopsihologia.ro).



# ROLUL ȘI IMPORTANȚA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT. IMPORTANȚA UNUI MENTOR ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

PROF. ÎNV. PRIMAR MIRELA RADA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR.15,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*U*

n proverb chinezesc spune: „În spatele unui om capabil se află întotdeauna alți oameni capabili.” Într-adevăr, în procesul acesta de dezvoltare a talentelor și calităților noastre e necesar să avem pe cineva care să ne fie aproape la fiecare pas. Acest om, prin excelență, poartă denumirea de mentor. Mentorul este acel cineva care știe să te aprecieze atunci când faci lucrurile bine și totodată îți va spune adevărul atunci când lucrurile nu ies chiar atât de bine. Avem nevoie să cunoaștem adevărul și să învățăm să acceptăm critica constructivă ca fiind o treaptă spre excelență.

Mentorul este acea persoană care te motivează și vede în tine mai mult decât ceea ce ești la momentul de față. Îți va deschide oportunități de dezvoltare și îți va favoriza accesul la resurse și informații la care cu greu ai putea avea acces.

Potrivit dicționarului, mentorul poate fi un conducător spiritual, un povățuitor, un îndrumător sau un educator. Dacă ne oprim la ultima definiție, putem spune că avem mentori încă de la grădiniță, lucru perfect adevărat. Câte dintre fetițele de grădiniță nu spun că își doresc să devină educatoare doar pentru că vor să fie precum persoana care le supraveghează și le învață zi de zi în primii patru-cinci ani de viață? Când mergem mai departe, la școală, la liceu și ulterior la universitate, portretul mentorului se creionează în linii din ce în ce mai clare, transformându-se dintr-un simplu personaj aflat la catedră într-un îndrumător. În goana după o școală mai bună, părinții caută, de fapt, profesori-mentori. Ei nu stau la cozi pentru a-și înscrie copiii la școli cu renume pentru modul în care sunt aranjate băncile într-o clasă ori pentru frumusețea unor clădiri, ci pentru că acolo predau oameni pe care îi doresc ca îndrumători pentru prichindeii lor. Una dintre condițiile esențiale ale îndeplinirii calității de profesor mentor este aceea a existenței unei formări profesionale foarte bune, care să se reflecte în rezultatele obținute la clasă. Nu excludem neapărat activitățile extracurriculare din ecuație, însă preferăm să le plasăm pe un loc secund, întrucât considerăm a fi prioritară activitatea de predare-învățare a materiei prevăzute în programă, astfel încât elevul să își

însușească acele cunoștințe necesare promovării examenelor de evaluare națională de la sfârșitul ciclului gimnazial sau de bacalaureat de la sfârșitul învățământului liceal. O foarte bună pregătire profesională, reflectată în interesul acordat obținerii gradelor didactice și al frecventării asumate și responsabile a cursurilor de formare profesională, reprezintă o cerință de bază pentru ca un profesor să devină mentor. Considerăm eronată ideea conform căreia un profesor ce nu adună în palmaresul său nume de elevi participanți la fazele județene sau naționale ale olimpiadelor școlare este un profesor slab pregătit sau dezinteresat. Este imperios necesar ca atenția publică să fie îndreptată în mod corect asupra principiilor care contează cu adevărat în orice școală de nivel mediu în ceea ce privește capacitățile de orice fel ale elevilor. Realitatea din majoritatea școlilor este foarte dură, astfel încât, în unele cazuri extreme, care încep să se transforme din excepție în situații a căror frecvență ar trebui să tragă un puternic semnal de alarmă, profesorul de limba și literatura română se vede nevoit să efectueze cursuri de alfabetizare sau de predare a unor noțiuni elementare de limbă și literatură, noțiuni pe care elevul nu și le-a însușit în ciclul gimnazial și fără de care absolvirea ciclului liceal devine un obiectiv imposibil de atins. În astfel de condiții, performanțele profesorului se traduc prin munca asiduă depusă pentru a determina elevul să treacă de pragul unei note ce nu îi permite absolvirea sau să lucreze suplimentar pentru îmbunătățirea performanțelor școlare.

Exemplul personal oferit profesorului debutant de către profesorul mentor este mult mai grăitor și are un impact mult mai puternic decât orice carte de didactică sau metodică ori plan de lecție atent meșteșugit. De la lucrurile cele mai mărunte (ajungerea la timp la oră și respectarea pauzelor elevilor, strigarea catalogului clasei, verificarea temei, asigurarea unei atmosfere propice efortului intelectual) și până la cele mai complexe (elaborarea planificărilor anuale, semestriale și ale unităților de învățare, elaborarea și interpretarea testelor inițiale sau ale lucrărilor semestriale, elaborarea planurilor de lecție, utilizarea noilor tehnologii, identificarea strategiilor corecte pentru optimizarea procesului instructiv-educativ în funcție de personalitatea fiecărui elev în parte și a colectivului clasei, identificarea nevoilor individuale de evoluție intelectuală, morală și spirituală în rândul elevilor și propunerea unui set de activități extrașcolare adecvate împlinirii acestor nevoi, identificarea corectă a acelor cursuri de pregătire profesională care oferă oportunități reale de dezvoltare a carierei), mentorul trebuie să fie un model pentru profesorul debutant. Tot din rândul punctelor forte aliniate exemplului personal extragem și una dintre cele importante trăsături ale mentorului, aceea a conștientizării imaginii de model pe care trebuie să o lase în mintea stagiului. Pe lângă cursurile de formare frecventate cu conștiinciozitate, profesorul cu experiență se poate preocupa de devenirea lui profesională prin intermediul publicării de articole de specialitate în reviste recunoscute național și/sau internațional, prin publicarea de cărți, participarea la conferințe, dovedind astfel respect nu numai pentru meseria pe care a ales să o practice, ci și pentru el, ca profesionist interesat de tot ceea ce îl poate ajuta să avanseze în carieră. Pe lângă aceste acțiuni ce se pot întreprinde pe latura profesională, este de dorit ca mentorul să dea dovadă și de interes în direcția dezvoltării spirituale sau ființiale. Astfel, recunoașterea greșelilor inerente oricărui domeniu de activitate, în special în cazul unei sfere în care se lucrează cu personalități aflate în curs de formare și de modelare, cererea de sfaturi de la colegii mai experimentați, ascultarea activă a tuturor celor cu care intră în contact, colaborarea cu colegii profesori din alte catedre aparținând aceleiași arii curriculare sau unor arii curriculare diferite reprezintă tot atâtea modalități prin care imaginea mentorului se poate impune în mintea debutantului în postura unui model demn de urmat.

Profesorul mentor trebuie să posede acele calități care îl fac un bun lider, fără ca acest lucru să însemne impunerea forțată a autorității în fața celor aflați la început de drum. Dimpotrivă, blândețea cucerește mai repede decât forța, cel puțin în cazul tinerilor care, de cele mai multe ori, caută întâi de toate o afinitate de ordin spiritual, profund uman, cu cel ce

se erijează în postura de maestru. Blandețea nu exclude însă fermitatea, astfel încât asertivitatea se transformă într-un alt criteriu de selecție a profesorilor mentori. O condiție de bun simț profesional o constituie și disponibilitatea acestuia, fără ca profesorul debutant să profite de acest lucru pentru a căuta soluții facile și rapide la probleme a căror rezolvare o poate găsi și pe cont propriu, prin cercetare. Un mentor eficient din punct de vedere profesional trebuie, în mod absolut necesar, să posede arta comunicării, astfel încât discursul său să fie nu numai unul motivațional, ci să înglobeze și o serie de sfaturi esențiale pentru dezvoltarea carierei debutantului. Mai mult decât atât, este de dorit a adopta principiul ascultării active, ferindu-se a emite judecăți de valoare înainte de o analiză temeinică a situației. Cadrul în care se desfășoară actul comunicării trebuie să fie unul degajat, favorabil exprimării fără teamă a nedumeririlor, întrebărilor sau chiar observațiilor critice. Un alt punct cheie al dialogului dintre mentor și profesorul stagiar îl constituie modul în care sunt formulate întrebările, astfel încât mentorul să utilizeze răspunsurile primite în conceperea unui plan de acțiune prin intermediul căruia să încurajeze depășirea propriilor limite, stabilind o serie de obiective realiste care să încurajeze excelența și consolidând condițiile propice promovării. O calitate esențială în activitatea de mentorat o reprezintă abilitatea de a oferi un feedback constructiv, pozitiv și încurajator în formularea lui, chiar dacă acesta este consecință a unei activități educaționale nu foarte reușite a profesorului debutant. Mai mult decât atât, este de preferat ca mentorul să nu se oprească doar la formularea unor concluzii în urma observării activităților profesorului mentorat, ci să conceapă și să aplice un plan de îmbunătățire a aptitudinilor și competențelor acestuia, insistând asupra ideii de învățare continuă, aplicabilă ambilor membri ai acestei relații de comunicare profesională. Printre calitățile de lider pe care mentorul trebuie să le aplice în praxisul cotidian se numără și abilitatea de a rezolva situații conflictuale, astfel încât niciuna dintre părțile angajate în conflict să nu sufere, oferind soluții viabile pentru îmbunătățirea relației pe termen lung.

Mentorul adevărat este neapărat și un bun psiholog, deoarece orice profesie care implică relaționarea cu alteritatea presupune o bună cunoaștere a naturii umane. Mai mult decât atât, acesta se dovedește a fi un bun profesionist al meseriei pe care o practică și al rolului pe care s-a angajat să îl joace dacă îl lasă pe profesorul debutant să își manifeste stilul propriu de abordare a procesului instructiv-educativ, fără a-și impune modul personal de lucru, dar folosindu-l ca un soi de ghid de acțiune în cazul în care cel din urmă solicită acest lucru. Astfel, adaptabilitatea și un spirit analitic foarte bine dezvoltat constituie avantaje majore de care un profesor care aspiră la statutul de mentor se poate folosi în mod eficient. Este foarte important ca mentorul să nu ofere sfaturi decât atunci când consideră că este neapărat necesar. În vederea urmăririi felului în care evoluează atât relația dintre cei doi, cât și personalitățile profesionale ale amândurora, se recomandă realizarea unui jurnal de lucru, în care să se noteze cu regularitate și rigurozitate elementele cheie, punctele tari, punctele slabe, recomandările, etc.

Poate că te întrebi unde ai putea găsi un asemenea om având în vedere că trăim într-o generație în care fiecare pare să-și urmărească propriul interes. Din fericire, chiar există oameni pasionați de formare de lideri. Nu îi găsești oriunde, la orice colț de stradă, dar cu siguranță există oameni care au o pasiune pentru ceea ce fac și nu îi văd pe cei care vin din urma lor ca o posibilă amenințare pentru propriul succes.

Unul dintre oamenii pasionați de ideea de mentorat este Daniel Goleman. În cartea sa „Inteligență emoțională în leadership”, autorul afirmă și subliniază importanța unui mentor în procesul de dezvoltare și schimbare. Într-adevăr, „în muncă, nimic important nu se poate face de unul singur.” (Daniel Goleman)

Cu siguranță ai în viața ta oameni care ți-au marcat pașii într-un fel sau altul. Mama, tata, bunicii, prietenii sau alte persoane pot fi cei care ți-au transmis din valorile și

cunoștințele lor și cărora le ești recunoscător pentru felul în care și-au pus amprenta în viața ta. Poate nu i-ai numit mentori, dar ei îți sunt mentori în diverse domenii ale vieții tale.

Dacă îți dorești cu adevărat să excelezi în ceea ce faci, te poți gândi la posibilitatea de a-i da cuiva voie să te însoțească prin experiența, cunoștințele și tot ceea ce reprezintă persoana respectivă pe drumul pe care îl ai de parcurs. Vei vedea că un adevărat mentor, dincolo de relația profesională, te va învăța de multe ori indirect principii și valori de viață care îmbogățesc, consolidează și oferă conturul omului care poți deveni.

Și poate că vei fi atât de plăcut surprins de frumusețea de a avea un mentor încât vei dori să fii și tu la rândul tău mentor, un om care formează oameni cu principii și valori demne de urmat.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Daniel Goleman, *Inteligență emoțională în leadership*, Editura Cartea Veche, București, 2008.
- Andreescu, Magda Cornelia et. all., *Manualul mentorului*, Editura Spiru Haret, Iași, 2014.
- Buell, Cindy, *Models of mentoring in communication*, Communication Education Volume 53, 2004 – Issue.
- Trăistaru, Maria, *Rolul mentorului în învățământul preșcolar românesc*, 2019.

# PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE PRIN ACTIVITĂȚI DE MENTORAT. RELAȚIA MENTOR-DEBUTANT

PROF. EMILIA-ȘTEFANIA RĂDUCAN

COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*R*elația mentor-debutant este o relație plină de frumusețe profesională, de profunzime pedagogică, de charismă didactică.

O bună comunicare între mentor și studentul practicant se bazează pe *stimularea comunicării implicative*. Aceasta se referă la valorificarea la cote ridicate a uneia din cele mai importante calități ale formării, comunicarea cu privire la activitatea de practică pedagogică.

Rolul mentorului este să stabilească această comunicare prin:

- adaptarea modalităților de comunicare la situații concrete și la individualitatea fiecărui student practicant;
- introducerea gradată a terminologiei și informațiilor de specialitate în funcție de etapa de dezvoltare a studenților;
- focalizarea discuției pe aspecte importante ale lecției;
- exprimarea clară și concisă a ideilor;
- verificarea receptării corecte de către studenții practicanți a mesajului transmis;
- capacitatea de a construi situații care să faciliteze comunicarea student - student;
- receptivitate la opiniile studenților practicanți.

Încă din Antichitate se poate sesiza că reușita mentoratului se datorează, desigur, unei comunicări eficiente. Pornind de la baza adoptării cuvântului mentor în limbajul comun, explicație cu trimitere la episodul din Odiseea, celebra epopee a lui Homer, când Ulise îi cere unui vechi prieten - Mentor - să îi fie sfătuitor fiului său, Telemah, termenul dobândește conotația de „învățător înțelept și de încredere sau sfătuitor“ care a generat o perspectivă multidimensională asupra mentorării.

Într-adevăr am observat că participanții preferă să se angajeze voluntar într-un mentorat cu persoane care le seamănă, le amintesc de ei înșiși, fapt ce denotă importanța stabilirii unei relații într-un climat familiar spre a le asigura încrederea și, astfel, degajarea unei relații transparente. Sigur că această deschidere este orientată fie spre atingerea scopurilor carierei profesionale, fie spre concretizarea intereselor personale, fie și una, și alta.

Însă dincolo de a fi un bun emițător, de a fi un model viu - la modul intenționat sau nu, mentorul asigură încrederea printr-o particularitate cel mai adesea ignorată astăzi, respectiv ascultarea activă. Astfel, mentorul nu este doar o persoană care vorbește sau face. Mai presus de orice, mentorul este persoana care știe să asculte. Și a învățat cum să fie receptiv pentru că a înțeles de ce este imperioasă nevoia ascultării active!

Dincolo de reguli, ne întrebăm mai întâi de ce ar fi atât de importantă o ascultare deplină a celui care ne vorbește sau a celui îndrumat, din moment ce unele lucruri le putem intuit și singuri (scenarii tipice) sau le putem înțelege fără a primi o serie de explicații și exemple ajutătoare? Cu ce mă ajută să acord o parte din timpul personal - ascultării, acum când timpul este deosebit de prețios, când timpul a devenit un factor-cheie în organizarea vieții, mai ales în latura socio-economică ...?

Însă, mentoringul, sau mai bine zis dorința de a fi ascultat, îndrumat, încurajat de către o persoană, este un reflex pe care toți îl avem încă din copilărie, când începem să ne uităm după modele. Acceptarea și încercarea de a copia modele de comportament și de înfățișare răspunde dorințelor noastre intime de a ne manifesta în relațiile interumane după rețete verificate și de succes pentru a avea curajul de a ne construi personalitatea, astfel încât din punct de vedere social și profesional să fim mult mai rapid acceptați ca parteneri în relațiile cu semenii noștri. Din punct de vedere profesional, un mentor este extrem de important în a explica și îndruma atât moduri de comportament, cât și transferul rapid de cunoștințe.

Așadar, asta am simțit participând în cadrul Conferinței Naționale „Profesionalizarea carierei didactice prin activități de mentorat”.

Valorile profesionale dobândite aici sunt cunoscute dar ... de multe ori uitate:

- munca și insistența în a munci până când aceasta devine un simplu reflex și nu o obligație de supraviețuire;
- creativitatea – dorința de a face ceva nou, deosebit;
- empatia, toleranța;
- înțelegerea și respectarea unor valori care stau la baza societății: familia, libertatea de voință a individului, respectul pentru opiniile altora etc.

Așadar, deși sună paradoxal, reușita mentorului se datorează capacității lui de a fi - mai întâi de orice - receptiv la cel pe care îl îndrumă, căci ascultându-și conlocutorul, mentorul îl „citește” și îl sprijină ca să învețe și să înțeleagă singur ce și cum să răspundă vieții sale, cum să își depășească obstacolele sau să ia o decizie.



# MENTORATUL ÎN CARIERA PROFESIONALĂ

PROF. ALIN-GABRIEL ROATEȘ

DIRECTOR CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

---



definiție universal acceptată a mentorului și mentoratului nu există. Mentor

înseamnă, în sens larg, o persoană care ajută pe cineva să se dezvolte prin învățare, iar, în sens restrâns, un profesionist care lucrează cu o persoană, cu un grup sau cu o organizație pentru dezvoltarea personală sau organizațională. Mentoratul reprezintă o relație de susținere a învățării între un individ interesat, care își împărtășește cunoștințele, experiența și înțelepciunea cu un alt individ, care este pregătit, dispus și capabil să beneficieze de pe urma acestui schimb pentru a-și îmbogăți experiența profesională. Oamenii au nevoie de ajutor în munca de zi cu zi și în dezvoltarea lor personală și profesională. Nici o școală, oricât de bună ar fi ea, nu poate oferi pregătirea pentru întreaga viață și pentru a fi bun sau cel mai bun la locul de muncă. Tocmai de aceea, e nevoie de ajutor, de cineva care să ne facă să vedem acolo unde singuri nu putem vedea, să vedem ceea ce singuri nu putem vedea. Acest rol revine unei persoane care a acumulat suficientă experiență în domeniu, dornică să împărtășească din experiența personală, în beneficiul altuia, printr-o relație bazată pe încredere, respect și independență. Această persoană este mentorul, iar relația construită se numește mentorat.

A avea un mentor înseamnă că există cineva care să supravegheze și să ofere sugestii, astfel încât să se poată face îmbunătățiri. Profesorii începători pot apela la mentorii lor pentru sprijin și sfaturi. În multe programe, mentorii sunt responsabili pentru evaluările noilor profesori. De asemenea, programele de mentorat de succes ghidează noii profesori în alegerea oportunităților de dezvoltare profesională.

Există două domenii în care mentoratul oferă sprijin profesorilor noi: expertiza metodologică și cea profesională. Deși o mare parte a informațiilor metodologice au fost studiate înainte de plasarea noului profesor, tocmai în cadrul componentei practice, prin observare și practică, cunoașterea și înțelegerea expertizei metodologice vor fi consolidate.

Programul de mentorat poate juca un rol semnificativ în modelarea valorilor, credințelor și abilităților de predare ale unui nou profesor. Poate avea o influență uriașă asupra comportamentului lor și a alegerilor pe care le pot face mai târziu în carieră. Mentoratul are funcție de orientare, instruire și îndrumare, asistență personală și furnizare de feedback.

Comunicarea deschisă între mentor și ucenic este crucială pentru succes. Mentorul ar trebui să fie sensibil la sentimentele noului profesor pentru a ajuta la diagnosticarea situației și a veni cu soluția potențială. Mentorii au rol de observator, model, consilier, controlor de

calitate, prieten critic, evaluator și manager. Mentorul oferă sfaturi utile profesorilor începători pentru a îmbunătăți metodele și practicile de predare.

Experții educaționali au discutat despre evoluția percepțiilor mentorilor asupra rolurilor lor. Astfel, s-a constatat că mentorii au văzut o schimbare în viziunea lor de a-și vedea relația ca fiind unidirecțională (oferind feedback unui nou profesor) către una bidirecțională (în care atât mentorul, cât și ucenicul au un cuvânt de spus în relație). Acesta sugerează o formă mai colaborativă de mentorat care implică dialog între noul profesor și veteran. Ca urmare, pentru ambele se creează un mediu de învățare. Mentoratul este un aspect important al dezvoltării profesionale pentru educatori.

Avantajele mentoratului nu se limitează la ucenic. În calitate de studenți, noii profesori sunt expuși metodelor cele mai recent dezvoltate în educație. Este o oportunitate pentru profesorii cu experiență să învețe practici inovatoare și să observe cum sunt predate, iar expunerea la idei noi generează adesea entuziasm reînnoit în cadrele didactice.

Deși o potrivire de personalitate între mentor și noul profesor poate influența experiența de predare, în ansamblu, profesorii primesc evaluări foarte mari, indiferent de potrivirea de personalitate atunci când iau decizii de plasare. Indiferent de personalitatea participanților, sunt în vigoare instrucțiuni clare pentru toate părțile interesate, componenta cea mai importantă în succesul programului de mentorat.

Deoarece este nevoie de timp pentru a stăpâni meșteșugul predării și dezvoltării expertizei didactice, noii profesori care experimentează perioada pozitivă de mentorat, având toate elementele necesare la locul lor, își vor putea începe cariera cu încredere, angajament și entuziasm sporit.

Procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Polirom, Iași, 2008.
- Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.
- Pânișoară, G., *Integrarea în organizații. Pași spre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.

# MENTORATUL - MODALITATE DE PREGĂTIRE ȘI INTEGRARE PROFESIONALĂ A VIITOARELOR CADRE DIDACTICE

PROF. NICOLETA ROMAN

LICEUL TEHNOLOGIC „DECEBAL”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



pregătire de calitate superioară a profesorilor, bazată pe un sistem integrat de

formare inițială, stagiatură și dezvoltare profesională continuă este necesară acum mai mult decât oricând pentru a răspunde cerințelor actuale ale profesorilor și ritmului schimbării aflat în creștere, precum și noilor cerințe pe care aceștia le vor întâmpina pe parcursul vieții profesionale. Un fundament inițial puternic este esențial pentru înzestrarea noilor profesori cu cunoștințele, competențele, abilitățile, atitudinile, conștientizarea și încrederea necesare pentru a preda, pentru a fi pro-activi și a gestiona schimbarea cu profesionalism într-un mediu care evoluează rapid. Apare nevoia de a întări dezvoltarea profesională continuă în carierele tuturor profesorilor încă de la debut, pentru ca aceștia să poată înfrunța provocările profesionale continue pe care le întâmpină. Provocările și schimbările pe care profesorii, care se dedică acestei profesii acum, le vor întâmpina vor fi cel puțin la fel de mari ca acelea cu care se confruntă generația actuală. Pentru a-și putea îndeplini rolul de lideri și modele într-o societate aflată în tranziție radicală, profesorii trebuie să beneficieze de un sistem de formare performant.

Programele de pregătire profesională a cadrelor didactice din România au suferit numeroase transformări în ultimii ani, transformări determinate atât de fenomenul globalizării dar și de necesitatea armonizării sistemului de învățământ cu cerințele pieței muncii europene, dar și de schimbările paradigmei educaționale, politice, sociale, economice și axiologice. Toate acestea presupun creșterea continuă a calității sistemului educațional, vizând în continuare profesionalizarea carierei didactice, prin implementarea standardelor profesionale în procesul de formare a viitorilor educatori.

Profesionalizarea pentru cariera didactică presupune un amplu efort de raționalizare și așezare a întregului proces de formare inițială și continuă a cadrelor didactice pe baza unor standarde profesionale. Activitatea cadrelor didactice trebuie înțeleasă și cercetată nu doar ca

împlinirea unei vocații și a calităților personale, ci ca o activitate care este supusă unor norme și constrângeri specifice și precise. Ea are la bază competențe și cunoștințe asimilate în diferite moduri, care implică o formare profesională având la bază un model profesional riguros elaborat. În cadrul profesionalizării carierei didactice un rol important revine activității de mentorat.

Din punct de vedere etimologic, cuvântul mentor provine din greaca veche de la numele lui Mentor, fiul lui Hercule, un personaj celebru din Odiseea lui Homer. Mentor era prietenul lui Ulise, căruia eroul grec îi lăsase în grijă pe fiul Telemac, dar și averea de la Ithaca, pe perioada în care el era plecat în război. De aici, deducem istoria instructivă a termenului: mentorul trebuie să fie înțelept, să fie prieten, să fie catalizator și bun partener. Un mentor „este pur și simplu o persoană care ajută altă persoană să învețe ceva ce în alte condiții nu ar fi învățat mai prost, mai lent sau nu ar fi învățat deloc, mentorii nu sunt figuri autoritare” (Bell, 2010).

Mentorul este un model pentru stagiar în procesul formării competențelor didactice ale acestuia în primii ani de activitate în școală. Mentorul primește stagiarul ca observator la lecțiile și activitățile sale, lucrează în echipă cu acesta în vederea proiectării didactice, a predării și a evaluării. Mentorul este resursă de învățare pentru stagiar. Prin asistența la ore și prin analiza activității stagiarylui, mentorul îi oferă acestuia feedback referitor la calitatea proiectării, a comportamentului din timpul predării și evaluării, a celorlalte activități din fișa postului. De asemenea, este consilier pentru managementul activității didactice, pentru dezvoltarea personală și profesională, pentru integrarea în cultura organizațională a școlii. Mentorul este animator pentru stagiar, îl motivează pentru profesie, îi însuflă încredere în forțele proprii și optimism pedagogic. Este evaluator al prestației didactice a stagiarylui. La nivel legislației naționale se introduce mentoratul prin Legea Educației Naționale (Legea 1/2011), prin Ordonanța de Urgență nr. 49/2014 privind instituirea unor măsuri în domeniul educației și prin Ordinul M.E.C.T.S. nr.5485/2011, care reglementează constituirea corpului de profesori mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice și prevede introducerea profilului ocupațional de Profesor mentor pentru inserția profesională a cadrelor didactice și a mentoratului de stagiatură.

#### *Responsabilitățile mentorului*

Mentorul identifică împreună cu stagiarul nevoile profesionale ale acestuia și, pe baza lor, stabilesc de comun acord obiectivele și strategia generală de acțiune, în relație cu standardele pentru definitivare. Mentorul este răspunzător pentru activitatea sa de mentorat față de *consiliul de administrație* și *directorul școlii*, precum și față de *inspectorul de specialitate*. Mentorul stabilește obiectivele și strategia generală de dezvoltare profesională a stagiarylui. În cadrul acestei strategii, mentorul are următoarele competențe:

- ✓ oferă modele practice și eficiente pentru activitatea didactică și extradidactică;
- ✓ realizează activități didactice și extradidactice în echipă cu stagiarul;
- ✓ asigură asistență pedagogică pentru proiectarea activității profesionale;
- ✓ asigură feedback constructiv pentru toate aspectele activității profesionale ale stagiarylui;
- ✓ oferă consiliere referitor la aspect ale managementului claselor de elevi, autoevaluare și celelalte roluri care îi revin în calitate de consilier al stagiarylui.

În concluzie, procesul de mentorat va contribui la schimbarea întregului climat profesional al instituției școlare. Implicarea cadrelor didactice cu experiență și a întregii conduceri a școlii în sprijinirea debutanților va întări încrederea cadrelor didactice în dobândirea competențelor profesionale necesare și în succesul procesului instructiv-educativ. Sistemul bazat pe mentorat asigură cadrul necesar pentru pregătirea cadrelor didactice, fiind

necesară implicarea unor persoane cu experiență, vocație și cunoștințe solide pentru a se putea asigura o bază eficientă în asistarea cadrelor didactice aflate în formare. Este cert că acele cadre didactice care pregătesc profesori trebuie să aibă calificare înaltă în domeniul lor profesional, dar și o serie de elemente particulare pentru mentorul de succes precum: atitudine și caracter, competențe profesionale și experiență, abilități de comunicare și abilități interpersonale.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Dragomir, Mariana, *Managementul activităților didactice*, Editura Eurodidact, Cluj.
- Gliga, Lucia (coord.), *Standarde profesionale pentru profesia didactică*, lucrare realizată sub auspiciile Ministerului Educației și Cercetării, tipărit la Polisab Sibiu, București, 2002.
- Manolescu, M., *Evaluarea școlară. Metode tehnici instrumente*, Editura Meteor Pres, București, 2005.
- Păun, E. & Potolea, D. (coord.), *Pedagogie. Fundamentări teoretice și demersuri aplicative*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- Proiectul pentru Învățământul Rural, *Ghid de aplicare. Kitul mentorului*, MEC, București, 2003.
- Stanciu, N., Stanciu, R. M., *Reflecții metodice și psihopedagogice*, Editura CCD „I. Gh. Dumitrașcu” Buzău, 2005.
- Văideanu, G., *Educația la frontiera dintre milenii*, Editura Politică, București, 1988.
- [www.scribd.com/doc/.../Competențele-profesorilor](http://www.scribd.com/doc/.../Competențele-profesorilor), accesat la 17.04.2021.
- <http://www.edu-mentoring.eu>, accesat la 15.04.2021.
- <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/initial-education-teachers>, accesat la 18.04.2021.

# CARIERA DIDACTICĂ - UN DRUM PRESĂRAT CU SUIȘURI ȘI COBORÂȘURI

DELORA GINETA ROȘU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ TOPLICENI,

JUDEȚUL BUZĂU



Cariera didactică este un drum pe care îl alege acel absolvent de facultate care își

dorește ca, prin ceea ce va face ca profesor, să schimbe cursul vieții elevilor săi. Nu este ușor să alegi acest drum și să-ți asumi această mare responsabilitate. Este o carieră pe care o aleg doar cei motivați și dornici să rămână la catedră în ciuda greutăților ivite de-a lungul timpului. Iosif Moesiodax sublinia în tratatul său că pedagogia, arta de a preda, este „o metodă care îndrumază moravurile copiilor spre virtuți și care le pregătește sufletul spre dragostea față de însușirea învățăturilor.” Provocările sunt numeroase și uneori copleșitoare. Este ușor la început de carieră să crezi că a fi profesor este un lucru facil. Te bazezi pe cunoștințele învățate și continui să crezi în puterile tale. Ești pregătit să înfrunți obstacole pentru că ești motivat de tinerețe, de optimism și de gândul că decizia ta de a deveni dascăl a fost una corectă. Aceasta este atitudinea multora dintre tinerii absolvenți care pornesc pe drumul sinuos al predării. Predarea este însă o chemare specială, această meserie nu se potrivește oricui. Trebuie să îți dorești să inițiezi pe cineva așa cum alții au făcut-o cu tine și să oferi elevilor șansa de a te vedea ca pe un model. Florentin Remus Mogonea subliniază că “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.”

Un profesor nu este doar omul din spatele catedrei care transmite informații, el este omul care va imprima elevilor săi o anumită atitudine. Se creează astfel între aceștia o legătură puternică care presupune învățarea reciprocă și permanentă. Misiunea și rolul pe care dascălul îl are de îndeplinit sunt dificile. Profesorul este îndrumător, moderator, mediator, manager și evaluator în procesul educațional. Din această perspectivă, profesorul își pune amprenta asupra transformării personalității fiecăruia dintre elevii săi, a dezvoltării lor fizice, intelectuale și socio-morale.

În același timp profesia de dascăl presupune și o dezvoltare și formare continuă a cadrului didactic astfel încât acesta să aibă o perspectivă de durată asupra domeniului pe care



îl predă care să-i ofere o imagine asupra lumii științifice și care să conducă la însușirea unor metode eficiente de interacțiune cu elevii.

Școala s-a schimbat de-a lungul timpului și odată cu ea și educația. Educația nu mai este standardizată ci personalizată și are un caracter multidisciplinar și interdisciplinar. Școala este astăzi locul în care se ține cont de nevoile elevului și în care tehnologia joacă un rol din ce în ce mai important.

Dacă acestea sunt lucrurile pozitive pe care le vedem în școlile zilelor noastre atunci se cade să ne referim și la aspectele mai puțin vizibile. Există școli în care procesul de educație se desfășoară greoi. Sunt acele școli aflate departe de văzul lumii în care tehnologia pătrunde cu greu, în care profesorii nu-și doresc să predea fie din cauza distanțelor prea mari de parcurs, fie din cauza lipsei motivației. Cum poți motiva un cadru didactic să aleagă să predea într-o asemenea școală știind că lipsa mijloacelor de transport în anumite zone este o realitate, că o parte dintre veniturile lui vor fi cheltuite pe drumuri lungi și procurarea materialelor didactice? Entuziasmul motivează o persoană pentru o perioadă mai lungă sau mai scurtă de timp, dar în cele din urmă realitatea învinge. Mulți profesori se orientează spre școli mai accesibile și renunță la mediile din care provin copiii care au cea mai mare nevoie de ei.

Discrepanța dintre școlile din mediul urban și cele din mediul rural s-a adâncit în ultimul timp având în vedere schimbările intervenite în contextul epidemiei recente. Din ce în ce mai puțini profesori își doresc să predea în școlile rurale. În mare parte acest lucru se adaugă cauzelor menționate mai sus prin prisma depopulării satelor. Este binecunoscut faptul că populația tânără, în special de la sate, ia drumul străinătății. Satele rămân pustii, școlile rămân goale. Cei care rămân nu-și doresc multă carte deoarece modelele promovate astăzi le oferă o falsă imagine de bunăstare într-o țară în care educația nu mai pare a ocupa primul loc în gândirea celor care se amăgesc cu un viitor luminos dar fără școală. În ciuda acestor realități tonul rămâne optimist pentru că pasiunea pentru meseria de profesor pleacă de la a crede în ea, de la a crede că poți până la a demonstra acest lucru, de la dorința de a-i învăța pe copii până la a vedea rezultatele muncii tale. Tehnologia este importantă dar aceasta are o importanță secundară din punct de vedere practic deoarece, indiferent de manuale sau de resursele online, profesorul este cel care dirijează și decide activitatea de învățare la clasă. Este persoana care își poate inspira elevii, care îi face să creadă că opiniile lor contează, că au dreptul la opinii și că sunt ascultați. Copiii au nevoie de profesori empatici care să-i ajute să înțeleagă și să accepte situațiile prin care trec folosindu-se de inteligența lor emoțională pentru a găsi rezolvări singuri. Cunoștințele pe care le acumulează în timpul orelor sunt importante, dar la fel de importante sunt și abilitățile care le vor fi de folos în viață. Ioan Cerghit face referire la acestea amintind că „cu cât elevul reușește să preia asupra lui o parte din ce în ce mai mare din ceea ce face profesorul” cu atât mai mult el va avea capacitatea de a se dezvolta ca individ.

Educația este un proces care are loc în mediul școlar dar și în afara lui. Familia și societatea contribuie și influențează procesul de învățare și fiecare dintre partenerii actului educațional trebuie să-și asume cu responsabilitate rolurile pe care le au. Problemele apar atunci când aceste roluri nu sunt asumate sau o parte dintre partenerii actului educațional lipsesc. Lipsa de comunicare eficientă în anumite cazuri dintre profesori și elevi, profesori și părinți sau chiar dintre părinți și copiii lor agravează această stare. Soluțiile trebuie căutate în fiecare dintre noi pentru că suntem singurii care le putem oferi.

Un profesor dedicat nu se va lăsa oprit de greutate pentru că el înțelege copiii și privește lumea prin ochii lor. Pentru elevii săi nu ceea ce spune el este important ci felul în care o spune, felul în care se raportează la această lume, puterea lui de a pătrunde în ea și de a privi lucrurile din perspectiva copiilor. Calitățile profesorului printre care se enumeră talentul său pedagogic, abilitățile lui sociale dar și capacitatea lui de a relaționa nu doar cu clasa ci și

cu fiecare elev în parte sunt evidente și necesare în actul de educație. Profesorul rămâne omul care poate schimba lumea. Datorită lui lumea a progresat și continuă să progreseze. Importanța lui în societate nu ar trebui pusă în discuție nici o clipă. Fără educație o țară este pierdută, iar cei care nu își respectă profesorii sunt cei care nu se respectă pe ei înșiși.

***BIBLIOGRAFIE:***

Cerghit, Ioan, *Metode de învățământ*, Editura Polirom, 2006.

Moesiodax, Iosif, *Tratat despre educația copiilor sau Pedagogia*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1974.

Mogonea, Florentin Remus, *Pedagogie pentru viitorii profesori*, Editura Universitaria, Craiova, 2010.

# INTEGRAREA PROFESIONALĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT, PRIN MENTORAT

PROF. MIRELA RUSU

LICEUL TEHNOLOGIC „DECEBAL”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



fi profesor este o meserie complexă, care se desfășoară într-o situație

dinamică. În plus, definiția funcției de predare a profesorului a fost extinsă în ultimii ani, paradigma transmiterii cunoștințelor fiind - cel puțin oficial - îngropată, pentru a face loc unei educații mai globale și mai emancipatoare. Povara din ce în ce mai mare ce apasă asupra profesorilor și diversificarea publicului școlar nu au făcut decât să adauge noi elemente acestei complexități.

Când intră într-o carieră, noii profesori se confruntă cu o multitudine de dificultăți, la care foarte adesea trebuie să facă față singuri. Aceste dificultăți pot fi clasificate în funcție de trei axe de tensiune: educațională, personală (psihologică și motivațională) și socio-profesională (integrarea în profesie și în echipele școlare). La nivel pedagogic, ele se referă cel mai adesea la gestionarea clasei și a disciplinei, la planificarea materiei, la gestionarea eterogenității grupurilor/claselor, la evaluarea învățării sau la intervenții pentru elevii aflați în dificultate. Lipsa unui program de facilitare a intrării în carieră contribuie incontestabil pentru la fiecare dintre aceste dificultăți. La nivel internațional, deși cercetătorii și sindicatele sunt rareori de acord asupra ratei de abandon a acestei profesii în primul an de practică, se remarcă îngrijorător că acestea oscilează în general între 15 și 30%.

În ceea ce privește sprijinul pentru integrarea profesională, pot fi adoptate două metode principale de sistemele de învățământ. În primul rând, stabilirea unui program formal de facilitare, intrarea într-o carieră la nivel macro, bazată pe articularea diferitelor măsuri structurate pentru a ajuta la integrarea profesională, cum ar fi mentoratul, constituirea comunități de învățare și practică, conectarea noilor intrați în învățământ la educația continuă etc. În al doilea rând, în absența unui program formal, a unor mecanisme informale de sprijin, integrarea debutanților în profesie poate avea loc la nivel local, la chiar în cadrul instituțiilor de învățământ.

În timp ce se realizează formalizarea și structurarea programelor, este evident că există o marjă a libertății ce ar trebui lăsată la latitudinea actorilor locali pentru a putea face adaptări la preocupări direct legate de contextul de implementare. De asemenea, acestea ar trebui să fie clar definite și să fie corect aplicate

Mentoratul este cu siguranță cea mai bună soluție ca suport pentru intrarea în cariera de profesor. Rădăcinile termenului de mentor se întorc la Homer. În Odiseea sa, Mentor este un prieten credincios al lui Ulise, căruia acesta din urmă i-a încredințat educația fiului său Telemachus, în timpul călătoriei sale spre Troia. Trecut în limbajul cotidian, mentoratul a fost inițial definit în accepțiune largă drept îndrumarea unui novice de către un expert, în orice domeniu, înainte de a fi asociat cu o formă foarte specifică de asistență. Definirea mentoratului nu este ușoară. Mai presus de toate, ar trebui să se distingă de coaching, aceste două metode de sprijin fiind foarte des confundate.

Obiectivele mentoratului variază în funcție de sistemele și probleme educaționale întâlnite în gestionarea intrării în cariere a noilor profesori. Identificat ca o condiție favorabilă pentru integrarea profesională de succes, mentoratul continuă să aibă în general, și simultan, trei scopuri, direct legate de dificultățile întâmpinate de către debutanți în timpul intrării lor în carieră:

- informarea începătorului despre cultura organizațională a instituției și despre standardele de practică a profesiei și îmbunătățirea formării sale prin angajarea acestuia imediat într-un proces de dezvoltare profesională continuă, sprijinirea pentru abilitarea profesionalizării;
- promovarea și stabilirea unor relații interpersonale pozitive între debutant și colegii, în mediul școlar (dezvoltarea comunităților de practică reflexivă): sprijin pentru socializarea emancipatoare și lupta împotriva tendinței de conformism;
- sprijinirea din punct de vedere psihologic a începătorului, pentru a preveni potențiala renunțare la muncă, sprijin în transformarea identitară și lupta împotriva șocului realității, fapt ce ajută la realizarea de sine în profesie.

Mentoratul are trei provocări : ce a selecției, a armonizării mentorului cu profesorii mentorați, precum și instruirea celor selectați pentru a îndeplini funcția de mentor. Dintr-o perspectivă globală, recomandările în ceea ce privește selecția mentorilor ar fi: dimensiunea relațională și motivațională, faptul că mentorii trebuie să aibă un anumit interes pentru a acorda sprijin profesional, să aibă un dinamism educațional autentic, precum și abilități de comunicare. Dimensiunea profesională este, de asemenea, importantă, selecția mentorilor va trebui să depășească angajamentul singurilor voluntari disponibili.

Mentorii recrutați ar trebui, prin urmare, să fie experimentați, recunoscuți pentru expertiza lor, să aibă abilități pedagogice și didactice și abilitățile reflexive, să-și dorească ei înșiși perfecționarea profesională. Ar fi bine de în considerare faptul că mentorul ar trebui să aibă ani de experiență profesională, pentru a împiedica profesorii începători să fie asistați chiar de profesori aflați încă în procesul de integrare profesională, sau fără experiență practică de mentorat/tutorat/coaching. Problema instruirii mentorilor este cea mai critică, având în vedere că un mentor incompetent ar putea provoca cel puțin la fel de multă neplăcere profesorilor începători ca și lipsa de sprijin la începutul unei cariere.

Numeroase beneficii pot fi derivate din mentorat de către profesorul începător, beneficii care vor avea un impact, direct sau indirect, asupra calității predării/învățării/evaluării elevilor săi. Astfel, mentoratul ar avea ca efect îmbunătățirea practicilor predării pentru începător, în special reducerea duratei perioadei sale de încercări și posibile erori, caracteristică debutului. Pe lângă dezvoltarea expertizei profesionale a începătorilor, această măsură de sprijin ar avea, de asemenea, o influență pozitivă asupra păstrării noilor cadre didactice în profesie. Reducerea abandonului și a izolării acestora din punct de vedere profesional, reprezintă contribuții a mentoratului. De asemenea, este un avantaj, putând reduce stresul, anxietatea și sentimentelor de frustrare.

În plus, mentoratul poate a fi un mijloc de a păstra vie „flacăra”, de a le dezvolta debutanților sentimentul de apartenență, facilitându-le adaptarea la cultura didactică profesională, la cultura organizațională a școlii.

Împreună cu aceste numeroase potențiale beneficii, mentoratul ar putea promova, de asemenea dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare ale novicilor, precum și cea a capacităților lor de autoanaliză, autoevaluare și reflexivitate. Mentoratul facilitează tranziția între formarea inițială și mediul profesional, prin participare, prin oferirea unor oportunități egale, a unei recunoașteri profesionale a începătorilor de către colegi.

În sfârșit, trebuie remarcat faptul că un astfel de mecanism de sprijin ar putea contribui la o creștere a satisfacției la locul de muncă a profesorilor și reducerea „șocului realității”, prin facilitarea procesului de tranziție identitară, dezvoltarea autonomiei profesionale, precum și sedimentarea sentimentelor de încredere în sine și în cei din colectiv, a sentimentelor de eficacitate personală a profesorilor noi.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Buell, C., *Models of Mentoring in Communication. Communication Education*, 1479-5795, Volume 53, 2004.
- Flanagan, J.C., *The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin*, 51 (4), 1954.
- Gratch, A., *Beginning Teacher and Mentor Relationships*, Journal of Teacher Education, 1998.
- Rusu, M., *Le mentorat dans l'éducation formelle et non-formelle*, Dr. Tr. Severin, 2018, ISBN 978-973-0-27241-3.
- Ștefan, M., *Lexicon pedagogic*, București, Editura Aramis, 2006.

# ABORDĂRI PRIVIND STRESUL PENTRU EXAMENE AL ELEVILOR

PROF. ANCA HORTENZIA SĂVESCU

CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI

ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MEHEDINȚI



*n prezent, ritmul vieții își pune amprenta asupra fiecăruia, cauzând forme diverse de stres care, fără anumite măsuri preventive pot degenera în căderi mentale sau fizică.*

*Stresul este o problema importanta în majoritatea țărilor puternic industrializate. Pe lângă faptul ca este responsabil pentru numeroase boli și ore de muncă pierdute, provoacă multă suferință și durere.*

*In trecut medicina considera stresul o „creație” a pacientului: se considera că este fie rezultatul autosugestiei, fie este psihosomatic (cauzat de frica și anxietate). In zilele noastre medicii au conștientizat că stresul este o problemă medicală importantă – deși în multe cazuri ei pot oferi un tratament medicamentos. Din păcate medicamentele care combat stresul pot crea dependență; din acest motiv este mult mai bine dacă oamenii reușesc să identifice cauzele ce provoacă stresul din viața lor și să ia măsuri preventive înainte ca acestea să devină o problemă.*

## CE ESTE STRESUL?

Stresul ce apare brusc și cu o mare intensitate el este provocat de frică. Este o provocare directă a instinctului de supraviețuire și declanșează reacții fizice și chimice. De foarte multe ori când suntem stresați ne simțim copleșiți de o senzație puternică numită panică. Aceasta este rezultatul unei puternice secreții de adrenalina - hormonul produs de glandele suprarenale. Aceste glande sunt controlate de sistemul nervos.

Adrenalina este eliberată direct în sânge și are un efect imediat asupra organismului, pregătindu-l fie să lupte, fie să-o ia la fugă. Un val de adrenalina în sistemul sangvin este un răspuns la o senzație de frică sau la un stres emoțional sau fizic. El pregătește o serie de țesuturi și organe diferite ale corpului pentru o reacție în forță la o criză iminentă.

Adrenalina crește intensitatea și viteza bătăilor inimii și a presiunii sangvine. De asemenea, grăbește conversia glicogenului în glucoza asigurând energie imediată pentru mușchi. Totodată respirăm mai repede deoarece plămânii încearcă să obțină mai mult oxigen. Temperatura corpului crește iar procesul de digestie încetează.



Aceasta secreție de adrenalina este un răspuns pozitiv față de circumstanța periculoasă sau înspăimântătoare. Este forța care le permite oamenilor să reacționeze cât mai bine în situații de criza și să acționeze peste puterile lor obișnuite pentru a evita dezastrul. Cu toate acestea, în unele cazuri poate avea și efecte negative.

Prea mult stres, pentru o perioadă îndelungată de timp, poate fi extrem de dăunător. Poate afecta sistemul imunitar, astfel încât persoana respectivă poate fi mai supusă riscului de îmbolnăvire. Pierderea de energie cauzată de stresul continuu împiedică organismul să se refacă zilnic; afectând capacitatea de a preveni bolile și rănirea.

### CAUZELE STRESULUI

Cauzele ce declanșează aceste reacții sunt numite „factori de stres”. Modul în care se comportă un individ dacă este supus unor factori de stres depinde de caracteristicile personalității sale și de starea mentală în care se află.

Evenimentele externe sunt printre cele mai frecvente cauze de stres în viața oamenilor. Nu vorbim doar de ritmul alert al vieții moderne, ci de o acumulare de evenimente care luate fiecare separat ar putea fi suportate, dar se adaugă altor factori de stres. Acum câțiva ani s-a demonstrat ca o cădere nervoasă sau o tentativă de suicid este adesea precedată de o serie de evenimente care creează presiuni asupra individului.

Evenimentele cele mai distructive și periculoase sunt cele care implică un conflict sau o pierdere. Poate fi pierdere unei persoane sau a unui lucru important. Alte griji suplimentare pot determina sfârșitul modului de viață de până atunci. O suferință fizică poate afecta imaginea propriei persoane și încrederea în forțele proprii, dacă nu-și poate continua viața normală. Conflictele izbucnesc mereu atât la muncă cât și acasă. Certurile cu persoanele agreate sau respectate sunt extrem de nocive, mai ales dacă neînțelegerea este lăsată nerezolvată.

Necesitatea de a alege între mai multe variante naște de asemenea conflicte. Când oamenii sunt confrunțați cu alegere, ideea deciziei crește nivelul stresului. Dacă varianta care o preferă le este refuzată datorită unor circumstanțe pe care nu le pot controla, apare frustrarea și amărăciunea. Uneori oamenii evită să ia o decizie pentru că nu doresc să se streseze din acest motiv. Aceasta reacție nu face decât să înrăutățească situația. La locul de muncă, managerii care nu reușesc să ia decizii sunt o sursă de frustrare pentru subordonați. Stresul poate apărea și dacă oamenilor nu le este clar ce au de făcut sau dacă simt că nevoile lor nu au fost luate în considerare. Obiectivele nerealiste sunt o sursă de stres pentru studenți, fie că se referă la părinți sau la școală.

În societatea modernă nevoia de realizare este foarte importantă. Dacă aceasta devine o motivație obsedantă, cu siguranța va determina apariția stresului.

### EXAMENUL CA AGENT STRESOR LA ELEVI

Pentru unu candidați, examenul este un prilej de întărire a statutului, pentru alții o amenințare. Unii sunt nerăbdători să înceapă mai repede, alții nu știu cum să îl mai amâne. Unii tremură de emoție la gândul că vor primi o notă, alora acest lucru le este relativ indiferent. Exemplele ar putea continua, punând în evidență reacții diferite, chiar opuse, la una și aceeași situație (uneori la una și aceeași persoană). De unde provin diferențele?

Din cel puțin două surse: pe de o parte din sfera personalității persoanei (a modului cum concepe aceasta examenul, a trăsăturilor sale de personalitate - cum ar fi emotivitatea, tendința de a vibra mai mult sau mai puțin amplu la o situație -, a experienței sale anterioare), pe de altă parte din însuși specificul examenului.

Un examen este agent stresor deoarece solicită rezolvarea adecvată a unei serii de probleme specifice. Apoi, în mod obiectiv, există și posibilitatea de a nu obține rezultatul scontat. Intervine și factorul surpriză, al necunoscutului, al unor situații prin care candidatul se

poate să nu mai fi trecut. Examenul este o adevărată încercare, chiar și pentru aceia care se simt atât de bine pregătiți încât consideră că nu poate să îi surprindă nimic.

Așadar, la examen ne confruntăm cu o serie de solicitări care induc un grad variabil de stres. Stă în puterea noastră să dăm organismului o mână de ajutor, intervenind cu iscusința minții în sensul adaptării la stres.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Baban, A., *Stres și personalitate*, Editura Presa Universitara Clujeana, Cluj-Napoca, 1998.
- Bogathy, Z., *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași, 2004.
- Iamandescu, I.-B., *Stresul psihic și bolile interne*, Editura All, București, 1993.
- Iamandescu, I.-B., *Stresul psihic: din perspectivă psihologică și psihosomatică*, Editura Infomedica, București, 2002.
- Miclea, M., *Stres și apărare psihică*, Editura Presa Universitara Clujeana, Cluj-Napoca, 1997.
- Percek, A., *Stresul și relaxarea*, Editura Teora, București, 1992.

# MANAGEMENTUL DEZVOLTĂRII RESURSELOR UMANE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR

PROFESOR-METODIST SIMONA SBRENȚA

CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

---

*F*ormarea nivelului profesional și ridicarea nivelului profesional, ca proces

general de acumulare de cunoștințe din toate domeniile ce se conturează, trebuie să reprezinte un domeniu cheie al activității fiecărei organizații, în contextul exploziei informaționale, al educației permanente și al eforturilor pentru dezvoltarea resurselor umane ce sunt în continuă înnoire. Calitatea întregului proces de formare și ridicare a nivelului profesional este, fără îndoială, rezultanta unui ansamblu de acțiuni interdependente care țin de: modernizarea; viteza; asigurarea mobilității intelectuale la care concură capacitatea procesului de pregătire a absolvenților conform experiențelor/așteptărilor, actuale, înarmarea lor cu cunoștințele necesare, cu deprinderi de studiu și învățare permanentă, formarea unei gândiri prospective, anticipative; structurarea procesului de formare; dotarea cu cadre didactice, cu baza tehnico-materială și aparatură didactică; monitorizarea; obținerea unui randament superior întregii educații permanente etc.

În consecință, toate aceste cerințe implică acțiuni convergente și reacții prompte la nevoile dezvoltării pentru a atinge standardele de performanță urmărită în pregătirea științifică și tehnică a resurselor umane. De altfel, caracterul dinamizator al învățământului, ca sector strategic al dezvoltării în aceasta constă. Nu există creație fără acumulare de experiență și fără competență. De asemenea, nu există invenție fără știință și „savoir-faire”, cu condiția ca această competență să fie dublată și de îndrăzneală.

„Faptul că posed o diplomă nu probează decât un lucru”, scrie un expert american, „acela că am fost capabil de a reuși la examenul ce condiționa eliberarea acestei diplome” (Radu Emilian, 1999). Pentru supraviețuirea instituției, un ingredient esențial al succesului este învățarea la nivel strategic, operational și la cel al politicilor care trebuie să fie conștientă, continuă și integrată. Responsabilitatea unui climat, în care întregul personal să învețe permanent, o poartă echipa managerială, care prin formarea personalului alimentează și asigură transmiterea acestui patrimoniu, element esențial al valorii unei instituții moderne. Formarea generală, formarea profesională și acumulare de experiență în muncă constituie triada/triunghiul formării personalului. Formarea personalului este considerată cea mai profitabilă investiție, implică cheltuiala și are ca scop obținerea profitului, expectanțele investitorului pot fi predicții ce se împlinesc.

În absența formării managerilor competenți, a cadrelor didactice și a membrilor comunității locale care fac parte din consiliile de administrație, nu putem vorbi de un management eficient al resurselor umane. Primul pas în acest sens îl constituie cunoașterea principalelor teorii și tendințe (democratizarea învățământului, descentralizarea, diferențierea), a noilor modele și principii din domeniul managerial; formarea competențelor manageriale necesare gestionării resurselor umane în vederea asigurării calității învățământului la nivel de școală și clasă.

Recrutarea și selecția personalului din învățământul preuniversitar reprezintă procesul de identificare a persoanelor potențial potrivite unor posturi vacante și de selecționare, alegere, potrivit anumitor criterii, a persoanelor celor mai potrivite pentru ocuparea unui anumit post și realizarea obiectivelor specifice acestuia.

Formarea și perfecționarea au drept scop identificarea, aprecierea și – prin instruire planificată – facilitarea dezvoltării competențelor - cheie care permit indivizilor să performeze sarcini aferente unor posturi / responsabilități prezente sau viitoare. După ce un angajat a fost numit pe un post / a primit o responsabilitate la nivelul școlii ( membru în Consiliul de administrație, responsabil al comisiei metodice etc.) sunt folosite câteva tipuri de instruire prin care i se permite să își actualizeze abilitățile.

Obiectivele formării și perfecționării personalului din unitățile de învățământ vizează, în principal, următoarele: sprijinirea acestora în atingerea unui maxim de performanță în realizarea muncii lor; pregătirea lor pentru evoluția viitoare . Formarea și perfecționarea personalului se pot realiza atât în unitatea de învățământ, la nivelul comisiilor cu rol în perfecționarea cadrelor didactice, cât și în instituții abilitate pentru formarea personalului din învățământ. Responsabilul cu formarea din cadrul unității și directorul unității de învățământ au responsabilități în identificarea nevoilor de formare ale angajaților, facilitarea participării la cursuri de formare conform nevoilor reale ale acestora, precum și în monitorizarea și evaluarea efectelor programelor de formare asupra calității educației oferite de școală.

Motivarea personalului este un proces dinamic și complex, care are la bază comportamentele sociale și emoționale. Totuși, în scopul creșterii motivației subordonaților puteți lua în considerare cât mai mulți factori, după cum urmează:

- ✓ locul de muncă trebuie să fie potrivit cu valorile și nevoile angajaților și atractiv;
- ✓ obiectivele de lucru trebuie să fie clare și realizabile;
- ✓ resursele necesare derulării activității trebuie să fie asigurate integral;
- ✓ climatul social trebuie să fie suportiv;
- ✓ performanța trebuie să fie recunoscută și apreciată.

Evaluarea personalului este o atribuție foarte importantă a directorilor de școală și impune deținerea unor cunoștințe specifice domeniului. Pentru a fi într-adevăr utilă și a nu rămâne la un nivel de formalism, evaluarea personalului trebuie să evidențieze atât aspectele pozitive, cât și pe cele negative, să fie un proces cu caracter formativ care să contribuie la dezvoltarea instituțională. Maniera în care sunt comunicate aspectele constatate în procesul de evaluare (în special cele negative) contribuie esențial la reglarea disfuncționalităților identificate.

O evaluare eficace trebuie să pornească de la un demers reflexiv asupra activității desfășurate pe care cadrele didactice și personalul administrativ îl pot realiza prin completarea unui set de fișe de autoevaluare specific școlii care se referă la activitatea didactică, explicit-educativă, extrașcolară, responsabilitățile avute la nivelul organizației, proiectele în comunitate etc. De asemenea, procesul evaluativ trebuie să includă intervenția/ aprecierea reprezentanților managementului pe domenii (responsabili de comisii și departamente), feedback de la elevi, părinți și membri ai comunității. În finalul procesului de evaluare, are loc

o întâlnire cu directorul școlii, acordarea calificativului și fixarea obiectivelor pentru anul școlar următor.

***BIBLIOGRAFIE:***

- Vlăsceanu, M., *Organizații și comportament organizațional*, Editura Polirom, Iași, 2003,  
<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap4.htm>
- How Good is Your School – A Journey to Excellence*, HMIE, March 2006.
- Ghid pentru dezvoltarea capacității instituționale*, Proiect POSDRU 64110.
- Rădulescu, E., Tîrcă, A., *Școala și comunitatea*, Centrul Educația 2000+, Editura Humanitas, 2002.

# EDUCAȚIA ÎN ROMÂNIA DE AZI

PROF. CRISTINA-ROXANA SECU

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*U*

n element cheie pentru reușita oricărei reforme curriculare este pregătirea cadrelor didactice pentru aplicarea noilor abordări ale procesului educațional. Resursele umane pot influența parcursul curriculumului de la intenție la aplicare în practica școlară prin bagajul de cunoaștere și înțelegere adus de profesori, ca principali actori implicați în traducerea programelor școlare în termenii aplicării la școală.

În acest context, diversificarea ofertei de formare trebuie să reprezinte o reacție firească a sistemului de formare și trebuie să includă, pe lângă conținuturile tradiționale, referitoare la didactica disciplinei, aspecte privind organizarea interdisciplinară a conținuturilor, elaborarea de programe pentru discipline opționale care să poată fi oferite la nivel național, județean sau local, elaborarea și implementarea unui proiect de intervenție personalizat, dedicat elevilor cu cerințe educaționale speciale. Atât formarea continuă cât și cea inițială trebuie să aibă în atenție formarea și dezvoltarea de competențe privind: lectura personalizată a curriculumului, inclusiv lectura critică a resurselor didactice, realizarea documentelor de planificare, proiectarea predării-învățării centrate pe elev și pe formarea de competențe, abordarea integrată a conținuturilor curriculare, în sensul realizării conexiunii cu viața reală, înțelegerea mecanismelor de construcție curriculară și a relației dintre comportamentele majore ale curriculumului național: trunchi comun, curriculum la decizia școlii, curriculum diferențiat, proiectarea CDS pornind de la realizarea unei analize a nevoilor și a oportunităților specifice contextului cultural, social și economic local, prin valorificarea resurselor umane și materiale existente în unitatea de învățământ. Se impune asumarea de către profesor a unor roluri complementare celui de profesor la clasă, cu accent pe consiliere, mediere socială, facilitarea învățării în contexte nonformale și informale de educație, asigurarea de suport individualizat elevilor cu diferite nevoi de învățare, pregătirea pentru tranziția de la cultura testării, bazată pe măsurare, la cultura aprecierii, bazată pe metode alternative și complementare și pe abordări holistice, calitative.

Sistemul de formare inițială a profesorilor ar trebui să urmărească în mod sistematic profesionalizarea viitorilor profesori și să se bazeze pe criterii riguroase de selecție a viitorilor profesori, cum ar fi: motivația, aptitudinile și competențele candidatului pentru această profesie. În pregătirea viitorilor profesori, ar trebui să se asigure creșterea ponderii experiențelor autentice de învățare, dobândite în contexte formale (practica pedagogică,



cercetarea de specialitate) și nonformale (voluntariatul, implicarea în proiecte locale, regionale, naționale sau internaționale).

Pe parcursul acestor activități ar trebui mai bine valorificate observațiile înregistrate, dar și oportunitățile oferite de proiectarea și de susținerea de activități didactice/ lecții, sub îndrumarea specializată, participarea la organizarea și desfășurarea de activități extrașcolare și parteneriate educaționale, facilitarea învățării în contexte nonformale și informale de educație, comunicarea cu familiile elevilor, cunoașterea elevilor, includerea în proiecte de cercetare.

Cea mai mare provocare a formării inițiale rămâne specializarea preponderent monodisciplinară, în contextul unei organizări curriculare tot mai integrate și transdisciplinare.

Aplicarea adecvată a curriculumului implică participarea profesorilor la programe de formare organizate și desfășurate înainte de începerea implementării acestora. Aceste programe ar trebui concepute pe baza a noi premise care vizează modelul de proiectare curriculară centrat pe competențe și noi principii de formare. Atenția tot mai mare acordată la nivel european validării experiențelor nonformale de învățare demonstrează rolul educației nonformale în completarea și susținerea privind validarea învățării nonformale și informale.

Aspecte pozitive și negative ale învățământului românesc:

O parte dintre problemele de calitate ale educației românești sunt legate de lipsa de reformă a sistemului de management al carierei didactice. De exemplu, lipsește un profil al cadrului didactic subsumat priorităților strategice ale sistemului educațional, care să stea la baza construirii programelor de formare inițială și continuă a cadrului didactic. Cu toate schimbările apărute în societate, economie și în sistemul de învățământ, în ultimii 15 ani, nu au fost elaborate documente normative specifice (de tipul standardelor ocupaționale sau profesionale), care să reglementeze și să organizeze, în mod cuprinzător și, mai ales, unitar, activitatea și cariera didactică – de la admiterea în formarea inițială până la evaluare și avansare în carieră. În prezent, sunt valabile standardele ocupaționale pentru profesiile de educator, învățător și profesor de gimnaziu-liceu, elaborate și publicate în 199. Acestea au fost completate cu standarde de formare continuă dezvoltate ulterior prin legislația secundară I. Standardele ocupaționale amintite descriu competențele necesare cadrului didactic de la diferite niveluri de învățământ și criteriile de realizare (evaluare) a acestora. Întrucât aceste documente operaționale nu au fost actualizate, ele au căzut, parțial, în desuetudine, întrucât de la adoptarea lor în Legea Educației Naționale (aprobată în 2011) a modificat cadrul general de organizare și funcționare pentru întreg sistemul de învățământ și, implicit, rolurile și activitatea cadrelor didactice.

Societatea s-a schimbat fundamental, iar profilul elevilor este altul decât în urmă cu 20-30 de ani, dar pregătirea cadrului didactic a suferit doar modificări minore. Comparativ cu alte state, programele de formare inițială a cadrelor didactice au o durată mică, o pondere redusă a componentei pedagogice.

Sprijinul oferit cadrelor didactice debutante este, de asemenea, limitat, iar procesul de formare inițială nu pune suficient accent pe dezvoltarea competențelor de susținere a formării socio-emoționale a copiilor și a tinerilor. Formarea inițială actuală nu oferă viitorilor profesori oportunități adecvate de pregătire pentru rolul de diriginte. Mentoratul, care ar trebui să joace un rol important în inserția profesională și în formarea continuă a cadrelor didactice, nu funcționează. Conform raportului unui recent studiu al OECD, multe cadre didactice debutante fie nu beneficiază de sprijinul unui mentor, fie au alocat un mentor ca formalitate pur teoretică.

Educația joacă un rol important în dezvoltarea personală și profesională a oamenilor. Astfel, cu cât o persoană este mai educată, cu atât standardul de viață al acesteia este mai ridicat. Cu cât cetățenii sunt mai educați și dețin mai multe competențe, cu atât sunt mai

competitivi pe o piață globală a muncii și contribuie la progresul economic și social al comunității. Alte avantaje ale unei populații educate sunt creșterea ratei de angajare după absolvire și obținerea de venituri superioare celor fără educație, scăderea incidenței depresiei, participarea civică ridicată, gradul ridicat de sănătate cu cheltuieli pentru sănătatea publică mai reduse. Trebuie subliniat însă că diversitatea în educație este și ea foarte importantă: cu cât populația școlară sau academică este mai diversă, cu atât decalajele sociale sunt mai mici. În dinamica demografică și economică a societății actuale, marcată de o migrație în creștere și o natalitate precară, un sistem educațional echitabil este un deziderat pentru fiecare stat.

Un sistem educațional echitabil urmărește redistribuirea resurselor și a serviciilor pentru a reduce decalajele educaționale înregistrate din cauza diferențelor socioeconomice între diverse categorii de persoane.

Un sistem educațional este incluziv dacă asigură accesul și participarea echitabilă a tuturor potențialilor beneficiari la educație de calitate, acordând atenție sporită nevoilor individuale de învățare și competențelor tuturor copiilor. Un astfel de sistem este centrat pe cel care învață și se adaptează la nevoile acestuia, conlucrând cu celelalte domenii ale societății și cu membrii comunității deservite pentru a asigura atingerea potențialului fiecărui individ prin participare la procese educaționale relevante.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

John D. Mayer, *Inteligența personală. Puterea personalității și cum ne modelează ea viața*, Editura Introspectiv, București, 2017.

# PROFESIONALIZAREA CARIEREI DIDACTICE ÎN ROMÂNIA

PROF. DELIA LILIANA SFETCU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 6,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



spirațiile României de a îmbunătăți rezultatele procesului educațional și de a dezvolta o abordare axată pe competențe și centrată pe elevi depind, într-o mare măsură, de cadrele didactice.

Îmbunătățirea calității predării și a învățării este deosebit de importantă în România, având în vedere procentul ridicat de elevi care nu îndeplinesc standardele de bază în ceea ce privește alfabetizarea funcțională și competențele numerice (OCDE, 2016).

Pentru creșterea atractivității și a performanței carierei didactice, Proiectul „România Educată” a prezentat o serie de obiective și măsuri. Pornind de la acestea, documentul de politică publică, bazat inclusiv pe modele internaționale, propune următoarele:

## ***Obiectivul 1: Dezvoltarea unor profiluri sau standarde de competențe pentru cadrele didactice***

- Identificarea de noi profiluri de competențe împreună cu actorii din educație, în special cu cadrele didactice (exemplu: cunoștințe specifice de conținut, cunoștințe pedagogice, valori profesionale, conduită etică, etc).
- Stabilirea unor standarde diferențiate în funcție de nivel sau de stadiul/profilul carierei.
- Asigurarea faptului că formarea inițială, evoluția profesională și evaluarea cadrelor didactice sunt aliniate la noile standarde.

## ***Obiectivul 2: Punerea în aplicare a unui nou sistem de formare inițială a cadrelor didactice, cu accent pe nevoia de a oferi o bază mai solidă în ceea ce privește aptitudinile practice***

- Dezvoltarea unor standarde de formare inițială a cadrelor didactice bazată pe noile competențe identificate (conform Obiectivului 1).
- Creșterea duratei stagiilor de practică, în conformitate cu normele europene și cu practicile OCDE. De exemplu, viitorii profesori din învățământul liceal din România beneficiază de 120 de ore de practică în comparație cu 1.065 de ore în alte țări europene (Comisia Europeană/EACEA/Eurydice, 2013).

- Dezvoltarea unor parteneriate solide între școli și universități, inclusiv din perspectiva practicii didactice. Programele de formare inițială trebuie supuse acreditării, care să asigure corespondența între conținuturile programelor și noile standarde de formare.
- Transformarea definitivatului într-un examen de licențiere la finalul formării inițiale pentru cariera didactică. Corelarea lui cu standardele profesionale și revizuirea evaluării pe parcursul perioadei de probă.

***Obiectivul 3: Dezvoltarea programelor de dezvoltare profesională continuă***

- Utilizarea datelor pentru a cartografia nivelul competențelor din sistem, nevoile și direcția dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice. Astfel de date pot proveni, de exemplu, din rezultatele examenelor de definitivat, grad I sau II, precum și alte tipuri de evaluări ale cadrelor didactice (cum este și TALIS). Se recomandă, totodată, un studiu național pentru a diagnostica disparitatea dintre actualele cunoștințe și aptitudini ale cadrelor didactice și cele cerute de noile profiluri de competențe și de noile programe de formare.
- Introducerea unor cerințe de acreditare mai specifice pentru programele de formare continuă. De exemplu, acreditarea generică a furnizorilor poate fi înlocuită cu o acreditare individuală a programelor, pentru un control mai eficient al calității acestora.
- Autoritățile trebuie să se asigure că există finanțări suficiente și adecvate pentru a crea un catalog de programe de dezvoltare profesională continuă relevante, dar și să faciliteze accesul cadrelor didactice la aceste programe.
- Încurajarea unei mai bune colaborări între cadrele didactice din interiorul școlii. Studiile au demonstrat că dezvoltarea profesională prin colaborare la nivelul unității de învățământ, direct legată de activitatea zilnică la clasă, este printre cele mai eficiente. În acest sens, se poate asigura o linie de finanțare specifică, la dispoziția fiecărei unități de învățământ, pentru contractarea unor programe de formare aflate în acord cu specificul comunității educaționale și derulate în școală.
- Conectarea școlilor în grupuri sau rețele profesionale, pentru care este necesar un stimulent sau sprijin extern.

***Obiectivul 4: Dezvoltarea unui sistem flexibil de management al carierei, pentru a permite trasee diferențiate de carieră și a încuraja atragerea și păstrarea cadrelor didactice talentate.***

- Centrarea evaluărilor în vederea promovării pe dovezi autentice ale activității didactice. Din această perspectivă, stimularea cadrelor didactice pentru a-și actualiza practicile în conformitate cu schimbările programei de învățământ și cu noile tehnici de predare este importantă.
- Evaluarea profesorilor în baza noilor standarde profesionale și formarea evaluatorilor astfel încât să poată realiza o apreciere a performanței didactice în conformitate cu noile competențe. Evaluatorii ar trebui, de asemenea, să primească consiliere și îndrumare privind modul de oferire a unui feedback clar și constructiv.
- Îmbunătățirea mediului profesional asociat carierei didactice în România și dezvoltarea de rute alternative de acces pentru profesioniști din afara sectorului educațional.

**BIBLIOGRAFIE:**

- Antonesei Liviu, *Polis și paideia. Șapte studii despre educație, cultură și politici educative*, Editura Polirom, Iași, 2005.
- Cristea Gabriela C., *Managementul lecției*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2003.
- Cristea Gabriela C., *Psihologia educației*, Editura Coresi, București, sine anno.
- Oprea Crenguța-Lăcrămioara, *Pedagogie. Alternative metodologice interactive*, Editura Universității București, București, 2003.
- Iucu Romiță, *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*, Editura Humanitas Educațional, București, 2004.
- Antonesei Liviu, *O introducere în pedagogie. Dimensiuni axiologice și trans-disciplinare ale educației*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- Niculescu Rodica Mariana, *Formarea formatorilor*, Editura ALL, București, 2000.
- Perreti Andre, *Educația în schimbare*, Editura Spiru Haret, Iași, 1996.

# CREAREA UNEI RELAȚII EFICIENTE MENTOR – DEBUTANT

PROF. RALUCA SIMION

COLEGIUL NAȚIONAL „TRAIAN”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



componentă esențială a unui mentorat eficient este crearea unei relații eficiente

de înțelegere reciprocă și încredere între mentor și debutant.

Mentorii pot stabili relații eficiente prin utilizarea abilităților de comunicare interpersonală, construirea activă a încrederii și păstrarea confidențialității.

### *Comunicarea interpersonală*

Comunicarea interpersonală înseamnă comunicare reciprocă, verbală și nonverbală a informațiilor. Buna comunicare contribuie la dezvoltarea unei relații de lucru pozitive între mentor și debutant, ajutându-l pe acesta din urmă să înțeleagă mai bine direcțiile oferite de mentor și feedbackul din partea acestuia, să se simtă respectat și să fie motivat să învețe de la mentor. Persoanele mentorate pot învăța cel mai bine de la mentorii care sunt sinceri și abordabili. Aceste calități sunt comunicate în primul rând prin expresii faciale și prin cuvinte.

Există două tipuri de comunicare: verbală și nonverbală. Exemple de limbaj pozitiv sau deschis al corpului includ:

- contact vizual (în funcție de cultura);
- poziție deschisă sau relaxată;
- expresii faciale;

Exemple de limbaj negativ sau închis al corpului includ brațele încrucișate, ochii evitați și degetele îndreptate. Mentorul trebuie să fie conștient de ceea ce comunică nonverbal, precum și de ceea ce interlocutorul comunică nonverbal.

Comunicarea verbală este o componentă a celor mai multe activități de îndrumare, care includ sesiuni individuale. În procesul de îndrumare, comunicarea eficientă implică mai mult decât furnizarea de informații sau oferirea de consultanță.

Există multe abilități de comunicare pe care mentorii le pot utiliza pentru a comunica în mod eficient:

- Ascultarea activă.
- Participarea (ascultă în timp ce observă), urmărirea verbală (spunând „da” sau „văd”) sau indicații nonverbale (făcând contact vizual și îndemnând capul).



- Reflectarea ascultării: se reflectă verbal ceea ce tocmai a spus debutantul.
- Parafrazarea: determinarea mesajului de bază al instrucţiunii anterioare și reformularea pentru a verifica înţelegerea.
- Sumarizarea: selectarea punctelor principale dintr-o conversație și reunirea într-o declarație completă. Acest lucru ajută la asigurarea faptului că mesajul este recepționat corect.
- Solicitarea unor întrebări deschise: întrebările deschise încurajează un răspuns complet și semnificativ folosind cunoștințele și sentimentele proprii, în timp ce întrebările închise încurajează un răspuns scurt sau un singur cuvânt.
- „Probing”: Identificarea unui subiect sau a unui subiect care necesită discuții suplimentare și clarificarea prin utilizare de întrebări deschise pentru a examina situația în profunzime. De exemplu, „v-am auzit spunând că sunteți copleșiți”; vă rog să-mi spuneți mai multe despre acest lucru.
- Dezvăluirea de sine: Împărtășirea de sentimente, atitudini, opinii și experiențe personale adecvate pentru a crește intimitatea comunicării. De exemplu, „Mă pot referi la situația dificilă, am simțit ceva similar.”
- Confruntare: Folosiți întrebări sau declarații pentru a încuraja oamenii să se confrunte cu probleme dificile fără a le judeca sau devaloriza.

Barierile verbale ale comunicării care ar trebui evitate includ următoarele:

- Moralizarea: Efectuarea de judecăți asupra comportamentului, inclusiv a numirii lui „drept” sau „greșit”, sau „a le spune ce ar trebui” sau „nu ar trebui să facă”.
- Argumentarea: Nu este de acord cu încurajarea mentorului.
- Predica.
- Povestirea despre povestiri: Relatarea narațiunilor personale îndelungate care nu sunt relevante sau utile.

Blocarea comunicării:

- Vorbind fără a asculta, folosind o voce agresivă, arătând nerăbdare sau având o manieră autoritară.
- Vorbind prea mult: ca mentor, este important să nu dominați interacțiunea.

Stabilirea încrederii este o componentă esențială în construirea raportului mentor - debutant și se poate face prin:

- Împărtășirea experiențelor personale adecvate.
- Recunoașterea punctelor tari și a realizărilor de la începutul procesului de mentorat.
- Identificarea cunoștințelor existente ale mentoratului și încorporarea de noi cunoștințe în cele existente. Deschidere la feedback primit; aplicarea feedback-ului constructiv.
- Menținerea confidențialității: Stabilirea unei relații în care confidențialitatea este o prioritate.

*Concluzie:*

Folosirea abilităților de comunicare interpersonală eficiente, stabilirea încrederii și menținerea confidențialității sunt componente esențiale pentru construirea unei relații puternice și eficiente mentor - debutant. Mentorii buni au grijă să utilizeze abilități de comunicare eficiente de la începutul experienței de mentorat pentru a asigura confortul acestora; ele asigură încredere și confidențialitate, fundamentul relațiilor mentor - debutant.

# LEADERSHIP ȘI MANAGEMENT EDUCAȚIONAL

PROF. MIHAELA DANA SÎRBU

CENTRUL ȘCOLAR DE EDUCAȚIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*S*

tiința conducerii este o abilitate de a inspira încredere, suport moral și material

oamenilor care au nevoie de acesta în vederea realizării scopurilor majore ale unității în care își desfășoară activitatea.

Managementul, prin domeniile și funcțiile sale, asigură dezvoltarea instituțională, succesul și performanța, dar cea mai importantă activitate managerială o constituie conducerea operațională, care la rândul său se bazează pe proiectare, organizare, evaluare, etc. Vorbind în sens larg, conducerea se ocupă de aspectele interpersonale ale activității manageriale, în timp ce proiectarea, organizarea, evaluarea și controlul privesc mai mult aspectele administrative ale muncii.

Conform gândirii actuale, leadershipul se ocupă în primul rând de schimbare, de motivarea personalului, de inspirarea și influențarea acestuia. În contrast cu acesta, managementul se ocupă, mai degrabă, de menținerea echilibrului și funcționalitatea instituțională. Managementul este mult mai formal și mai pragmatic decât leadershipul. El se bazează pe unele deprinderi generale, cum ar fi proiectare, organizarea, controlul, evaluarea, bugetarea, formarea grupurilor de lucru, negocierea conflictelor, etc.

Leadershipul, în contrast cu managementul, presupune o viziune despre ceea ce poate deveni unitatea respectivă, de aceea acesta solicită cooperarea și munca în echipă, menținând toate persoanele într-o stare motivațională pozitivă, utilizând diverse metode de convingere și persuasiune, în vederea realizării obiectivelor preconizate.

Rolurile de manager și lider se întrepătrund și se completează reciproc pornind de la componenta pragmatică, întrucât liderul în rolul său de manager se confruntă cu complexitatea și diversitatea fenomenelor din cadrul unității de învățământ pe care o coordonează. Rezultatul îndeplinirii cu succes a rolului de manager este eficiența internă, adică funcționarea normală, pozitivă, fără convulsii a unității pe care o conduce. În schimb, în funcția de lider, managerul se concentrează asupra realizării schimbărilor necesare în mentalitatea, comportamentul și modul de acțiune al celor pe care-i conduce, rezultatul îndeplinirii cu succes a rolului de lider, fiind performanța.

Atât în calitate de manager cât și în cea de lider, conducătorul trebuie să rezolve trei sarcini fundamentale, de care depinde nu numai schimbarea ci și succesul și performanța:

- 1) stabilirea de obiective pe termen scurt, mediu și de durată;
- 2) crearea cadrului pentru realizarea obiectivelor;
- 3) asigurarea executării celor stabilite prin folosirea judicioasă a resurselor umane, materiale, financiare, relaționale, etc.

Managerul și liderul dau adevărata dimensiune a celui investit să conducă o unitate școlară. În actul de conducere gestiunea resurselor și stabilirea strategiilor sunt strâns legate de o viziune pragmatică, care în permanență presupune modernizare și deschidere spre nou. Aceasta vizează o schimbare și o racordare a managementului la pulsul vremurilor. În calitate de manager trebuie să ai în vedere funcționalitatea structurilor dar în corelare cu strategia schimbării și prezentarea unei viziuni care să faciliteze înnoirea, formarea și perfecționarea continuă, atribute indispensabile unor sisteme educaționale bazate pe principii reformatoare, singurele în măsură să stabilească obiective și strategii ce vizează succesul și performanța didactică și educațională.

Funcția de șef, director, manager, lider presupune un mod de acțiune colectiv al celor din echipa managerială, bazat pe colaborare continuă. Or, acest lucru solicită un climat democratic, cunoștințe, deprinderi și abilități din partea șefilor, pentru a rezolva problemele specifice fenomenelor de grup și a fi în măsură să construiască echipe de lucru eficiente și performante.

Pregătirea diversificată a conducătorilor se impune și în privința procesului de selecție, sistemul de pregătire, formarea, perfecționarea și evaluarea performanțelor, întrucât în realizarea acestor obiective un rol esențial îl joacă sistemul motivațional și climatul de ansamblu din unitatea sau instituția condusă. De aici decurgând un nou stil de conducere și o nouă percepție a rolului general de lider. Conducătorul nu mai este cel care stabilește sarcinile și modalitățile adecvate de realizare a acestora. Acum el devine un partener, un participant care își consiliază, ajută și dirijează oamenii (grupul din care face parte), ca la rândul lor aceștia să perceapă fenomenul cu care se confruntă unitatea în care activează, mobilizându-se pentru a îndeplini obiectivele, chiar cu prețul unor eforturi deosebite, menite să reazeze modul de acțiune pornind de la noi cerințe comportamentale, care vizează transformarea, schimbarea și implementarea unui nou concept despre rolul conducătorului și al actului managerial în general.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Z. Bogaty, *Orientări actuale în psihologia conducerii*, Revista de psihologie aplicată, Anul II, Nr.4, 2000, p.5-15.
- I. Ceaușu, *Tratat de management*, Ediția a II-a, București, A.T.T.R., 1998.
- S. Chirică, *Psihologia Organizațională. Modul de diagnostică și intervenție*, Casa de Editură și Consultanță. Studiul Organizării, Cluj-Napoca, 1996.
- I. Dijmărescu, *Bazele Managementului*, Editura Didactică și Pedagogică, 1995.

# COMPETENȚELE PROFESORULUI NECESARE SUSȚINERII ÎNVĂȚĂRII PRIN COOPERARE. ETAPELE STRATEGIEI DE MUNCĂ ÎN ECHIPĂ

PROF. MARIA SLIVILESCU

LICEUL DE TRANSPORTURI AUTO,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---



Învățarea prin cooperare presupune o dinamică și un activism susținut continuu

de eforturile participanților. Etapele strategiei de muncă în echipă presupun considerarea factorilor favorizanți și defavorizanți ai rezolvării de probleme în colectiv.

O primă etapă are în vedere constituirea grupului de lucru. Membrii acestuia trebuie să îndeplinească anumite calități pentru a facilita soluționarea problemei puse în discuție: să fie toleranți față de părerile colegilor, să dețină optime abilități de comunicare a ceea ce doresc să transmită, să nu fie egoiști, să acorde ajutor și să primească ajutor atunci când au nevoie.

A doua etapă se concretizează atunci când participanții se confruntă cu situația de rezolvat și sunt stimulați să lucreze împreună pentru a o rezolva. În această etapă are lor familiarizarea cu elementele problemei, analiza acestora și stabilirea priorităților și a responsabilităților.

A treia etapă este destinată reflecțiilor, incubației și tatonărilor. Este faza documentării și a cercetării care se poate întinde pe o perioadă mai lungă sau mai scurtă de timp.

A patra etapă este rezervată dezbaterilor colective, când sunt confruntate ideile, sunt analizate erorile și punctele forte. Calitatea învățării prin cooperare depinde de „calitatea dezbaterii democratice instaurate între elevi prin dubla exigență a rigorii intelectuale și a eticii comunicaționale (a asculta și a respecta partenerul, a căuta să-i înțelegi opiniile, modul de a gândi, a avea nevoie de păreri și puncte de vedere diverse pentru a-și construi propria gândire).” (2002, p.218)

A cincea etapă se referă la structurarea demersurilor către finalul dezbaterii cu obținerea concluziilor și cu soluționarea problemei. Are loc integrarea noilor achiziții în sistemul celor existente prin restructurarea celor existente în lumina celor nou dobândite.

Condițiile desfășurării eficiente a etapelor cooperării au în vedere relațiile de bună înțelegere între membrii echipei de lucru, acceptarea din partea tuturor participanților, a

planului de lucru în vederea atingerii țelului comun, adoptarea unui mod comun de comunicare a rezultatelor și de evaluare a soluției.

Strategiile didactice interactive care au la bază desfășurarea învățării prin cooperare oferă elevilor ocazia de a-și concretiza nevoia de a lucra împreună, într-un climat colegial de înțajutorare și de sprijin reciproc. Grupul dă posibilitatea testării ideilor, revizuirii opiniilor și dezvoltării inteligenței interpersonale. Lucrul în echipă acoperă neajunsurile învățării individualizate, acordând o importanță considerabilă dimensiunii sociale, prin desfășurarea proceselor interpersonale.

Cooperarea asigură o relație deschisă între parteneri, dezvoltă atitudini și comportamente bazate pe încredere, favorizând formarea atitudinii pozitive față de învățare și față de școală.

Munca în echipă are efecte semnificative asupra personalității elevilor/studentilor, prezența partenerilor de interacțiune constituind un stimulent intelectual și un declanșator al schimbului de opinii și informații. Soluțiile emise pot suferi în cadrul grupului îmbunătățiri și ajustări, analiza critică dezvoltând capacitățile autoevaluative ale participanților. Productivitatea sporită pe unitatea de timp, apreciată prin numărul de dificultăți rezolvate, și după gradul lor de complexitate recomandă folosirea strategiilor de învățare prin cooperare în clasă. La acest fapt se adaugă și calitatea mai bună a răspunsurilor, instalarea unui climat motivant de lucru, caracterizat printr-o tensiune crescută pentru finalizarea sarcinii comune. Învățarea prin cooperare valorizează schimburile intelectuale și verbale și mizează pe o logică a învățării care ține cont de opiniile celorlalți.

Învățarea prin cooperare solicită efort intelectual și practic atât din partea elevilor cât și din partea profesorului care coordonează bunul mers al activității. Utilizând strategia învățării prin cooperare, profesorul trebuie să dețină următoarele competențe:

- *Competența energizantă*: are în vedere capacitatea profesorului de a-i face pe elevi să dorească să se implice în activitate, în rezolvarea problemei date. Elevii trebuie încurajați și stimulați să nu se oprească la prima soluție descoperită, ci să se antreneze în căutarea de soluții alternative.

- *Competența empatică*: presupune abilitatea de a lucra cu elevii/studentii reușind să se transpună în situațiile pe care aceștia le parcurg. În acest mod, profesorul își va cunoaște mai bine discipolii și va îmbunătăți comunicarea cu ei.

- *Competența ludică*: se referă la capacitatea profesorului de a răspunde jocului elevilor săi prin joc, favorizând integrarea elementelor ludice în activitatea de învățare pentru a o face mai atractivă și pentru a întreține efortul intelectual și fizic al elevilor.

- *Competența organizatorică*: are în vedere abilitatea cadrului didactic de a organiza colectivul în echipe de lucru, de a menține și a impune respectarea regulilor care privesc învățarea prin cooperare, în grup. Totodată, profesorul este cel care poate interveni în situații limită, în situații de criză, aplanând conflictele și favorizând continuarea activității pe direcția dorită. El menține legătura dintre intervențiile participanților și subiectul discuției, evitând devierile.

- *Competența interrelațională*: ce presupune disponibilități de comunicare cu elevii săi, menită să dezvolte și la aceștia abilitățile sociale necesare integrării optime în colectiv. Toleranța și deschiderea față de nou, precum și încurajarea originalității răspunsurilor copiilor, va avea ca efect crearea de disponibilități asemănătoare elevilor săi în relațiile cu ceilalți.

Alături de aceste competențe nu trebuie neglijate cele necesare și specifice tuturor cadrelor didactice:

- *Competențele științifice*, care se referă la corectitudinea științifică, la calitatea, structurarea, logic internă și transpoziția didactică a conținuturilor care vor contribui la atingerea obiectivelor stabilite și la dezvoltarea la elevi a structurilor operatorii, afective, motivaționale, volitive și acționale.

- *Competențele psihopedagogice și metodice* prin care se asigură eficiența psihopedagogică a demersurilor instructiv-educative, logica didactică, profesorul mediind legătura elevului cu obiectul de învățământ.

- *Competențele manageriale și psihosociale* ce țin de managementul educațional și de organizarea relațiilor sociale în clasa de elevi.

Rolurile profesorului se redimensionează și capătă noi valențe, depășind optica tradițională prin care el era doar un furnizor de informații.

În organizarea învățării prin cooperare el devine un coparticipant, alături de elev la activitățile desfășurate. El însoțește și încadrează elevul pe drumul către cunoaștere. Dimensiunile procesului de învățământ (predarea-învățarea-evaluarea) capătă, în cazul strategiilor de lucru în echipă, valențe formative și formatoare, încurajând progresul individual și colectiv, personal și social.

În acord cu dezideratele curentului postmodernist, rolurile profesorului se diversifică.

Profesorii trebuie să înțeleagă copilul (ce e în adâncul sufletului său, ce-și dorește, ce-i place și ce poate să facă) și, pe această bază, să prescrie un „rețetar” de metode de abordare cât mai potrivite, benefice pentru dezvoltarea și desăvârșirea sa personală. Abilitățile psihopedagogice ale educatorului se vor face cunoscute în măsura în care acesta va găsi calea de mijloc între două extreme: ignoranța și accelerarea instruirii. În mod individualizat, această cale va fi diferită de la un elev la altul, fiecare având propriul potențial genetic. Nu vom putea construi un tipar identic, unic și eficient pentru toți copiii. Așa a apărut neadaptarea școlară în masă și lipsa de motivație pentru învățatură la unii mai mult decât la alții. Nu elevii trebuie să se adapteze la școală, ci școala trebuie să se adapteze la copii. Lumea se află într-o continuă schimbare; școala trebuie să se schimbe și ea. Într-o școală dezirabilă, atât elevii cât și cadrele didactice își doresc ca activitățile să fie plăcute, învățarea să fie utilă, cunoștințele interesante, iar lecțiile să fie organizate folosind un evantai metodologic bogat și distractiv. Așa cum afirma G. Berger, „cei mai buni discipoli ai unui profesor nu sunt cei care repetă lecțiile după el, ci cei cărora le-a trezit entuziasmul, le-a fertilizat neliniștea, le-a dezvoltat forțele pentru a-i face să meargă singuri pe drumurile lor.” (1973, p.32)

A fi educator este fără îndoială, meseria cea mai importantă și nobilă a omenirii, pentru că are acces direct la sufletul copiilor, iar de eforturile depuse de educatori depinde întreaga evoluție umană. Pentru această meserie nu este suficient să studiezi la facultate, ci este nevoie de multă dăruire pentru întreaga viață. „Trebuie să posezi un element pedagogic înăuntru, în inimă, în suflet, iar acest element este acela care vibrează, care emană, care îi influențează pe alții: chiar fără să deschideți gura, ceilalți simt nevoia să vă imite.” (Omraam M. Aïvanhov, 1990, p.158). Considerându-și rolul său de facilitator al cunoașterii, scopul profesorului postmodernist este să-și învețe elevii cum să gândească nu ce să gândească. Important este nu doar a-i antrena pe elevi în formularea de răspunsuri la întrebările și problemele enunțate, ci mai mult, de a-i ajuta să descopere căile de a pune întrebări și de a critica problemele.

Astfel, educația trebuie să fie cea care să-l determine pe individ să fie într-o continuă stare problematizantă, o stare în care permanent să-și pună întrebări și să caute răspunsuri,



considerând faptul că “imaginația este mai importantă decât cunoașterea.” (Einstein) Educatorul bun cunoaște și apreciază/valorifică punctele de vedere ale elevilor.

Opiniile acestora reprezintă niște „ferestre” deschise spre propriile lor raționamente, ilustrative pentru felul cum gândesc și înțeleg lumea. Acordându-le șansa de a-și exprima părerile, profesorul stimulează încrederea în propriile forțe ale elevilor.

Profesorul este acea persoană care dăruiește cu iubire din cunoașterea sa, cântărind cât, ce și cum trebuie porționată aceasta, astfel încât sufletul celui aflat în formare s-o primească ca pe ceva firesc, de care are nevoie pentru propria-i desăvârșire.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Aïvanhov, Omraam M., *O educație care începe înainte de naștere*, Colecția Izvor, Nr. 203, Editura Prosveta, 1990.
- Bocoș, Mușata, *Instruire interactivă. Repere pentru reflecție și acțiune*, Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană, 2002.
- Oprea, Crenguța-L., *Pedagogie. Alternative metodologice interactive*, București, Editura Universității din București, 2003.
- Oprea, Crenguța- L., *Strategii didactice interactive*, București, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., ed. a IV-a, 2009.

# ROLUL MENTORATULUI ÎN CARIERA PROFESIONALĂ DIDACTICĂ

BIBLIOTECAR MARIANA SPIRIDON  
CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

---

*D*

in diferite viziuni științifice asupra fenomenului de mentorat, putem extrage

câteva caracteristici fundamentale:

- mentoratul este o relație comunicațională, interpersonală, unu la unu sau una la două sau mai multe persoane, dintre care una este mai matură din toate punctele de vedere, dar, nu neapărat, mai în vârstă decât cealaltă /celelalte;
- o relație de mentorat se dezvoltă de-a lungul unei perioade de timp, perioadă în care nevoile persoanei mentorate și natura relației tind să se schimbe. Mentorul trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă;
- procesul de mentorat se poate desfășura și pe o perioadă determinată, atunci când are ca scop atingerea unor obiective concret prestabilite, obiective ce aparțin ambelor categorii de membri ai relației diadice, atât ale mentorului, cât, mai ales, ale persoanei mentorate, vizând dezvoltarea, schimbarea acesteia din urmă [1, pag.801].

Procesul de mentoring devine un instrument din ce în ce mai eficient în dezvoltarea carierei, având un impact deosebit asupra organizației, asupra dezvoltării resurselor umane și a carierei, datorită căruia angajații progresează mai rapid, au un sentiment de satisfacție și de realizare profesională, devin mai încrezători în propriile forțe, au abilități de coping mult mai eficiente și se adaptează mai rapid în organizație.

Un program de mentoring oferă un cadru structurat, în care se derulează o varietate de experiențe de învățare, ce permit dezvoltarea angajaților – sub îndrumarea și cu suportul persoanelor de succes din organizație. Prin intermediul programului sunt create oportunități de relaționare, comunicare și cooperare la diferite niveluri, diseminare a cunoașterii formale și informale, îmbunătățire a motivației individuale, a performanțelor în muncă etc.

Mentoratul este important pentru organizație și individ dintr-o serie de motive:

- *beneficii pentru organizație:* cercetările evidențiază impactul semnificativ asupra recrutării și retenției, atât a mentorului, cât și a discipolului, productivitate sporită printr-un angajament mai bun și o satisfacție mai mare la locul de muncă.

- *beneficiile pentru persoana mentorată (discipol):* rezultatele dezvoltării care pot include cunoștințe, îmbunătățiri tehnice și comportamentale, gestionare mai bună a obiectivelor carierei, dezvoltarea unei rețele mai ample de influență, încredere sporită și autoconștientizare care ajută la construirea performanței.
- *beneficiile pentru mentor:* satisfacția formării colegilor și transferul cunoștințelor, aptitudinilor și stilurilor comportamentale, dobândirea de cunoștințe de la discipol cu privire la cele mai recente standarde, stiluri și tehnici [2, pag.46].

În spațiul educațional - mentorii de succes nu pot fi alții, decât cadrele didactice, antrenori, formatori, modele care pot să ofere oportunități și sfaturi pentru dezvoltarea altora, care sunt compatibili, dată fiind pregătirea și experiența lor, să identifice situațiile și evenimentele în curs, în devenire sau posibile, ce pot interveni în viața novicilor, oferindu-le acestora cunoștințe și experiență spre a face față actualității și virtualităților viitorului în profesie, în viața socială, în comunitatea din care face parte și în mediul extern în care aceia și desfășoară misiunea. Mentorii, oameni cu experiență în carieră, depozitari ai unor calități psihosociale, comunicaționale și morale, sunt, în primul rând, modele de identitate, surse de ajutor și informație, tipul de profesioniști capabili să întrețină o relație dinamică. Fiind vorba de un parteneriat, caracteristicile mentorului și ale discipolului sunt importante în construirea relației. Modul în care fiecare își asumă și își îndeplinește rolurile și responsabilitățile aferente face ca relația să poată funcționa în beneficiul amândurora.

Mentorul este acel prieten loial, consilier, facilitator al procesului de învățare, model de urmat, care dispune de cunoștințe și experiența necesară pentru a-și ajuta discipolul în efortul lui de dezvoltare și de valorificare a potențialului. Un mentor de succes trebuie să fie încrezător, să aibă dorința de a ajuta, aptitudini manageriale și aptitudini de învățare etc. La rândul său, discipolul trebuie să fie deschis comunicării, dornic de a cunoaște, de a învăța, preluând inițiativa și manifestând un comportament proactiv în raport cu dezvoltarea propriei cariere, trebuie să știe să relaționeze și să coopereze cu toți ceilalți, să persevereze.

În funcție de relația stabilită, durata și intensitatea ei, natura activității, resursele utilizate etc., regăsim în literatura de specialitate diferite modele de mentoring:

- *mentoring clasic/tradițional* – axat pe dezvoltarea personală și profesională, ce face referire la relația informală mentoro-discipol, bazată pe respect reciproc, interese comune;
- *mentoring planificat (formal)* – axat pe nevoile și obiectivele organizaționale, relația fiind una profesională, ce se încheie în momentul în care obiectivele au fost atinse;
- *mentoring în echipă* – când mai mulți mentori lucrează cu mai multe persoane;
- *mentoring între egali* – între persoane aflate la un nivel relativ egal, care au multiple oportunități de a interacționa și de a-și urmări unul altuia performanțele;
- *e-mentoring* – presupune o relație mediată de calculator, ce se poate desfășura în orice moment și în orice loc;
- *auto-mentoring* – o strategie prin intermediul căreia persoana urmărește propria dezvoltare, strategie ce necesită din partea sa un nivel ridicat de motivare și autodisciplină [1, pag. 800].

***BIBLIOGRAFIE:***

- Avram, E., Cooper, G., *Psihologie organizațional-managerială*, Polirom, Iași, 2008.  
Crașovan, M., *Rolul mentorului în activitatea cadrului didactic debutant*, în „Revista de Științe ale Educației”, nr. 1 (10), Editura Universității de Vest, Timișoara, 2004.

# NECESITATEA MENTORATULUI ÎN EDUCAȚIEI

PROFESOR-METODIST ADINA-LUCIA STOLERIU

CASA CORPULUI DIDACTIC MEHEDINȚI

---

*I*ntroducere în problematica activității de mentorat

Cuvântul mentor este de origine grecească și se referă la numele (Mentor) celui care a fost desemnat de Regele Ulise să aibă grijă de educația fiului său, de administrarea casei și proprietății sale în perioada în care el era plecat în război. Practic este vorba despre „individul care ajută o altă persoană pentru a-și atinge aspirațiile“ (Montreal CEGEP, 1988).

Conform dicționarului explicativ al limbii române, sensul cuvântului mentor este de sfetnic, îndrumător, conducător spiritual sau altoi (creangă dintr-o plantă matură grefată pe una mai tânără cu scopul de a-i transmite calitățile acesteia).

Mentorul poate fi descris ca fiind un consilier cu experiență, de încredere. Relația dintre acesta și ucenic are un caracter confidențial, este diferită și distinctă de alte relații din plan profesional. Această rolul de a contribui la creșterea încrederii în sine a ucenicului, va adresa întrebări, va crea provocări, oferind în același timp orientare și încurajare.

Mentorul este un profesionist cu experiență, dispus să ajute o altă persoană să se dezvolte pentru a atinge succesul; este pregătit să investească timp și efort, este un bun ascultător, este capabil să îi încurajeze pe alții, este dispus să împărtășească cunoștințele și experiențele personale etc. Regăsim multiple roluri atribuite mentorului, toate din perspectiva sprijinului acordat celui alt, cum ar fi: ghid, partener, prieten, profesor înțelept, persoană de încredere, coach, un bun ascultător, confident, model de urmat, tutor etc.

Mentoratul este înțeles ca o formă de sprijin, de susținere a unei persoane în evoluția sa, decât de alta mai experimentată. Este un proces complex, iar din acest motiv, înțelesurile sunt abordate în funcție de context și persoanele implicate. Mentorul sprijină o persoană să parcurgă un proces de tranziție, să facă față unor situații noi sau unor schimbări majore în carieră sau în dezvoltarea personală. Succesul activității de mentorat în domeniul industrial, a determinat preluarea și extinderea modelului în domeniul afacerilor, managementului și al educației. În lucrarea „Managementul resurselor umane” mentoratul este prezentat ca o relație specială între o persoană cu mai multă experiență, capabilă să ofere sprijin și o persoană nou venită în organizație, cu scopul de a o susține în procesul de integrare în echipa de lucru, de însușire de noi tehnici de acțiune, de noi modalități de adaptare la situațiile concrete. Persoana ajutată prin mentorat își dezvoltă capacitatea de integrare în organizație, într-un ritm mai rapid și un timp mai scurt, având acces la experiența profesională a mentorului său.

În relația mentor – stagiatar, se va pune accent pe familiarizarea acestuia cu o serie de aspecte de ordin general (Legea Educației Naționale, Codul Muncii, Legea Asigurării Calității în Educație), dar și pe aspecte concrete specifice instituției în care debutantul își desfășoară activitatea (planul de dezvoltare instituțională, regulamentul de ordine interioară, resursele materiale de care dispune școala, probleme specifice colectivelor de elevi cu care va lucra acesta, partenerii educaționali, ethosul școlii, etc).

### *Necesitatea mentoratului în educație*

Realitatea a demonstrat că stagiarii, sunt surprinși de decalajul pe care îl constată între imaginea ideală pe care o aveau despre mediul școlar și situația pe care o descoperă în școli. Acest decalaj (uneori foarte mare), este unul din factorii care generează dificultăți în procesul lor de adaptare. Consecințele, acestui aspect semnalat, se reflectă în blocajele care apar în activitatea stagiatarilor, întârzierea apariției performanțelor, prelungirea duratei de înțelegere complexității sarcinilor care le revin, toate acestea având la rândul lor reverberații asupra educației elevilor.

Deseori profesorii debutanți, care întâmpină dificultăți în activitate, evită să solicite sprijin de la cadrele didactice cu experiență, din teama de a nu fi subevaluați și etichetați. Ei preferă să se izoleze și să învețe bazându-se pe „încercare și eroare”, iar când ajung în situația eșecurilor repetate, aleg soluția părăsirii sistemului de învățământ, abandonând traseul profesional pentru care s-au pregătit inițial.

Introducerea mentoratului ca formă de activitate organizată, instituționalizată reglementată prin acte normative (legi, ordine, metodologii, coduri) vine ca un remediu, al situației în care nu există un sistem de măsuri coerente de sprijinire a debutanților, de prevenire a blazării și abandonului profesional. Preocuparea pentru creșterea calității în educație, pentru valorizarea resurselor umane la standarde înalte, a dus la apariția în unitățile școlare a *funcției de profesor mentor pentru stagiatură și inserție profesională*. Mentoratul trebuie înțeles ca o concretizare a transferului de experiență inter- generațională, de asigurare a continuității și a stimulării saltului calitativ pe linia dezvoltării profesionale.

Astfel, colaborarea mentor-debutant se impune a fi privită din perspectiva beneficiilor reciproce:

- mentorul asigură susținerea debutantului în dezvoltarea carierei, în ameliorarea dificultăților;
- mentorul are oportunitatea punerii în valoare a experienței acumulate și a menținerii ritmului continuu, ascendent în procesul dezvoltării personale;

Activitatea de mentorat se înscrie în sistemul activităților complementare procesului de învățământ. Este un mod eficient de a ajuta cadrele didactice să progreseze în carieră, fapt ce se dorește să fie reflectat în performanțele elevilor. Această relație este gândită ca o relație de parteneriat între două persoane, astfel că participarea și „îmbogățirea profesională” este reciprocă. Conform legislației, stagiatarul beneficiază de asistență din partea profesorului mentor până la obținerea definitivării și dobândirea titlului de profesor cu drept de practică în învățământul preuniversitar.

Prin activitatea de mentorat se urmărește stimularea construirii identității profesionale a debutantului și îmbunătățirea performanțelor acestuia, mentorul având grijă să nu determine tendința de imitare, de preluare nediferențiată a unui model. Mentorul va avea în atenție menținerea echilibrului între rolurile de consilier, consultant și coaching. Multe persoane care au avut succes în viață, au beneficiat la un moment dat de sprijinul uneia sau mai multor persoane, care au exercitat o influență puternică asupra vieții personale și profesionale, având avantajul evitării tatonărilor, și făcând poate mai rar apel la învățarea din propria greșală. Avantajul debutantului, care beneficiază de mentorat, este că în multe situații energia sa poate



fi canalizată, focalizată pe ținte mai precise. Din această perspectivă, programul de mentorat trebuie corelat cu obiectivele generale ale învățământului, dar și cu cele specifice instituției în care își desfășoară activitatea stagiarul.

#### *Abilități, atitudini specifice mentorului*

Delimitarea conceptuală dintre capacitate – abilitate - competență subliniază ideea că abilitățile nu se confundă cu aptitudinile sau cu competențele. Acestea sunt sinonime cu: priceperea, îndemânarea, dibăcia, iscusința, dexteritatea. Ele se evidențiază prin: ușurința, rapiditatea, calitatea superioară și precizie în desfășurarea unei anumite activități. Abilitățile implică autoorganizare adecvată a sarcinilor concrete, adaptare suplă și eficientă. Substratul competențelor îl constituie abilitățile, împreună cu deprinderile și aptitudinile.

La baza competențelor mentorului stau o serie de abilități specifice, după cum urmează:

- 1) abilitățile sociale: aflate la baza dezvoltării competențelor sociale;
  - de comunicare: ușurința de a construi mesaje adecvate, de a utiliza limbajul verbal, nonverbal, ascultare activă, parafrază, sumarizare, asertivitate etc.;
  - de negociere: ușurință în sesizarea punctelor de rezistență, evaluarea promptă a avantajelor/dezavantajelor în procesul de negociere etc.;
  - de motivare: identificare rapidă a mijloacelor motivante, a optimismului motivațional în vederea obținerii randamentului maxim și a performanțelor.
- 2) anticipare: previzionarea situațiilor blocante, stimulative, a finalităților, a impactului în situațiile concrete și în procesul evolutiv, a disfuncționalităților, a posibilelor dificultăți și găsirea soluțiilor pentru remedierea acestora;
- 3) planificare: dexteritate în stabilirea obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung, a scopului și activităților care duc la realizarea acestora etc;
- 4) organizare: abilități de lucru în echipă, identificare resurse, stabilire de roluri, distribuire de sarcini, armonizarea relațiilor la nivel de echipă etc.

Putem afirma că mentorul, este considerat o persoană încrezătoare, implicată emoțional capabilă să se bucure de succesele sale și ale stagiarilor.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

- Abric, J., C., *Psihologia comunicării*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- Bloch, H. (coord.), *Marele dicționar al psihologiei*, Editura Trei, București, 2006.
- Boza, M., *Atitudinea și schimbarea atitudinii*, în vol. „Manual de psihologie socială”, coord. Neculau, A., Editura Polirom, Iași, 2004.
- Daloz, L. A., *Effective teaching and mentoring: realising the transformation power of adult learning experiences*, San Francisco: Jersey-Boss, 1986.
- Gliga, L. (coord.), *Standarde Profesionale pentru Profesia Didactică*, MEC, București, 2002.
- Joița, E. (coord.), *Formarea pedagogică a profesorului. Instrumente de învățare cognitiv - constructivistă*, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., București, 2007.
- Mearns, D., Thorne, B., *Consilierea centrată pe persoană în acțiune*, Editura Trei, București, 2010.
- Metodologie privind activitatea de mentorat în România și constituirea Corpului de mentori, în conformitate cu Legea nr. 1 din 10.01.2011, Legea Educației Naționale, Capitolul I, Dispoziții generale.

- Ministrul Educației și Cercetării, Ordinul 5400, Statutul profesorului mentor, 2004.
- Popescu Neveanu, P., *Dicționar de psihologie*, Editura Albatros, București, 1978.
- Potolea, D., Noveanu, E., *Dicționar enciclopedic. Științele educației*, Editura Sigma, București, 2008.
- Suciu, M., Mehedițeanu, G., *Standard Ocupațional – Mentor*, Editura COSA, București, 1999.
- Șoitu, L., *Dicționar enciclopedic de educația a adulților*, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2011.
- Șoitu, L., *Pedagogia comunicării*, Editura Institutul European, Iași, 2001.

# LEADERSHIP ȘI DEZVOLTARE ÎN EDUCAȚIE

PROF. IULIANA ȘCHIOPU

CENTRUL ȘCOLAR DE EDUCAȚIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*D*

ezvoltarea societății românești presupune dezvoltarea și îmbunătățirea

perspectivei educaționale prin abordarea structurată a acesteia, prin creșterea nivelului de performanță a elevilor și prin diversificarea paletei educaționale.

Un factor revelator în această perspectivă îl constituie calitatea conducerii unităților de învățământ și nu numai. Se poate spune că de calitatea, bună sau mai puțin bună, a conducerii unităților de învățământ depinde și calitatea procesului instructiv-educativ.

În ultimii ani, conceptul de leadership s-a conturat ca o componentă majoră a managementului, responsabilă de creșterea și îmbunătățirea performanței. Acest concept presupune, în primul rând, alegerea în funcția de conducere a unei persoane capabile să determine și să stimuleze un grup de persoane pentru a conlucra pentru realizarea sau atingerea scopurilor propuse. Acest lucru este perfect realizabil prin îmbunătățirea spiritului de echipă, prin stimularea creativității, prin creșterea implicării afective a membrilor echipei și, nu în ultimul rând, prin armonizarea idealurilor acestora.

Pentru a fi un bun lider este nevoie, în primul rând, să îți cunoști foarte bine echipa, obiectivele pe care dorești să le atingi, să poți avea încredere în membrii echipei și să găsești metodele și mijloacele potrivite pentru a eficientiza activitatea echipei.

Caracteristica esențială a unui lider este vizionarismul, să fie un bun organizator și strateg, interesat în permanență de nou deoarece societatea se află într-o continuă transformare, sau cum a constatat Henry Kissinger: „Sarcina liderului este să conducă oamenii săi de unde sunt spre locuri unde nu au mai fost”.

De asemenea, un bun lider trebuie să fie un bun exemplu pentru ceilalți profesori: nu poți solicita echipei să depună eforturi susținute dacă tu nu dai exemplu prin conduita ta profesională.

Necesitățile actuale ale învățământului românesc în materie de lideri sunt din ce în ce mai mari. Problematika variată apărută la nivelul școlilor cere noilor conducători mai multă flexibilitate, dăruire și cutezanță în rezolvarea acestora.

În contextul actual al pandemiei de Coronavirus, și nu numai, este nevoie de buni vizionari, oameni de acțiune imediată, pentru depășirea crizei și îmbunătățirea performanțelor școlare. Un act educațional bun este acela în care primează interesul copiilor și îndrumarea lor

în vederea achiziționării de cunoștințe și deprinderi utile dezvoltării ca viitor adult, care va contribui la dezvoltarea societății românești.

Cerințele actuale ale școlii românești impun demonstrarea calităților de lider la orice nivel organizațional și ierarhic și se concentrează pe găsirea, susținerea și direcționarea talentului și energiei tuturor actorilor participanți la actul educațional (elevi, profesori și părinți) în vederea atingerii obiectivelor propuse. Astfel, rolul de lider se adresează numai directorului unei unități școlare, ci și profesorilor și chiar elevilor în vederea obținerii unor schimbări majore de valoare în educație.

Rolul profesorului nu este doar de instructor, ci și de model de urmat, de îndrumător sau de administrator. Chiar dacă profesorul nu excelează în toate aceste roluri, el nu va reuși în atingerea țelului său. De aceea, profesorul trebuie să fie capabil să creeze siguranță atât fizică, cât și emoțională în colectivul cu care lucrează sau colaborează, să pună accent pe manifestările pozitive, disciplina fiind asigurată într-un sistem flexibil, să fie un bun facilitator al învățării, ajutându-i pe elevi să înțeleagă în primul rând obiectivele propuse și să îi îndrume în realizarea lor.

Nu în ultimul rând, un lider bun este cel care știe că pe tot parcursului carierei sale mai are destule de învățat. Toate noile cunoștințe pe care le dobândește le va folosi în procesul de îndrumare a elevilor și a colegilor săi. Munca în echipă, nu cea individualistă, este cea care contează, oferă satisfacții și stimulează formarea atât ca oameni, cât și ca dascăli.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

Harrison, C.; Killion J., *Educational leadership*, vol 65, no 1, 2007.

Tomlison, H., *Educational Leadership. Personal Growth for Professional Development*. 2<sup>nd</sup> edition. London: SAGE Publications, 2004.

# LEADERSHIPUL EDUCAȚIONAL ȘI EFICIENTIZAREA ACTIVITĂȚII CADRULUI DIDACTIC

PROF. LUCIANA ANCUȚA VASILUȚĂ

CENTRUL ȘCOLAR DE EDUCAȚIE INCLUZIVĂ „CONSTANTIN PUFAN”,  
DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI

---

*L*eadershipul educațional poate fi privit drept un proces de consolidare și de

extindere a profesionalismului prin autorizarea cadrului didactic de a-și manifesta abilitățile de lider și de a exersa leadershipul în activitatea sa curentă, ca parte componentă a acesteia.

Profesorul – în calitate de organizator al procesului de învățământ, de educator și partener, de membru al corpului profesoral – posedă caracteristicile unui lider, pe care le demonstrează la nivel de clasă, dar și în cadrul colectivului: creează o viziune inspirată pentru viitor vizavi de activitatea sa profesională și cea a școlii; lansează viziunea în comunitatea profesională din care face parte; motivează și inspiră prin acțiuni concrete atât elevii, cât și colegii să atingă viziunea promovată; antrenează/ghidează și construiește o echipă care să fie eficientă în realizarea viziunii.

Astfel, acest proces este unul axat pe consolidarea și extinderea profesionalismului cadrului didactic prin:

- autorizarea profesorului să își valorifice în mod plener potențialul de lider în activitatea sa la nivel de clasă, instituție, comunitate profesională și sistem;
- crearea unui mediu favorabil constituirii și funcționării comunităților profesionale de învățare la nivel de instituție prin promovarea valorilor autentice;
- implicarea plenară a cadrelor didactice în procesul de luare de decizii la diverse niveluri;
- oferirea oportunităților reale de creștere în carieră și afirmare profesională, inclusiv prin asumarea de către cadrul didactic a rolului de formator și mentor.

Leadershipul educațional presupune faptul că o reformă educațională și inovația, în general, trebuie să pornească de jos în sus, de la cadrul didactic, prin a-i ofer oportunitatea și condițiile necesare ca acesta să își asume statutul de lider, de agent al schimbării și al inovării prin implicare directă și reflecție critică asupra activității pe care o desfășoară și asupra mediului în care lucrează.

În rolul de lider, profesorul asigură conducerea unui grup de elevi, exercitându-și autoritatea și puterea statutului asupra proceselor și relațiilor din clasă și din școală. Cadrul didactic lider este un vizionar care inspiră și motivează atât elevii, cât și colegii.

Profesorul lider are capacitatea de a inspira și a încuraja colegii să se schimbe, să reflecteze și să se implice în activitățile pe care, în mod normal, nu le-ar lua în considerare. Acesta funcționează eficient în comunitatea profesională și are impact asupra învățării elevilor. De asemenea contribuie la îmbunătățirea școlii, împuternicește și responsabilizează toate părțile interesate să participe la ameliorarea procesului educațional. Totodată este un membru și colaborator activ al comunității profesionale de învățare. Cadrul didactic lider influențează îmbunătățirea continuă a procesului educațional.

Astfel, profesorul lider posedă un ansamblu de cunoștințe profesionale, abilități și atitudini mobilizate în diferite contexte pentru soluționarea creativă și constructivă a multiplelor probleme intervenite în activitatea pedagogică.

Cadrele didactice se adaptează mai ușor la nou și fac față schimbării, când activează într-un mediu care încurajează participarea la luarea de decizii, când li se recunosc performanțele profesionale, când li se oferă prilejul de a avansa în carieră și de a disemina practicile pozitive.

În concluzie leadershipul educațional constă în antrenarea cadrului didactic într-un program complex, axat pe un sistem de principii metodologice relevante și funcționale pentru dezvoltarea profesională.

#### ***BIBLIOGRAFIE:***

- Clarke P, *Comunități de învățare: școli și sisteme*, Chișinău, ARC, 2002.  
Cucoș C, *Pedagogie*, Iași, Polirom, 2006.  
Dumitru I. (coord.), *Consiliere psihopedagogică*, Iași, Polirom, 2008.



# ROLUL PROFESORULUI ÎN G.B.L.

PROF. DANIEL ZAMFIR

COLEGIUL NAȚIONAL PEDAGOGIC „ȘTEFAN ODOBLEJA”,

DROBETA TURNU SEVERIN, JUDEȚUL MEHEDINȚI



Conceptul de joc a evoluat iar aceste activități au devenit unele didactice, concepute special pentru a îndeplini anumite obiective de învățare, păstrând caracterul real fiind vorba de elemente tangibile, palpabile. Pasul următor este Învățarea bazată pe joc (în continuarea vom folosi acronimul G.B.L. provenit din engleză ca prescurtare pentru *game based learning*), aceste jocuri fiind concepute ca parte integrantă a unui scenariu de învățare, care ține cont de diferiți parametri ai contextului de predare-învățare-evaluare<sup>1</sup>.

Ideea utilizării jocurilor video la clasă este una care a fost utilizată în sistemul american încă din preajma lui 2015, Canda a fost nevoită de noile realități date de pandemia Covid 19 să introducă aceeași resursă de învățare<sup>2</sup>, iar Polonia a introdus resurse videogame pentru desfășurarea orelor la clasele de liceu<sup>3</sup>.

Este momentul să direcționăm atenția spre resursa umană care moderează acest proces, deoarece profesorii joacă un rol crucial în selectarea, implementarea și evaluarea jocurilor educaționale pentru elevii lor<sup>4</sup>.

Sunt menționate frecvent trei aspecte care opresc sau încetinesc acest proces: 1) percepțiile profesorilor asupra valorii predării cu ajutorul jocurilor; 2) ideile lor despre barierele în calea utilizării jocurilor în școală; și 3) acceptarea jocurilor ca practică educațională. Primului aspect, deoarece acest lucru ar putea fi condiționat pentru celelalte două. La acestea s-ar adăuga și reconfigurarea metodei de evaluare, a conectării criteriilor de performanță cu cele legate de învățarea prin joc<sup>5</sup>. Studiile au remarcat mai multe bariere și provocări pentru profesori, inclusiv lipsa timpului de pregătire, suport tehnic redus, tehnologii învechite, incapacitate pentru a susține interesul pentru lecțiile particulare, o lipsă de

<sup>1</sup> Gabriela Grossek Și Dana Crăciun (coord ),Ghid practic de resurse educaționale și digitale pentru instruire online, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2020, pag. 31;

<sup>2</sup> <https://www.washingtonpost.com/video-games/2020/04/15/teachers-video-games-coronavirus-education-remote-learning/>

<sup>3</sup> <https://www.theweek.in/leisure/society/2020/07/09/now-poland-adds-video-games-to-school-curriculum.html>

<sup>4</sup> Hanghøj, T., & Engel Brund, C. *Teachers and serious Games: Teachers roles and positionings in relation to educational games*. In S. Egenfeldt-Nielsen, B. H. Sørensen, & B. Meyer (Eds.), *Serious games in education: A global perspective* København: Aarhus Universitetsforlag, 2011, pag. 125.

<sup>5</sup> Yasemin A., Jessel J., *Teachers' Experience and Refl ections on Game-Based Learning in the Primary Classroom: Views from England and Italy*, în *International Journal of Game-Based Learning*, January-March 2015, Vol. 5, No. 1, pag.9.

oportunități de colaborare din cauza structurii rigide și perioadei scurte de timp alocate instruirii.

Odată ce au experimentat activitatea prin joc, profesorii tind să dea dovadă că își schimbă atitudinea referitoare la rolul jocului video în predare<sup>6</sup>.

Un studiu realizat de V. Diaz și Martín-Párraga în 2012 a reliefat faptul că inițial 89% dintre profesorii au fost reticenți la ideea că jocurile pe calculator i-ar ajuta să dezvolte programa. După desfășurarea activității demonstrative de învățare cu sprijinul jocurilor video, 76% au fost de părere că metoda poate fi aplicată iar 69% au afirmat că vor începe să folosească această metodă la clasă<sup>7</sup>. Acest rezultat nu este unul singular, rezultate similare au fost obținute și în cercetările realizate de Robert F. Kenny Leonard sau de Anetta în 2013, mai exact, după ce au experimentat, cadrele didactice au avut o poziție diametral opusă, deși acestea nu erau din categoria celor care ar juca acest tip de jocuri în mod constant ca mijloc de relaxare.<sup>8</sup>

Rolul profesorului în cadrul activității este unul variat: facilitator; instructor; manager al activității mai mult decât instructor, persoană experimentată, resursă de informații, creator de întrebări<sup>9</sup>. Profesorul are importanța sa în a crea un mediu de învățare<sup>10</sup>. Rolul profesorului rămâne unul de mediator, inițial pentru a explica și a argumenta utilizarea jocului<sup>11</sup>, este de fapt o adaptare a modelului implementat și la activitățile (față în față) de joc bazate pe carduri care stimulează procesul de reflectare<sup>12</sup>. Este de reținut în acest context că un element important îl constituie comportamentul cadrului didactic, mai exact atitudinea față de un anumit tip de predare, la care adăugăm capacitatea acestuia de a debrișa activitatea. Aceste variabile pot influența decisiv eficiența predatului prin jocuri video și încurajarea învățării<sup>13</sup>.

În privința activității luăm exemplul jocurilor de simulare, s-a dovedit că ar fi eficiente două tipuri de cerințe adresate către elevi: cele care solicită informații contextuale despre evenimentele ce urmează a fi desfășurate în cadrul jocului și sfaturi despre ce ar fi necesar ca elevul să descopere în cadrul jocului<sup>14</sup>.

O altă sugestie ar fi aceea de a se lucra pe secțiuni ale jocului mai degrabă decât la finalul său, astfel ar fi atinse și conștientizate mai ușor obiectivele învățării. Pentru aceasta,

<sup>6</sup> R. F. Kenny, și R. McDaniel, *The role teachers' expectations and value assessments of video games play in their adopting and integrating them into their classrooms*. În *British Journal of Educational Technology*, nr.42, 2011, pag. 197-213.

<sup>7</sup> Diaz, V., & Martín-Párraga, J. (2014). *Can video games be used to develop the infant stage educational curriculum* în *Journal of New Approaches in Educational Research*, 3(1), 20-25. pe <http://dx.doi.org/10.7821/naer.3.1.20-25>

<sup>8</sup> Annetta, L. A., Frazier, W. M., Folta, E., Holmes, S., Lamb, R., & Cheng, M. (2013). *Science teacher efficacy and extrinsic factors toward professional development using video games in a design-based research model: The next generation of STEM learning*, în *Journal of Science Education and Technology*, 22(1), 47-61. Pe <http://dx.doi.org/10.1007/s10956-012-9375>

<sup>9</sup> Yasemin A., Jessel J., *Teachers' Experience and Reflections on Game-Based Learning in the Primary Classroom: Views from England and Italy*, în *International Journal of Game-Based Learning*, January-March 2015, Vol. 5, No. 1, pag.11.

<sup>10</sup> Admiraal W.F., Huizenga J.C., Geert ten Dam, Voogt J.M., *Teacher perceptions of the value of game-based learning in secondary education* în *Computers & Education* nr. 110, Iulie 2017, pag.111.

<sup>11</sup> Kirriemuir J *The relevance of video games and gaming consoles to the higher and further education learning experience*. pe [www.jisc.ac.uk/index.cfm?name=techwatch\\_report\\_0201](http://www.jisc.ac.uk/index.cfm?name=techwatch_report_0201)

<sup>12</sup> Kaptelinin V, Cole M *Individual and collective activities in educational computer game playing*.

În T Koschmann and R Hall (eds) *CSCL2 Carrying forward the conversation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001,303-316.

<sup>13</sup> Randel JM, Morris BA, Wetzel CD, Whitehill BV *op.cit.* , Pag. 261-276

<sup>14</sup> Leutner D *Guided discovery learning with computer-based simulation games: effects of adaptive and non-adaptive instructional support*, în *Learning and Instruction*, 3(2),1993, pag. 113-132.

profesorul este oarecum solicitat deoarece trebuie să cunoască atât conținutul dar și să înțeleagă meniul jocului, comenzile de control precum și nivelurile jocului.

Abilitățile de colaborare au fost frecvent dezvoltate la profesorii care au predat pe bază de jocuri video. Aici ne referim la colaborare în a crea jocul, deci o colaborare la nivel de cancelarie sau chiar la formarea echipei profesor-elev, dar și între elevii care acționează în cadrul jocului<sup>15</sup>.

Rezumând, profesorul, ca parte a procesului de învățare pe bază de jocuri digitale, ar fi necesar să aibă calitate precum experiența în interacțiunea cu elevii, cunoașterea curriculei, dorința de a-și extinde competențele profesionale pe care apoi să le pună în practică la clasă. De aceea profesorii care cheltuiesc timp în dezvoltarea acestor caracteristici profesionale, se pot apoi concentra pe crearea de jocuri sau pe alte materiale care să faciliteze procesul de învățare pe bază de jocuri video. Toate acestea pentru a crea un scenariu de învățare adaptat la nevoile elevilor proprii<sup>16</sup>.

Cum se pot întâmpla toate acestea? Un studiu realizat pe profesori din Italia și Anglia în 2014 a sugerat că profesorii au nevoie să fie pregătiți în vederea predării pe bază de jocuri video. S-a recomandat ca sesiunile să fie unele practice, prin intermediul unor sesiuni scurte, în care să se observe cum abordările diferite pot genera rezultate variate. Această metodă este de preferat față de cea a predării științifice a acestui tip de predare având avantajul unei mai bune dozări a timpului.

Un punct interesant este că formarea cadrelor didactice, atât formarea continuă, cât și cea inițială, în ceea ce privește utilizarea noilor tehnologii, inclusiv învățarea bazată pe jocuri și pedagogii pentru a le sprijini, nu a fost văzută ca o prioritate, în sensul că nu sunt menționate în programele educaționale sau nu există sesiuni de formare a profesorilor care să se concentreze pe învățarea bazată pe jocuri. Cu alte cuvinte, profesorii au fost lăsați să învețe prin descoperire.

Același studiu oferă câteva sugestii în vederea dezvoltării predării pe bază de jocuri digitale, cum ar fi: plierea jocurilor pe programele școlare la nivel de conținut și obiective; găsirea unor teorii ale educației care să se potrivească stilului GBL; un nou mod de organizare al clasei de elevi; o mai mare coeziune elev-profesor în activitatea de predare-învățare<sup>17</sup>.

### **BIBLIOGRAFIE:**

- Admiraal W.F., Huizenga J.C., Geert ten Dam, Voogt J.M, *Teacher perceptions of the value of game-based learning in secondary education* în *Computers & Education* nr. 110, Iulie 2017.
- Annetta, L. A., Frazier, W. M., Folta, E., Holmes, S., Lamb, R., & Cheng, M. (2013). *Science teacher efficacy and extrinsic factors toward professional development using video games in a design-based research model: The next generation of STEM learning*, în *Journal of Science Education and Technology*, 22(1).
- Díaz, V., & Martín-Párraga, J. (2014). *Can video games be used to develop the infant stage educational curriculum* în *Journal of New Approaches in Educational Research*, 3(1).
- Grosseck Gabriela Și Dana Crăciun (coord ), *Ghid practic de resurse educaționale și digitale pentru instruire online*, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2020.

<sup>15</sup> Admiraal W.F., Huizenga J.C., Geert ten Dam, Voogt J.M, *op.cit*, pag.112.

<sup>16</sup> Kelly AE, O'Kelly JB *Extending a tradition: teacher designed computer based games*, în *Journal of Computing in Childhood Education*, 5(2), 1994, pag. 163.

<sup>17</sup> Yasemin A., Jessel J., *op.cit*. pag.12-13.

- Hanghøj, T., & Engel Brund, C. *Teachers and serious Games: Teachers roles and positionings in relation to educational games*. In S. Egenfeldt-Nielsen, B. H. Sørensen, & B. Meyer (Eds.), *Serious games in education: A global perspective* København: Aarhus Universitetsforlag, 2011.
- În T Koschmann and R Hall (eds) *CSCL2 Carrying forward the conversation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- Journal of Computing in Childhood Education*, 5(2), 1994.
- Kaptelinin V, Cole M *Individual and collective activities in educational computer game playing*.
- Kelly AE, O'Kelly JB *Extending a tradition: teacher designed computer based games*
- Kenny R. F, și R. McDaniel, *The role teachers' expectations and value assessments of video games play in their adopting and integrating them into their classrooms*. În *British Journal of Educational Technology*, nr.42, 2011.
- Kirriemuir J *The relevance of video games and gaming consoles to the higher and further education learning experience*.
- Leutner D *Guided discovery learning with computer-based simulation games: effects of adaptive and non-adaptive instructional support*, în *Learning and Instruction*, 3(2),1993.
- Yasemin A., Jessel J., *Teachers' Experience and Reflections on Game-Based Learning in the Primary Classroom: Views from England and Italy*, în *International Journal of Game-Based Learning*, January-March 2015, Vol. 5, No. 1.
- Yasemin A., Jessel J., *Teachers' Experience and Reflections on Game-Based Learning in the Primary Classroom: Views from England and Italy*, în *International Journal of Game-Based Learning*, January-March 2015, Vol. 5, No. 1.

#### WEBGRAFIE:

- <https://www.washingtonpost.com/video-games/2020/04/15/teachers-video-games-coronavirus-education-remote-learning/>.
- <https://www.theweek.in/leisure/society/2020/07/09/now-poland-adds-video-games-to-school-curriculum.html>.
- <http://dx.doi.org/10.7821/naer.3.1.20-25>.
- <http://dx.doi.org/10.1007/s10956-012-9375>.
- [www.jisc.ac.uk/index.cfm?name=techwatch\\_report\\_0201](http://www.jisc.ac.uk/index.cfm?name=techwatch_report_0201).



*COLECTIVUL DE REDACŢIE*

Director C.C.D. Mehedinţi  
**Prof. Alin ROATEŞ**

Profesor-metodist C.C.D. Mehedinţi  
**Simona-Mihaela SBRENŢA**

Profesor-metodist C.C.D. Mehedinţi  
**Adina-Luciana STOLERIU**

Informatician C.C.D. Mehedinţi  
**Alexandru ISTODOR**

**Editor:**

Informatician C.C.D. Mehedinţi – Alexandru ISTODOR

**Editura Școala Mehedințului:**

**Casa Corpului Didactic Mehedinți**

Drobeta Turnu Severin, str. Calomfirescu, nr. 94  
TEL./FAX 0252/321537

E-mail: [contact@ccdmehedinti.ro](mailto:contact@ccdmehedinti.ro)  
[ccdmehedinti@gmail.com](mailto:ccdmehedinti@gmail.com)

[www.ccdmehedinti.ro](http://www.ccdmehedinti.ro)

**Notă:** Răspunderea pentru conținutul materialelor revine în exclusivitate autorilor.