



**MANAGEMENTUL DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A EDUCATORILOR DIN  
PERSPECTIVA CALITĂȚII PRACTICILOR EDUCAȚIONALE  
MANAGEMENT OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGS FROM  
THE PERSPECTIVE OF THE QUALITY OF EDUCATIONAL PRACTICES**

***Maria PERETEATCU, conferențiară universitară, doctor,  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Republica Moldova***

**Rezumat:** În articol este abordat un subiect important la etapa actuală, și anume, dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Este realizată analiza literaturii pedagogice și psihopedagogice a autorilor români și autohtoni care pe parcursul ultimelor decenii au studiat problema formării continue a cadrelor didactice. Un accent deosebit se pune pe formarea competenței profesionale care contribuie la calitatea educației. De asemenea sunt elucidate câteva secvențe din activitățile organizate cu cadre didactice din instituțiile de educație timpurie.

**Cuvinte-cheie:** formare continuă, aptitudine pedagogică, competență pedagogică, calitate a educației, cerc pedagogic

**Abstract:** The article addresses an important topic at the current stage, namely, the professional development of teachers. The analysis of the pedagogical and psychopedagogical literature of Romanian and local authors who during the last decades have studied the problem of continuous training of teaching staff. A special emphasis is placed on the formation of professional competence that contributes to the quality of education. Several sequences from the activities organized with teachers from early childhood education institutions are also elucidated.

**Keywords:** continuous training, pedagogical aptitude, pedagogical competence, quality of education, pedagogical circle

Formarea continuă a devenit în lumea contemporană, nu doar o tehnică sau o știință, ci, în primul rând, o mișcare socială menită să ajute oamenii să-și înțeleagă locul și rolul în societate, făcându-i capabili să se adapteze cerințelor și solicitărilor prezentului, să devină eficienți și performanți. În prezent, nu se mai poate discuta despre competitivitate, performanță economică sau integrare socio-profesională fără conștientizarea practică, nu teoretică, a conceptului de educație care este un continuum existențial. Acesta este și punctul de plecare al Memorandumului privind învățarea permanentă, document elaborat de Comisia Europeană, în octombrie 2000, după Consiliul de la Lisabona [5].

În această perspectivă, formarea cadrelor didactice trebuie să reprezinte o strategie esențială pentru asigurarea adaptării sistemului educațional la cerințele societății actuale și, totodată, pentru asigurarea calității procesului educațional. Întrucât sistemele educative se caracterizează prin dinamism, formarea continuă a cadrelor didactice se transformă într-o pârghie importantă pentru a asigura reorientările necesare ale educației. Prin urmare, după cum menționează cercetătorul Vladimir Guțu, „formarea continuă devine o necesitate permanentă a cadrelor didactice indiferent de domeniul profesional și de nivelul pregătirii fiecăruia, deoarece ea reprezintă calea de la profesorul care improvizează și încearcă diverse modele ale demersului didactic, către profesorul care știe și poate să-și argumenteze deciziile profesionale pentru a obține rezultate performante în domeniul educațional. Prin urmare, formarea inițială nu poate fi considerată ca un stadiu încheiat în pregătirea profesională a cadrelor didactice, ci ca o etapă care urmează să fie continuată în viitorul imediat pe termen mediu sau lung. Din



această perspectivă, orice activitate în cadrul paradigmei educaționale corelează formarea inițială, actuală, cu dezvoltarea viitoare, permanentă și continuă” [11, p. 9].

Literatura pedagogică și cea psihopedagogică au acordat, în ultimele decenii, un interes deosebit teoretizării conceptelor care stau la baza formării continue a cadrelor didactice. S-au făcut anchete, studii, experimente locale/regionale/naționale, analize la nivelul Uniunii Europene, toate vizând sublinierea importanței și eficienței profesionalizării didactice, precum și scoaterea în evidență a indicatorilor de performanță atinși prin educația permanentă/formarea continuă/autoformarea.

În România cele mai importante abordări privind formarea continuă a cadrelor didactice sunt consemnate de S. Cristea (dimensiunea paradigmatică a formării continue), I.Al. Dumitru (specificul învățării la vârstă adultă), R. Iucu (formarea cadrelor didactice), S. Sava (educația adulților – identitate, problematică), A. Neculau (educația adulților: experiențe românești), M. Crașovan (proiectarea activităților de formare continuă), E. Păun (profesionalizarea carierei didactice) [7, 8, 13, 14, 16, 6, 18].

Problematica formării continue și-a găsit reflectare în lucrările cercetătorilor din Republica Moldova: V.Gh. Cojocaru (formarea continuă a cadrelor didactice cu funcții de conducere), Vi. Guțu (proiectarea standardelor de formare continuă a cadrelor didactice), A. Gremalschi, A. Cara (proiectarea standardelor de formare coninuă), V. Olaru (formarea continuă a cadrelor didactice din perspectiva nevoilor personale), V. Andrițchi (formarea continuă a cadrelor didactice în contextul politicilor de resurse umane), T. Callo (conceptualizarea formării continue a cadrelor didactice). Așadar, în teoria și practica fomării continue a cadrelor didactice s-a creat o situație, când, pe de o parte, profesionalizarea lor apare ca o prioritate ale politicilor educaționale, iar pe de altă parte, se constată insuficiența mecanismelor metodologice de formare continuă a cadrelor didactice la nivel intern în raport cu nevoile personale [1, 2, 3, 4, 10, 11, 17].

Astfel, formarea continuă se pliază pe tiparele unei acțiuni situate la granița dintre educație și autoeducație. Paradigmele moderne, care asimilează statutul cadrului didactic aceluia de membru al unei structuri organizaționale definite (școala) și, evident, al unei comunități, solicită și o acceptare diferită a rolurilor și, mai ales, a identităților profesionale, accentul fiind pus pe latura pragmatică, personală și creativă a procesului de formare. Intrarea în profesia de dascăl, dezvoltarea profesională permanentă și evoluția individului în carieră reprezintă puncte ale unui continuum profesional supus legilor managementului resurselor. Nevoile de mobilitate, de flexibilitate și de perspectivă în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice au impus introducerea termenului de carieră ca suport al încurajării motivației și implicării [14, p. 27]. Stabilirea unui nou referențial al formării cadrelor didactice bazat pe definirea unor noi sarcini de profil ce implică noi cunoștințe, capacități, deprinderi, priceperi și trăsături de personalitate aduce în discuție, după cum precizează și Doina Maria Schipor [19, pp. 48-78], problematica obiectivelor formării continue a cadrelor didactice, cu atât mai mult cu cât problematica metodologiei formării implică raportarea permanentă a metodei de formare alese la nivelul de exigență formulat prin obiective. Dacă este să ne referim la rolul formării continue, este limpede că ea vizează adaptarea sistemului educativ la schimbările produse sau în curs de producere ale societății.



Astfel, formarea continuă vine să profesionalizeze și să dezvolte, pe de o parte, cadrul didactic, și să eficientizeze sistemul educativ, de cealaltă parte, în funcție de evoluția tot mai rapidă a tehnicii, științei, economiei și, evident, societății în ansamblul ei.

Exigențele educaționale actuale impun configurarea unui model al profesiei didactice, în termenii trecerii de la meserie la profesie. Dacă până acum, exercitarea profesiei didactice era bazată mai mult pe asimilări intuitive, imitative prin ucenicie, acum, prin asimilarea unui set de cunoștințe și dezvoltarea competențelor structurate și fundamentate într-un model profesional, putem vorbi despre profesia didactică, și, în mod special, despre profesionalizarea pentru cariera didactică, despre un model al profesiei didactice, unitar, standardizat, recunoscut în spațiul european și național [18]. Acest model al profesiei didactice nu trebuie, însă, confundat cu un cadru didactic universal valabil, ci cu un profesionist, un produs al unui sistem interpersonal care ia ființă și se dezvoltă numai prin interacțiunile sale cu ceilalți. „Structura aptitudinii pedagogice este reprezentată de: domeniul cognitiv, domeniul organizatoric și domeniul comunicațional. Aptitudinea pedagogului se constituie dintr-o serie de alte aptitudini de personalitate:

- spiritul de observație pedagogic (capacitatea de a observa cele mai mici semne ale dezvoltării elevului);
- imaginația pedagogică (capacitatea de a prevedea greutățile posibile și de a găsi cele mai bune soluții);
- exigența (capacitatea de a observa și de a aprecia just rezultatele propriei acțiuni, dar și rezultatele elevilor);
- tactul pedagogic (relații juste cu elevii, simțul măsurii în administrarea pedepsei etc);
- atenția distributivă;
- spiritul organizatoric (cadrul didactic văzut ca un manager al procesului de transmitere și achiziționare a informațiilor);
- creativitatea pedagogică (capacitatea de a depăși statusul, de a găsi noi mijloace și soluții pedagogice)” [14, pp. 37-38].

Formarea continuă a cadrelor didactice reprezintă, așadar, o activitate cu conținut pedagogic și social proiectată, realizată și dezvoltată în cadrul sistemului de învățământ, cu funcție managerială de reglare-autoreglare continuă a procesului de învățământ, la toate nivelurile sale de referință:

- La nivel funcțional, vizează stimularea capacităților pedagogice și sociale de convertire practică a finalităților de sistem (ideal, scopuri ale educației) în obiective angajate în cadrul procesului de învățământ, în mediul școlar și extrașcolar.
- La nivel structural, stimularea capacităților pedagogice și sociale de valorificare deplină a tuturor resurselor pedagogice (informaționale, umane, didactico-materiale, financiare) existente la nivel de sistem și de proces.
- La nivel operațional, vizează stimularea capacităților pedagogice și sociale de proiectare, realizare, dezvoltare și finalizare a activităților specifice procesului de



învățământ (lecții, cursuri, seminarii, lucrări practice, ore de dirigenție, activități extrașcolare/cu elevii, cadrele didactice, părinți, alți reprezentanți ai comunității educative; activități: manageriale, metodice, de asistență psihopedagogică și socială, de orientare școlară și profesională, de consiliere etc), în condiții optime, corespunzător contextului intern și extern existent, pe termen scurt, mediu și lung [9, p. 69].

Așa cum preciza Valentina Olaru, în teza de doctorat, Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional, „avantajele formării continuă constau în asigurarea unui profil informațional structurat în domenii de cunoștințe funcționale, un adaos de competențe intelectuale și acționale concrete, un plus de motivație și atitudine reflectată în activitatea ulterioară. În scopul perfecționării eficienței și eficacității sistemului de formare continuă a cadrelor didactice, noile politici din acest domeniu sunt orientate spre motivarea profesorilor pentru participarea la formarea continuă și, mai cu seamă, utilizarea deprinderilor și cunoștințelor obținute în activitatea cotidiană. Corelând în această linie analitică ideile formulate și fenomenele produse în ultimii ani în domeniul formării continuă, avem posibilitatea să le reunim într-o imagine finală și să afirmăm că a avut loc schimbarea de mentalități profesionale și necesitatea de producere a schimbării în sistemul actual de formare continuă duce la formarea convingerilor de revedere a competențelor cadrului didactic. Elaborarea standardelor de performanță în formarea continuă necesită a fi corelate cu standardele de performanță a instituțiilor de învățământ și centrarea pe beneficiile așteptate de profesori dar și de comunitatea educațională. Stimularea motivației complexe pentru formarea continuă a cadrelor didactice a condiționat orientarea spre crearea unui nou sistem de formare continuă axat pe corelarea domeniului individual cu cel instituțional și acceptarea pentru certificare a tuturor formelor de formare comutativă: autoformare/formare internă/formare externă etc. Astfel se va suspenda contradicția dintre cererea de formare și posibilitățile de formare și crearea unui mecanism flexibil de formare etc” [17, p. 48].

În altă ordine de idei, conform literaturii de specialitate, competența este un ansamblu structural-funcțional, dinamic constituit din: componenta cognitivă (cunoștințe, informații, date, etc.), componenta operațional-praxiologică (abilități, scheme de acțiune, algoritmi de lucru, tehnici de rezolvare a situațiilor problematice, etc.) și componenta axiologică concretizată în atitudini, trăsături de caracter, comportamente și alte calități ale personalității. Cât privește structura unei competențe, ea este rezultatul întrepătrunderii factorilor externi (sarcina, situația și contextul) cu factorii interni (cunoștințe, abilități și atitudini).

În opinia lui Ioan Jinga și a Elenei Istrate [15, p. 78], competența profesională a cadrelor didactice se definește drept „un ansamblu 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 îndeplinirea obiectivelor proiectate de către marea majoritate a elevilor, iar performanțele obținute să se situeze aproape de nivelul maxim al potențialului intelectual al fiecăruia”. Competența derivă din rolurile pe care profesorii le îndeplinesc



În cadrul organizațiilor școlare: transmit informații (în acest scop le selecționează și le prelucrează, din punct de vedere didactic pentru a le adapta) creează situații de învățare (cât mai favorabile pentru atingerea obiectivelor pedagogice proiectate), imaginează strategii predare-învățare (care să asigure succesul unui număr cât mai mare de cursanți), dirijează învățarea, o controlează și o evaluează (îndeplinind și rolul de consilier), îndrumă și spre alte surse de informare și familiarizează cursanții cu metodele și tehnicile de muncă intelectuală. Din aceste roluri, conchid autorii, decurg dimensiunile competenței profesionale a educatorilor: competența de specialitate, competența psihopedagogică, competența psihosocială și competența managerială [15, pp. 80-81].

*Calitatea educației* reprezintă ansamblul caracteristicilor unui furnizor și ale programului acestuia prin care sunt îndeplinite așteptările beneficiarilor și standardele de calitate. (Legea calității). În perspectiva acestei definiții există o latură subiectivă („așteptările beneficiarilor” care diferă de la o unitate de învățământ la alta), precum și una obiectivă („standardele de calitate” care sunt aceleași atât pentru unitățile de învățământ de stat, cât și pentru cele din mediul privat). Nevoia înțelegerii unitare a calității educației a apărut din faptul că „nu există, încă, un concept unitar al calității, acesta fiind judecat în funcție de valorile promovate în societate și la nivelul organizației școlare, politicile și strategiile educaționale existente la nivel național, regional și local, situația existentă, definită de factorii contextuali și situaționali, evoluția conceptului de „calitate” [12].

Strategia sectorială de dezvoltare „Educația-2020” [20] acordă o atenție deosebită calității, aceasta fiind considerată una dintre caracteristicile educației capabilă să devină principalul factor de progres economic și social al țării. Analiza situației actuale în sistemul de învățământ al țării a condus la următoarea concluzie: cultura calității relativ joasă în sistemul educațional, lipsa instituțiilor și mecanismelor eficiente de evaluare, monitorizare și raportare, precum și competențele insuficiente în domeniul managementului calității la toate nivelurile sistemului educațional explică calitatea scăzută și slaba relevanță a studiilor.

În vederea dezvoltării educației timpurii au fost realizate acțiuni orientate spre creșterea calității diverselor aspecte ale educației timpurii. Un rol important în dezvoltarea educației timpurii are proiectul „Parteneriatul Global pentru Educație”, care reprezintă o continuare a proiectului „Educație pentru toți - Inițiativa de acțiune rapidă”. Proiectul „Parteneriatul Global pentru Educație” are drept scop promovarea educației timpurii de calitate pentru toți copiii din Moldova.

În continuare vom prezenta câteva aspecte de formare continuă a educatorilor din perspectiva realizării standardului „Incluziunea, diversitatea și valorile democrației”.

*Obiective:*

- Informarea cadrelor didactice asupra specificului standardului „Incluziunea, diversitatea și valorile democrației”;
- Dezvoltarea atitudinilor de acceptare a diversității;
- Dezvoltarea competențelor de lucru la grupă în condițiile realizării standardului „Incluziunea, diversitatea și valorile democrației”.



Pentru realizarea obiectivelor propuse și formarea competențelor nominalizate mai sus cu cadrele didactice din instituția preșcolară au fost organizate și desfășurate ședințe de seminar-training și cercul pedagogic. În continuare vom exemplifica prin câteva activități.

Practica cercului pedagogic a fost și este un bun moment de schimb de experiență între cadre didactice, un prilej în care să dă fiecărei unități gazde să găsească cele mai bune strategii de a pregăti tema cercului. Încercând să sintetizez valențele cercurilor pedagogice am obținut principalele obiectivele ale acestora:

- schimb de experiență și de bune practici între cadrele didactice;
- valorificarea experienței didactice în grupuri de lucru;
- formare continuă pentru toate categoriile de cadre didactice indiferent de ani de experiență, statut, performanță etc;
- contact permanent cu schimbările esențiale din domeniu: metodologie, abordări ale strategiilor de învățare, noi perspective ale educației, proiecte educaționale etc;
- evaluarea nivelului de aprofundare a unor anumite teme de importanță de către cadrele didactice;
- corelarea direcțiilor de abordare a sistemului educațional cu practica la nivel de unități școlare.

Un rol esențial în desfășurarea cercurilor pedagogice îl are îndrumătorul de cerc, care, dacă are competențe în formarea adulților, poate planifica, organiza și desfășura o activitate cu puternice valențe formative. Este necesar ca acesta să planifice fiecare moment, pentru a valorifica experiența participanților, pentru a trata tema cercului în așa fel încât fiecare cadru didactic să-și adauge plus valoare la competențele existente, pentru a valorifica optim timpul alocat fiecărei experiențe de învățare.

*Tema cercului: Învățarea colaborativă*

*Grup țintă: cadre didactice din Grădinița-creșă „Îngerașul” din or. Biruința*

*Scopul principal al cercului:*

- Dezvoltarea competențelor metodologice, de aplicare în cadrul activităților instructiv-educative a învățării colaborative.
- Realizarea unui schimb de experiență între cadrele didactice cu privire la modele de bune practici cu includerea copiilor cu CES.

*Formula de organizare: cerc pedagogic*

*Număr de participant: aproximativ 24 de cadre didactice din învățământul preșcolar.*

*Obiective:*

- Aprecierea unei activități demonstrative din perspectiva mai multor criterii;
- Prezentarea unor materiale teoretice și de bune practici prin surprinderea aspectelor centrale ale învățării colaborative;
- Identificarea caracteristicilor învățării colaborative prin intermediul rolurilor: exuberantul, pesimistul, conservatorul și optimistul;
- Aplicarea în cadrul grupurilor de lucru a unor strategii ale învățării colaborative;



- Prezentarea rezultatelor activității grupului în plen.

*Activitate introductivă:* debutează cu consemnarea în jurnalul cu dublă intrare a așteptărilor de la activitatea cercului pedagogic. Tot în această parte se prezintă componența cercului, metodistul din partea instituției preșcolare și îndrumătorii de cerc.

*Joc de spargere a gheții: „Sculpturi”*

*Obiectiv:*

- Crearea unei expresii artistice, creative prin colaborare și comunicare.

*Timp:* 5 min.

*Materiale:* nu sunt necesare.

Jocul decurge în liniște, se derulează în perechi, în care unul este lutul și celălalt e sculptorul. Modelul-lut lasă sculptorul să-i miște mâinile, picioarele, corpul pentru a construi sculptura. Comunicarea este nonverbală. Se realizează expoziția, după care rolurile se schimbă.

*Evaluare:* Se realizează mai întâi în perechi, fiecare spune ce a simțit în ambele faze, ce a vrut să construiască, cum a decurs comunicarea, apoi se va discuta cu întreg grupul.

*Activitatea 1.*

*Obiectiv:*

- Identificarea strategiilor de învățare colaborativă din exemplul dat, cât și a metodelor propuse în cadrul acestor strategii.

*Metoda:* vizionare film didactic.

*Mijloace:* Laptop, videoproiector, prezentare PowerPoint, film didactic.

Grădinița prezintă o activitate demonstrativă în care au aplicat strategii de învățare colaborativă.

*Activitatea 2.*

*Obiectiv:*

- Aprecierea unei activități demonstrative din perspectiva mai multor criterii.

*Timp:* 40 min.

*Metoda:* Floarea de lotus.

*Mijloace:* flori de lotus, petale.

Îndrumătoarea de cerc propune ca prin intermediul metodei florii de lotus, cadrele didactice grupate în 8 echipe egale, să aprecieze activitatea demonstrativă prin intermediul următoarelor criterii:

- Metodele activității;
- Obiectivele activității;
- Mijloacele folosite;
- Formele de organizare ale activității;
- Strategiile de instruire folosite;
- Integrarea conținutului;
- Învățarea colaborativă;
- Evaluarea.

Fiecare echipă, va găsi alte 8 criterii pe baza cărora vor analiza activitatea,

pornind de la criteriul dat pe floarea de lotus și le vor nota pe 8 petale. În final, fiecare echipă prezintă aprecierea activității pe baze celor scrise pe petalele florii de lotus.

### Activitatea 3.

#### Obiectiv:

- Prezentarea unor materiale teoretice și exemple de bune practici prin surprinderea aspectelor centrale ale învățării colaborative.

*Timp:* 40 min.

*Metoda:* expunerea.

*Mijloace:* Laptop, videoproiector, prezentare Power Point.

Grădinița prezintă materialele pregătite.

### Activitatea 4.

#### Obiectiv:

- Identificarea caracteristicilor învățării colaborative prin intermediul rolurilor: exuberantul, pesimistul, conservatorul și optimistul.

*Timp:* 20 min.

*Metoda:* Frisco, Analiza SWOT

*Mijloace:* albinuțe cu rolurile *exuberantul, pesimistul, conservatorul și optimistul;* planșă împărțită în patru.

Împărțite pe 4 echipe, cadrele didactice vor analiza învățarea colaborativă din perspectiva albinuței exuberante, albinuței pesimiste, albinuței conservatoare și albinuței optimiste, pe baza metodei Frisco.

Exuberantul privește către viitor și emite idei aparent imposibil de aplicat în practică, asigurând astfel un cadru imaginativ-creativ, inovator și stimulându-i și pe ceilalți participanți să privească astfel lucrurile. Se bazează pe un fenomen de contagiune.

Pesimistul este cel care nu are o părere bună despre ce se discută, cenzurând ideile și soluțiile inițiale propuse. El relevă aspectele nefaste ale oricărui îmbunătățiri.

Optimistul luminează umbra lăsată de pesimist, îmbărbătând participanții să privească lucrurile dintr-o perspectivă reală, concretă și realizabilă. El găsește fundamentări realiste și posibilitățile de realizare a soluțiilor propuse de către exuberant, stimulând participanții să gândească pozitiv.

Cel care este conservator are rolul de a aprecia meritele soluțiilor vechi, pronunțându-se pentru menținerea lor, fără a exclude însă posibilitatea unor eventuale îmbunătățiri.





PUNCTE TARI = Albinuța exuberantă	PUNCTE SLABE = Albinuța pesimistă
	
OPORTUNITĂȚI = Albinuța optimistă	AMENINȚĂRI = Albinuța conservatoare
	

Fig. 1. Analiza SWOT

La final, fiecare echipă va prezenta în plen rezultatele echipei. Rezultatele vor fi





așezate pe o planșă împărțită în patru părți care vor coincide cu elementele unei analize SWOT.

În cadrul organizării și desfășurării activităților cu eșantionul de cadre didactice s-au utilizat următoarele metode și tehnici de lucru: discuții în baza textelor și imaginilor; exerciții de descriere a propriei persoane în relație cu ceilalți; exerciții de recunoaștere a diferențelor și unicității persoanelor; studiul de caz; jocuri de rol; exerciții de dialog în baza unor situații reale, imaginare; exemplul; discuții de grup despre importanța respectării regulilor de comportament în diferite situații; povestiri orale; jocuri didactice; simularea situațiilor de comunicare și comportare în diferite circumstanțe etc.

#### *Exemplul 2*

*Tema cercului: Profesionalism, responsabilitate socială, voluntariat – puncte de vedere și exemple de bună practică în sistemul de învățământ preșcolar.*

*Grup țintă: cadre didactice din Grădinița-creșă „Îngerașul” din or. Biruința.*

*Scopul principal al cercului: Dezvoltarea competențelor de autorefecție, autoevaluare și management al carierei profesionale.*

Realizarea unui schimb de experiență între cadrele didactice cu privire la modele de bune practici privind profesionalismul, responsabilitatea socială, voluntariatul, în învățământul preșcolar.

*Formula de organizare: cerc pedagogic.*

*Număr de participanți: aproximativ 24 de cadre didactice din învățământul preșcolar.*

*Obiective:*

- Prezentarea unor materiale teoretice și de bune practici prin surprinderea aspectelor centrale ale profesionalismului, responsabilității sociale, voluntariatului în învățământul preșcolar;
- Dezbaterea temei privind demonstrarea profesionalismului cadrelor didactice din învățământul preșcolar;
- Identificarea caracteristicilor definitorii ale profesionalismului, responsabilității sociale, voluntariatului în învățământul preșcolar prin redarea unor simboluri;
- Aplicarea în cadrul grupurilor de lucru a unor strategii active de învățare;
- Prezentarea rezultatelor activității grupului în plen;
- Realizarea unei acțiuni caritabile, pentru copiii din familii socialmente vulnerabile.
- Activitate introductivă: debutează cu prezentarea componentei cercului, metodistul din partea grădiniței și îndrumătorii de cerc.

*Joc de spargere a gheții: „Tunelul”*

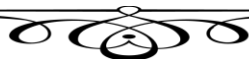
*Obiectiv:*

- Exprimarea unor sentimente și emoții proprii, în funcție de cerința dată.

*Timp: 5 min.*

Jocul se derulează în perechi așezate față în față. Se formează un tunel din perechi. Pe rând, fiecare va parcurge tunelul, pe parcursul tunelului se va gândi, iar la sfârșitul tunelului va exprima un sentiment pe care dorește să-1 aibă la sfârșitul cercului pedagogic.

*Activitatea 1*



*Obiectiv:*

- Prezentarea unor materiale teoretice și de bune practici prin surprinderea aspectelor centrale ale profesionalismului, responsabilității sociale, voluntariatului în învățământul preșcolar.

*Timp:* 20 min.

*Metoda:* prelegere.

*Mijloace:* Laptop, videoproiector, prezentare Power Point.

Grădinița prezintă un material teoretic despre tema cercului și un proiect de voluntariat desfășurat în grădiniță.

*Activitatea 2 - „Pendulul”*

*Obiective:*

- Asumarea unor responsabilități în cadrul jocului prin respectarea regulilor acestuia;
- Testarea încrederii în ceilalți, prin autoanaliza propriilor sentimente.

*Timp:* 10 min.

*Metoda:* team building;

*Mijloace:* nu sunt necesare.

Îndrumătoarea de cerc propune ca participantele să se împartă în echipe de câte 6 membri. După formarea echipelor se alege un membru care va sta în mijloc, își va ține mâinile, încrucișate pe piept, va închide ochii și își va da drumul să cadă în față, în spate, lateral, în timp ce echipa ațezată umăr la umăr în jurul celui din mijloc, îl va împinge ușor în altă direcție, ca un pendul, timp de 1 minut. La semnal se oprește jocul și se dă posibilitatea ca cine dorește să încerce, fiind „pendulul”.

La final „pendulul” explică ce a simțit în timpul jocului. Se trag concluziile: se compară pendulul cu copilul care vine la grădiniță la 3 ani și nu are încredere în mediul grădiniței. Prin suportul educațional oferit de mediul educațional și membrii săi, copilul capătă treptat încredere și se lasă modelat de influențele acestuia. Membrii mediului educațional își asumă o mare responsabilitate socială. Aceștia împreună cu alți actori educaționali dezvoltă personalitatea acestuia echilibrat, prin aportul fiecăruia.

Reglementările în vigoare precizează obligația cadrelor didactice de a participa periodic, la formare profesională continuă la nivel intern în scopul perfecționării pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice;

Prin corelarea nevoilor personale ale cadrelor didactice cu nevoile instituționale s-a constatat o creștere nu doar a eficienței educaționale, ci și a motivației tuturor actorilor implicați în procesul de învățământ. Majoritatea cadrelor didactice participante la program au considerat că formarea a fost eficientă pentru profesionalizarea lor didactică.

Pe baza rezultatelor obținute, putem afirma că programul a fost o reușită, cel puțin la nivelul eșantionului experimental și suntem îndreptățiți să afirmăm că aceasta va influența calitatea practicilor educaționale specifice standardului „Incluziunea, diversitatea și valorile democrației”.



Analiza abordărilor și tendințelor în formarea profesională continuă a cadrelor didactice pe plan național și internațional ne-a permis să formulăm următoarele concluzii:

1. Educația permanentă se afirmă pedagogic și social ca o direcție principală de evoluție a educației în contextul societății postmoderne. Educația adulților devine, în acest context, o mișcare socială menită să ajute oamenii să-și înțeleagă locul și rolul în societate, făcându-i capabili să se adapteze cerințelor și solicitărilor prezentului, să devină eficienți și performanți.
2. În contextul societății bazate pe cunoaștere, sistemul educațional dobândește un rol central, iar cadrul didactic – redevine unul dintre principalii actori sociali. În acest sens, formarea cadrelor didactice trebuie să reprezinte o strategie esențială pentru asigurarea adaptării sistemului educațional la cerințele societății actuale și, totodată, pentru asigurarea calității procesului educațional.
3. Pentru promovarea unei politici eficiente de dezvoltare a personalului didactic care ar asigura respectarea drepturilor fiecărui profesor la dezvoltarea profesională au fost elaborate și aprobate de Consiliul Național pentru Curriculum „Standardele de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul secundar general” care au drept scop dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice în exercițiu, introducerea sistemului de credite profesionale, proiectarea programelor de formare continuă din perspectiva asigurării calității educației.
4. Așadar, analiza abordărilor și tendințelor în domeniul formării continuă a cadrelor didactice a confirmat existența problemei privind: fundamentarea tereticometodologică a formării profesionale continuă a cadrelor didactice centrate pe acoperirea nevoilor personale a educatorilor din perspectiva calității practicilor educaționale practice și instituționale.

**Referințe bibliografice:**

1. ANDRIȚCHI, V. Repere metodologice pentru perfecționarea cadrelor didactice la nivel de instituție școlară. In: *Științe Socio-Umane*. 2011, nr. 3, pp. 47-58;
2. CALLO, T. Abordarea problematologică ca semn al calității în educație. In: *Calitatea educației: teorii, principii, realizări*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale IȘE. Partea II. Chișinău: CEP USM, 2005, pp. 34-39;
3. CARA, A., GUȚU, VI., GREMALSCHI, A., SOLOVEI, R., BACIU, S. *Standarde de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul secundar general*. Chișinău: Cartier, 2007;
4. COJOCARU, V. GH. *Calitatea în educație. Managementul calității*. Chișinău, 2007. 268 p. ISBN 978-9975-78-524-2;
5. Comisia Comunităților Europene. Memorandum asupra Învățării Permanente. Brussels, 30.10.2000, SEC (2000) 1832;
6. CRAȘOVAN, M. Procesualitatea curentă în educația adulților. In: *Educația adulților: baze teoretice și repere practice*. Paloș R., Sava S., Ungureanu D. Iași: Editura Polirom, 2007, 470 p. ISBN 9789734633302;
7. CRISTEA, S. Perfecționarea cadrelor didactice. In: *Didactica Pro*. 2001, nr.3;
8. DUMITRU, I.AI. *Calitatea formării personalului didactic*. Ghid metodologic și practic pentru DPPD-uri. Timișoara: Editura Mirton, 2007;
9. GHERGUȚ, A. *Psihopedagogia persoanelor cu cerințe speciale*, Ed. a 2-a, rev. Iași: Polirom, 2007. 200 p. ISBN 973-683-819-6;
10. GUȚU, V., CINCILEI, C., PRIȚCAN, V. ș.a. *Formarea inițială a cadrelor didactice în domeniul educației timpurii*. Curriculum de bază - Ghid metodologic. Chișinău: „Impint Star” SRL, 2010;



11. GUȚU, VL. Modelul universitar de formare inițială a cadrelor didactice: repere conceptuale diagnostice și prospective. In: *Studentul – viitor profesor față în față cu școala*. Chișinău: Centrul Educațional Pro Didactica, 2003;
12. IOSIFESCU, Ș. (coord.) *Management educațional pentru instituțiile de învățământ*. București: Editura TipoGrupPress, 2001. 142 p. ISBN 978-973-664-498-6;
13. IUCU, R. Cercetare și dezvoltare în formarea cadrelor didactice. In: *Profesionalizarea carierei didactice din perspectiva educației permanente*. Simpozion internațional CNFP, 2008;
14. IUCU, R. *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*. București: Editura Humanitas Educațional, 2004. ISBN 973-689-144-1;
15. JINGA, I., ISTRATE, E. *Manual de pedagogie*. București: ALL Educational, 1998. 324 p. ISBN. 973-684-390-4;
16. NECULAU, A. *Educația adulților. Experiențe românești*. Iași: Editura Polirom, 2004;
17. OLARU, V. *Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional*. Teză de doctor în pedagogie, Universitatea de stat din Moldova, Chișinău, 2013, C.Z.U.: 74, 37 (09);
18. PĂUN, E. Profesionalizarea carierei didactice. In: *Standarde profesionale pentru profesia didactică*. Consiliul Național pentru Pregătirea Profesorilor. București, 2002;
19. SCHIPOR, D. Formarea cadrelor didactice. Definiție și re-definiție în contextul educativ actual. In: *ROCSIR*. 2003, nr.1;
20. *Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”*. Chișinău, 2014 [online] [citată 9 sept. 2022]. Disponibil: <http://edu.md/ro/strategia-educa-ie-2020/>.