

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT "ION  
CREANGĂ" DIN CHIȘINĂU**

**CATEDRA PEDAGOGIE PREȘCOLARĂ**

**STELA GÎNJU**

**Metodologia aplicării  
Standardelor de calitate în  
formarea/evaluarea personalului  
didactic din preșcolaritate**

**Suport de curs**



**CHIȘINĂU- 2017**

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT "ION  
CREANGĂ" DIN CHIȘINĂU**

**CATEDRA PEDAGOGIE PREȘCOLARĂ**

**STELA GÎNJU**

**Metodologia aplicării  
Standardelor de calitate în  
formarea/evaluarea personalului  
didactic din preșcolaritate**

**Suport de curs**



**CHIȘINĂU -2017**

Aprobat la Senatul UPS "Ion Creangă", proces-verbal nr. 9 din 25 mai 2017

*Suportul de curs este destinat masteranzilor Programului de studiu Metodologia educației preșcolare, dar și cadrelor didactice, metodiștilor, mentorilor, directorilor din instituțiile de educație și dezvoltare timpurie.*

**Autor:**

Stela Gînju, dr., conf. univ.

**Recenzenți:**

1. Carabet Natalia, dr., conf. univ.
2. Morărescu Nina, master în Științe ale Educației, directorul instituției de educație și dezvoltare timpurie nr. 62, Chișinău

**Gînju, Stela.**

Metodologia aplicării Standardelor de calitate în formarea/evaluarea personalului didactic din preșcolaritate : Suport de curs / Stela Gînju ; Univ. Ped. de Stat "Ion Creangă" din Chișinău, Catedra Pedagogie Preșcolară. – Chișinău : S. n., 2017 (Tipogr. UPS "I. Creangă"). – 117 p.

100 ex.

ISBN 978-9975-46-331-7.

373.2.091(075.8)

G 18

## CUPRINS:

Fișa disciplinei.....	5
1.Repere teoretice cu referință la dezvoltarea profesională.Competențe profesionale europene ale secolului XXII.....	9
2.Teorii pedagogice care stau la baza dezvoltării profesionale. Modele de instruire pentru adulți.....	17
3.Metode de autocunoaștere.....	24
4.Rolul Standardelor profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie.....	31
5.Autoevaluarea/Evaluarea- etapă importantă în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie.....	37
6.Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice din educația timpurie.....	42
7.Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională: Concepția despre copil și educație timpurie. Planificarea învățării.....	50
8. Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională :Organizarea învățării.....	57
9. Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională: Evaluarea învățării. Dezvoltarea profesională. Parteneriatul cu familia.....	67
10. Planificarea individuală și instituțională a carierei profesionale.....	70
Anexe.....	81

FIȘA DISCIPLINEI	
<b>Denumirea programului de studii</b>	Metodologia educației preșcolare
<b>Ciclul</b>	II, Masterat
<b>Denumirea cursului</b>	Standarde de calitate în formarea/evaluarea personalului didactic în preșcolaritate
<b>Facultatea/catedra responsabilă de curs</b>	Facultatea Științe ale Educației și Informatică; Catedra Pedagogie Preșcolară, Educație Fizică și Dans
<b>Titular de curs</b>	Gînju S.
<b>Cadre didactice implicate</b>	
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:stelaginja@gmail.com">stelaginja@gmail.com</a>

Codul cursului	Număr de credite ECTS	Anu I	Semestru I	Total ore	Total ore	
					contact direct	Studiu individual
F.03.O.015	5	II	4	150	35	115

Descriere succintă a integrării cursului în programul de studii
<p>În cadrul acestui curs, masteranzii se vor familiariza cu standardele formării și dezvoltării profesionale din domeniul educației preșcolare. Vor cunoaște și aplica metodologia de autoevaluare a competențelor profesionale. De asemenea, vor executa activități practice de evaluare a competențelor profesionale ale cadrelor didactice din perspectiva rolului de metodist al instituției preșcolare.</p>
Competențe dezvoltate în cadrul cursului
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe gnosiologice: de enumerare și explicare a domeniilor de formare profesională; de descriere a oportunității dezvoltării profesionale și realizării autoevaluării competențelor profesionale;</li> <li>• Competențe de aplicare: de aplicare a metodologiei de autoevaluare –evaluare a competențelor; de elaborare a planurilor individuale a formării profesionale în baza nevoilor proprii; de elaborare a planurilor instituționale a dezvoltării profesionale</li> <li>• Competențe de analiză: de evaluare a eficacității metodologiei aplicate în autoevaluarea-evaluarea competențelor profesionale; de reflectare asupra criteriilor de evaluare-autoevaluare</li> <li>• Competențe de comunicare: de utilizare în comunicare a unui limbaj științific corect și specific</li> </ul>
Finalități de studii realizate la finele cursului

La finele cursului masterandul va fi capabil:

- Să enumere domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională a cadrelor didactice din învățământul preșcolar
- Să descrie domeniile de dezvoltare profesională
- Să posede deprinderi de autoevaluare-evaluare a competențelor profesionale
- Să aplice criteriile concrete în autoevaluare-evaluarea competențelor profesionale
- Să elaboreze planuri individuale și instituționale de dezvoltare profesională
- Să conștientizeze importanța autoevaluării-evaluării competențelor profesionale pentru dezvoltarea eficientă a lor

### **Precondiții**

Pentru atingerea finalităților, masterandul trebuie să posede cunoștințe din cursurile universitare de Pedagogie preșcolară, Didactică preșcolară, Proiectarea curriculară; Produse curriculare, etc.

### **Conținutul unităților de curs**

#### **Tema 1. Repere teoretice cu referință la dezvoltarea profesională. Competențe profesionale europene ale secolului XXII.**

Pregătire profesională și dezvoltare profesională. Etapele pregătirii profesionale. Definiția competențelor profesionale. Caracteristicile competențelor profesionale. Etapele formării competenței profesionale. Stadiile dezvoltării profesionale după Hall. Competențe profesionale europene ale secolului XXI.

#### **Tema 2. Teorii și principii pedagogice care stau la baza dezvoltării profesionale.**

Principiile esențiale în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie: Principiul reflecției și deciziei profesionale responsabile; Principiul coerenței și continuității; Principiul individualizării; Principiul liberei alegeri/opțiunii; Principiul creativității și succesului; Principiul încrederii și susținerii; Teoriile pedagogice, care stau la baza dezvoltării profesionale: Teoriile integraliste și diferențiale; Teoria dezvoltării personale a lui Super; Teoria echității alui Adams ș.a

#### **Tema 3. Modele de instruire pentru adulți. Metode de autocunoaștere.**

Repere teoretice ale autocunoașterii. Imaginea de sine. Stima de sine. Metode de autocunoaștere. Modele de instruire pentru adulți.

#### **Tema 4. Rolul Standardelor profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie.**

Repere teoretice ale Standardelor. Standardele Naționale Profesionale. Rolul standardelor naționale profesionale pentru cadrele didactice, pentru metodiști, pentru managerii instituțiilor, pentru furnizorii de formare inițială și continuă a cadrelor didactice pentru educația timpurie, pentru factorii de decizie din domeniul educației și formularea de politici educaționale în domeniul educației timpurii. Structura Standardelor: Domenii, standarde, indicatori, instrument de evaluare.

#### **Tema 5. Autoevaluarea/Evaluarea- etapă importantă în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie**

Definiția evaluării/autoevaluării dezvoltării profesionale. Rolul evaluării/autoevaluării dezvoltării profesionale. Exemple de realizare a evaluării/autoevaluării produselor activității pedagogice.

#### **Tema 6. Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice din educația timpurie**

Noțiunea de reflecție. Rolul reflecției în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale: *Fișe de reflecție; Jurnal reflexiv; Portofoliu*; Structura portofoliului. Metodologia aplicării instrumentelor de eficientizare a dezvoltării profesionale a cadrelor

didactice din educația timpurie.

**Tema 7. Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională: Concepția despre copil și educație timpurie. Planificarea învățării;**

Instruire tradițională și instruire centrată pe copil . Grădinița prietenoasă copilului. Activitățile copilului în educația centrată pe copil. Standarde și indicatori.

Planificarea pe termen scurt și termen lung (zilnică și săptămînală). Abordarea integrată a curriculumului prin planificare. Planificarea ca proces participativ. Tipuri de proiectare în grădinița de copii. Modele de proiecte de lungă durată . Standarde și indicatori.

**Tema 8. Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională. Organizarea învățării.**

Strategii pentru învățare activă . Jocul ca formă integratoare a învățării și dezvoltării. Strategii interactive. Corelarea formelor de activitate cu vârsta copiilor, obiectivele de referință și sarcinile elaborate. Crearea oportunităților de alegere și luare a deciziilor. Valorificarea oportunităților de învățare neplanificată. Recunoașterea impactului mediului asupra învățării și dezvoltării . Crearea unui mediu personalizat și prietenos copilului.

**Tema 9. Domeniile și indicatorii de dezvoltare profesională :Evaluarea învățării. Dezvoltarea profesională. Parteneriat cu părinții**

Observarea copilului (înregistrarea observațiilor privind progresele în dezvoltarea copilului pe cele patru domenii definite prin Standardele de Învățare și Dezvoltare a copilului: cognitiv, socio-emoțional, fizic și sănătate, atitudine în învățare). Utilizarea diverselor forme de evaluare a copilului ; Înregistrarea progreselor copilului ; Dezvoltarea de obiective pe termen scurt și termen mediu de dezvoltare individuală a copilului în baza rezultatelor evaluării. **Dezvoltarea profesională;**

Consultarea de materiale de specialitate. Participarea la cursuri de formare continuă și perfecționare . Reflecție asupra propriei activități pentru îmbunătățirea rezultatelor . Lucrul în echipă cu cadre didactice și alți specialiști pentru îmbunătățirea activității didactice **Parteneriatul cu familia.**

Cunoașterea nevoilor și intereselor părinților privind dezvoltarea copilului, a contextului sociocultural al familiei. Informarea permanentă a părinților privind progresele și problemele copilului în dezvoltare. Colaborarea cu părinții în luarea de decizii privind dezvoltarea copilului. Stimularea participării părinților la activitățile programului educațional

**Tema 10. Planificarea individuală și instituțională a carierei profesionale.**

Planificarea dezvoltării profesionale. Direcțiile principale prin care echipa managerială poate să conducă și să dezvolte carierele cadrelor didactice, astfel încât să contribuie la eficiența și eficacitatea organizațională. Model de Plan Instituțional. Responsabilitățile cadrului didactic în planificarea și dezvoltarea sa profesională. Planul individual de dezvoltare: etapele de elaborare.

**Strategii de predare-învățare**

În cadrul cursului se vor utiliza metode centrate pe cel ce învață, metode de explorare directă, se va utiliza multimedia. Masteranzilor se oferă suport de curs format tipărit pe hîrtie și electronic . Suportul de curs este plasat în Repozitoriul universității

**Strategii de evaluare**

Evaluare formativă se va realiza prin diverse metode: oral și în scris, prezentări, rapoarte, participarea la discuții, portofolii, teste etc.

Evaluarea cruenta I – lucrare practică

Evaluarea cruenta II- lucrare scrisă

Evaluarea finală de examen constă în convorbire orală în baza subiectelor

Nota finală se constituie din următoarele componente:

60% din notă constituie rezultatul evaluării finale ( lucrarea finală de examen), 40 % din notă constituie evaluările curente petrecute pe parcursul semestrului, prin verificări succesive (cel puțin 2 evaluări);

### **Bibliografie**

#### **Obligatorie:**

1. Bolboceanu A. ș.a. Standarde profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie. Chișinău: Imprint Star.SRL, 2010
2. Bolboceanu A. ș.a Ghidul cadrelor didactice pentru educația timpurie și preșcolară. Chișinău: Imprint Star.SRL, 2010
3. Tankersley D. Cum aplicăm teoria în practică. Ghid pentru promovarea principiilor unei pedagogii de calitate. Chișinău: Epigraf, 2013
4. Vrînceanu M. 1001 idei pentru o educație timpurie de calitate . Ghid pentru educatori. Chișinău: Centrul Educațional ProDidactica, 2010
5. M. Țurcaș “Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din mediul rural prin activități de mentorat”, București, 2011
6. Gînju S. Metodologia cercetării acțiune în educația timpurie. Suport de curs. Chișinău: S.n. Garomond Studio, 2015, 200 p., ISBN 978-9975-115-82-7

#### **Opțională:**

1. Mielu Zlate (Tratat de psihologie organizațional – managerială, vol.I, Editura Polirom, Iași, 2002)
2. Cerghit, I., Neacșu, I., Negreț– Dobridor, I., Pânișoară, I., O.: Prelegeri pedagogice, Editura Polirom, Iași, 2001
3. D. Rees, Arta managementului, Editura Tehnică, București, 1996, p. 109



## **UNITATE DE CURS 1. REPERE TEORETICE CU REFERINȚĂ LA DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ. COMPETENȚE PROFESIONALE EUROPENE ALE SECOLULUI XXI**

### **Plan:**

- 1. Repere teoretice cu referință la pregătirea și dezvoltarea profesională*
- 2. Metode de formare și dezvoltare profesională*
- 3. Competența profesională*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

- 2. Să diferențieze "pregătirea profesională" de "dezvoltarea profesională"*
- 3. Să identifice etapele și metodele pregătirii/dezvoltării profesionale*
- 4. Să descrie competența profesională, etapele ei*
- 5. Să argumenteze competențele profesionale europene ale secolului XXI*

### **EVOCARE:**

- Imaginați-vă ca urcați în mașina timpului și ajungeți în anul 2025

Povestiți ce schimbări în dezvoltarea profesională/în carieră aveți.

- Găsiți deosebiri între sintagmele "Pregătire profesională" și "Dezvoltare profesională"

### ***1. Repere teoretice cu referință la pregătirea și dezvoltarea profesională***

Pregătirea profesională este un proces de învățare/instruire, prin care salariații dobândesc cunoștințe teoretice și practice, noi abilități sau tehnici care să le facă actuala muncă mai eficientă. Spre deosebire de pregătire, dezvoltarea profesională este un proces mai complex, de pregătire a managerilor sau a educatorilor pentru a-și asuma responsabilități crescute în posturile prezente și viitoare (avansarea în grad; post de metodist; director, etc.) Vorbind despre pregătirea profesională avem în vedere, formarea inițială la nivel de ciclu I, licență, ciclu II, masterat. Pregătirea profesională urmărește dezvoltarea unor capacități noi, include calificarea profesională, perfecționarea, specializarea, formarea prin experiență și informarea profesională,

reprezintă un ansamblu logic și sistematic de cunoștințe teoretice și deprinderi practice acumulate prin pregătire profesională, supuse procesului de extindere și înnoire permanentă prin perfecționarea pregătirii profesionale, cunoștințe și deprinderi necesare pentru a exercita o anumită profesiune<sup>1</sup>. Prin pregătire/formare se urmărește dezvoltarea unor capacități noi. Prin formare se urmărește dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce prin perfecționare se vizează îmbunătățirea competențelor existente.<sup>2</sup>Dezvoltare este perfecționarea, îmbunătățirea abilităților existente. Dezvoltarea profesională poate fi considerată ca și stadiu al formării, care constă în acumularea cunoștințelor referitoare la profesia de bază, este procesul de transformare a “materialului” pe care îl reprezintă omul, iar rezultatul prestației oferite, prin acest proces, este forța de muncă, aptitudinile fizice și intelectuale “prelucrate” în materialul nativ, capacitatea de muncă la un anumit nivel de calificare<sup>3</sup> se are în vedere, de obicei, un rezultat concretizat într-o meserie cu o anumită utilitate. Dar pentru a ajunge aici este absolut necesar un proces complex și îndelungat, care începe cu educația în familie a noilor-născuți, continuă și se împletește cu educația școlară elementară, gimnazială și liceală. Procesul educațional nu se încheie niciodată, iar startul procesului de pregătire pentru o meserie anumită este foarte greu de precizat ca moment în timp. Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice este un proces continuu de învățare pe tot parcursul vieții, de formare, de dobândire sau de îmbunătățire a competențelor și o modalitate eficientă de a ajunge la o anumită maturitate și înțelepciune în profesia didactică.

Etapile pregătirii profesionale sînt:

- A. Identificarea nevoilor de pregătire
- B. Stabilirea obiectivelor pregătirii profesionale
- C. Stimularea pregătirii profesionale
- D. Proiectarea programului de pregătire profesională

**A. Identificarea nevoilor de pregătire:** această etapă trebuie să dea răspunsul următoarelor întrebări: Cine are nevoie de pregătire?; De ce?; Care este punctul de pornire al participanților?; Ce resurse pot fi utilizate?; Care sunt constrângerile reale?

**B. Stabilirea obiectivelor pregătirii profesionale:**

La această etapă este nevoie de elaborate mai multe tipuri de obiective:

- 1. obiective ale instruirii - ce fel de principii, concepte sau tehnici trebuie învățate în cadrul programului de pregătire, cine trebuie să le învețe și când să fie asimilate

---

<sup>1</sup> A. Fleșeriu, 2003, p.119

<sup>2</sup> R. Chindriș, „Educația permanentă și pregătirea continuă; paradigmă a educației”, Ed. M.A.I., 2009

<sup>3</sup> E. Câmpeanu-Sonea, C. L. Osoian, 2004, p. 25 Managementul resursei umane

2. obiective organizaționale și departamentale - ce impact va avea pregătirea asupra unor fenomene precum absentismul, fluctuația personalului, reducerea costurilor, creșterea productivității;

3. obiective la nivelul individului -care va fi impactul asupra comportamentului individului, asupra creșterii performanțelor sale.

**C. Stimularea pregătirii profesionale:** La baza stimulării profesionale stau mai multe lucruri:

1. motivarea, care influențează gradul de asimilare a cunoștințelor și se referă la implicarea și interesul persoanei pentru îmbogățirea cunoștințelor

2. recompensa - se referă atât la posibilitatea aplicării celor învățate, ceea ce va duce la creșterea performanțelor și deci și a satisfacției în muncă, cât și la obținerea unui atestat sau a unei diplome care îi certifică pregătirea;

3. modificarea comportamentului - realizată prin motivare pozitivă (recompense sporite), motivare negativă (sanțiuni) sau apărută ca urmare a insuficienței cunoștințelor de specialitate, care îl pune în dificultate pe angajat.

**D. Proiectarea programului de pregătire profesională:** Trebuie să răspundă la următoarele întrebări: Ce aspecte trebuie abordate?; Cât timp este necesar?; Ce resurse ar putea fi utilizate?; Cum pot fi utilizate eficient aceste resurse?

**Aplicații pentru lucrul individual:**

**Elaborați și descrieți în baza etapelor pregătirii profesionale, Etapele dezvoltării profesionale.**

**2. Metode de formare și dezvoltare profesională**

Printre metodele de formare și dezvoltarea profesională putem enumera:

**a) înlocuirea temporară a șefului ierarhic - se folosește pentru** pregătirea viitorilor manageri; angajatul este astfel pus în situația de a lua singur decizii, de a-și asuma responsabilități în cazuri concrete și, adeseori, noi;

**b) jocurile de conducere și simulările - destinate creșterii abilității** de rezolvare a problemelor. Un tip interesant de simulare este "in-basket exercise" (tehnica "in-basket"), care presupune rezolvarea de către educator a problemelor unei zile de lucru a unui manager

(documente diverse, corespondență, decizii etc.); Metoda simulării presupune folosirea unui model, unui duplicat al activității reale de muncă în acest fel cursantul/studentul se poate pregăti, poate învăța în condiții similare, apropiate de cele reale, dar fără presiunile determinate de îndeplinirea sarcinilor concrete de producție ușurează pregătirea pentru funcție, fără elemente stresante ale condițiilor reale de muncă, cu un număr mai mic de greșeli și cu cheltuieli scăzute se poate folosi pentru variate funcții sau profesii. Simularea trebuie să fie realistă, iar echipamentele utilizate să fie similare celor existente în activitatea practică.

**c) învățarea "din acțiune" ("action learning")**

presupune rezolvarea unor studii de caz vii: participanții selectează o problemă din cadrul grădiniței, scriu un studiu de caz referitor la aceasta, după care se reunesc în grupă cu alți participanți care au abordat probleme similare și dezbate problemele concrete ridicate de fiecare dintre ei; metoda este foarte eficientă pentru că

d) Pregătirea prin cooperare - se poate realiza în două modalități: o pregătirea internă o și ucenicie. Ele îmbină experiența pregătirii în clasă cu cea a pregătirii în cadrul funcției. *Pregătirea internă* este o formă de pregătire în cadrul funcției, constând din combinarea îndeplinirii practice a sarcinilor funcțiilor cu instruirea în clasă, în școli de meserii, școli superioare, colegii sau universități.

*Ucenicia* este formă de pregătire, pe baza unui program, a unor persoane în curs de formare, de regulă tineri. Persoana care se pregătește prin această formă este repartizată pe lângă un angajat sau specialist cu experiență, calificat și atestat în mod corespunzător (mentorat) Această modalitate permite combinarea pregătirii teoretice cu cea practică, fiind utilizată, în mod frecvent, în cazul persoanelor care desfășoară activități meșteșugărești.

e) *Pregătirea prin experiența comportamentală* se bazează pe învățarea emoțională și comportamentală. Angajații pot învăța despre un anumit comportament prin îndeplinirea, jucarea unui rol, în care persoana își asumă o anumită identitate, funcție și acționează ca atare.

f) *Pregătirea de laborator* - studiază evoluția comportamentului în cursul procesului de învățare, rezultatele obținute la un moment dat fiind considerate drept punct de plecare pentru pregătirea ulterioară.

g) *Incidentele critice* sunt utilizate în cadrul acestor metode au scopul exercițiului prin aceasta angajații pot înțelege și percepe mai bine rolul jucat de eventuale situații nepotrivite, neplăceri pe care să le poată depăși în activitatea profesională.

k) *Pregătirea în clasă și conferințe* cuprinde cursuri și prezentare de lecții, seminarii, conferințe etc., care pot fi folosite atât în legătura cu funcția, cât și pentru dezvoltarea pregătirii profesionale generale

### **Curriculum plus:**

Studiați mai multe metode de pregătire/dezvoltare profesională din sursa propusă ([http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3\\_4.pdf](http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3_4.pdf)) Care dintre aceste metode o considerați mai eficientă? Argumentați.

**Competența profesională** este o achiziție necesară unei profesii, manifestată și dezvoltată în cadrul profesional. Ca și orice alt tip de competență, aceasta nu reprezintă un produs finit, ci o valoare personală dinamică, cu prelungire ulterioară, în stare să treacă la un nivel superior de formare. Formarea inițială a cadrelor didactice trebuie să formeze nu numai competența propriu-zisă și și abilitatea de autoevaluare permanent și perfecționare.<sup>4</sup> Componentele competenței profesionale – cunoștințe-capacități-atitudini, în măsură mai mare decât competențele generale, sunt supuse erodajului moral și uzual. De aceea învățământul universitar trebuie să țintească nu numai spre formarea unui set final de competențe profesionale, ci și spre formarea competenței de renovare oportună a competențelor profesionale. Această caracteristică specifică competenței profesionale se extinde și asupra competenței pedagogice.

După V. Cojocaru și Socoliuc N.<sup>5</sup> competența profesională are următoarele caracteristici:

1. **Complexitatea:** constă în mobilizarea ciclică și repetată, în context din ce în ce mai complex, a unui proces care solicită simultan toate componentele unei competențe;

2. **Relativitatea** – o competență profesională nu va fi nici odată formată definitiv, ea se va dezvolta permanent.

3. **Potențialitatea**- competența profesională poate fi proiectată și evaluată, posibilitatea mobilizării sale generând performanțe diferite în viitor, în context diferit ale procesului de învățământ, când studentul-viitorul cadru didactic va fi singur în fața unei sarcini de îndeplinit.

4. **Situativitatea**- este exercitată într-o anumită situație sau adaptarea competenței la o anumită situație

5. **Transferabilitatea**-capabilă a fi aplicată în condiții noi, la un nou context

6. **Conștiințiozitatea**- persoana trebuie să posede capacitatea de a gestiona competența pe care o deține .

---

<sup>4</sup> Roza Dumbraveanu, Vlad Pâslaru, Valeriu Cabac Competențe ale pedagogilor: Interpretări

<sup>5</sup> Socoliuc , N. Cojocaru, V. Formarea competențelor pedagogice pentru cadrele didactice din învățământul universitar. Ch: Ed. Cartea Moldovei, 2007

Etapele de formare a unei competențe profesionale sunt:

**I etapă: optativ -incipientă**

Această etapă se caracterizează prin formarea unor intenții profesionale, luarea de decizii despre viitoarea profesie, optarea pentru viitoarea profesie și conștientizarea valorii acestei profesii

**II etapă: formativ-inițială**

La această etapă are loc formarea profesională inițială a viitoarelor cadre didactice în învățământul preșcolar. Aici începe formarea competenței profesionale, viitoarele cadre didactice obținând cunoștințe, formându-li-se deprinderi și valori.

**III etapă: adaptivă**

Are loc adaptarea profesională a cadrelor didactice din învățământul preșcolar. Continuă dezvoltarea competenței formate la etapa premărgătoare

**IV etapă: formativ-continuuă**

Are loc perfecționarea cadrelor didactice, are loc formarea mentalității profesionale despre educație. La această etapă educatorii își manifestă competența formată și dezvoltată la un nivel profesional înalt și novator.

**V etapă: creativă**

Competența profesională este dezvoltată la un nivel destul de înalt. Educatorii își pot singuri manifesta această competență în diverse situații, o pot aplica, crea singuri diverse forme, metode, mijloace didactice pentru a educația ecologica discipolilor săi.

Dezvoltarea profesională este determinantă de dezvoltarea personală care se produce în timp, în funcție de experiența căpătată, dar și de legislația specifică – obligația de a susține examenul de definitivat ori necesitatea de a urma cursuri de formare continuă pentru acumularea creditelor de dezvoltare profesională. De cele mai multe ori, recunoaștem acest lucru cu onestitate, dezvoltarea carierei este influențată și de:

- constrângeri politice, sociale și economice;
  - legături cu persoane „importante”;
  - responsabilități de familie;
  - evenimente deosebite;
  - calitatea managementului carierei.<sup>6</sup>
- Stadiile dezvoltării după Hall <sup>7</sup> sunt:
- 15 – 25 de ani explorare și eficiență
  - 25 – 35 de ani stabilizare și avansare
  - 35 – 45 de ani carieră mijlocie
  - 45 – 75 de ani continuarea dezvoltării, menținere, declin

<sup>6</sup> Țurcaș M. DEZVOLTARE PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE Modul 7, 2011

<sup>7</sup> Cerghit, I., Neacșu, I., Negreț – Dobridor, I., Pânișoară, I., O.: Prelegeri pedagogice, Editura Polirom, Iași, 2001

### Aplicație pentru lucrul individual:

Citiți competențele europene ale secolului XXI și descrieți câte 2 metode pentru a vă dezvolta pe termen scurt și lung două dintre competențele europene enunțate mai sus.

Competențele europene ale secolului XXI:

- *autoformare: monitorizarea propriilor cerințe de înțelegere și învățare; localizarea resurselor corespunzătoare; transferul cunoștințelor dintr-un domeniu în altul.*
- *abilități de comunicare: înțelegerea, administrarea și crearea unei comunicări eficiente verbale, scrise, multimedia într-o varietate de forme și contexte.*
- *informații și abilități media: analizarea, accesarea, administrarea, integrarea evaluarea și crearea de informații în diverse forme și medii.*
- *responsabilitate și capacitate de adaptare: exersarea responsabilității personale și a flexibilității în contexte legate de propria persoană, loc de muncă și comunitate; stabilirea și atingerea unor standarde și țeluri ridicate pentru sine și pentru ceilalți; tolerarea ambiguității.*
- *creativitate și curiozitate intelectuală: dezvoltarea, implementarea și comunicarea ideilor noi altor persoane; deschiderea și receptivitatea la nou și la diverse perspective.*
- *gândire critică și gândire sistemică: exersarea unei gândiri sănătoase în înțelegerea și realizarea unor alegeri complexe; înțelegerea conexiunilor dintre sisteme.*
- *abilități interpersonale și de colaborare: demonstrarea capacității de lucru în echipă și de conducere; adaptarea la diverse roluri și responsabilități; colaborarea productivă cu ceilalți; exprimarea empatiei; respectarea perspectivelor diverse.*
- *identificarea, formularea, soluționarea problemelor: capacitatea de a depista, formula, analiza și soluționa probleme.*
- *responsabilitate socială: acționarea în mod responsabil ținând cont de interesele comunității; demonstrarea comportamentului etic în contexte legate de propria persoană, loc de muncă și comunitate.*

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## **UNITATE DE CURS 2. PRINCIPII, TEORII ȘI MODELE PEDAGOGICE CARE STAU LA BAZA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE**

### **Plan:**

1. Principiile pedagogice pe care se bazează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie
2. Teoriile dezvoltării profesionale
3. Modele de instruire a adulților

### **Obiective:**

*La finele acestei teme, masterandul va fi capabil:*

1. *Să descrie principiile, teoriile și modelele dezvoltării profesionale*
2. *Să identifice principiile pedagogice pe care se bazează activitatea profesională proprie*

### **EVOCARE:**

**Reaminti-vă principiile pedagogice pe care le-ați studiat?**

### **1. Principiile pedagogice pe care se bazează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie**

*Dezvoltarea profesională în contextul paradigmei socio-constructiviste este parte integrantă a responsabilităților profesionale ale educatorului și a muncii sale zilnice; componentă indispensabilă a dezvoltării instituționale și condiție a asigurării calității serviciilor educaționale.*

*Principiile pedagogice pe care se bazează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația timpurie sunt următoarele:*

1. *Principiul reflecției și deciziei profesionale responsabile*, care implică necesitatea de a privi educatorul drept un profesionist, ale cărui decizii pedagogice se întemeiază pe reflecție asupra propriei practici și pe o argumentare psiho-pedagogică temeinică atât în activitatea cu copiii, cât și în construirea propriei dezvoltări profesionale;

2. **Principiul coerenței și continuității**, care implică transferul fundamentelor valorice și conceptuale ale schimbării din educația timpurie în formarea și dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice din educația timpurie. Dezvoltarea copilului și dezvoltarea profesională a angajaților în educația timpurie trebuie să se încadreze în aceeași paradigmă educațională. Paradigma educației centrate pe copil necesită încadrarea formării continue a educatorilor în paradigma centrării pe cel ce învață. Dezvoltarea profesională a educatorilor trebuie să fie un proces continuu inițiat de cadrele didactice pentru perfecționarea măiestriei profesionale, de comunitatea academică pentru eficientizarea procesului educațional, de Guvern pentru implementarea documentelor de politici educaționale;

3. **Principiul individualizării**, care vizează două aspecte: (I) formarea continuă răspunde nevoilor de formare ale fiecărui formabil; (II) formarea continuă oferă oportunități de dezvoltare a individualității formabililor. Primul aspect implică studierea nevoilor de formare ale cadrelor didactice și racordarea conținuturilor, formelor și strategiilor de formare continuă la acestea. Crearea condițiilor de dezvoltare a individualității educatorului constituie sarcina principală a instituției abilitate în formarea continuă a cadrelor didactice din educația timpurie. Este necesar nu numai a determina/identifica particularitățile individuale ale persoanei/educatorului, dar și a contribui la dezvoltarea lor. Prin acest principiu se pune în valoare subiectul acțiunii educaționale – în cazul formării profesionale continue – educatorul. Principiul individualizării presupune formarea omului integru, care poate îmbina autonomia cu responsabilitatea;

4. **Principiul liberei alegeri/opțiunii**. Fără alegere este imposibilă dezvoltarea individualității și a ipostazei de subiect al acțiunii educaționale, autoactualizarea capacităților celui ce învață, dezvoltarea competențelor profesionale. Existența oportunității de a alege pachetul de servicii educaționale, temele de maxim interes, forma de organizare a activităților de formare profesională, furnizorul de servicii educaționale, de a construi propriul traseu de dezvoltare profesională pentru fiecare educator și angajat al instituției educaționale preșcolare devine indispensabilă în formarea continuă. Din punctul de vedere al educației centrate pe cel ce învață, educatorului trebuie să i se ofere oportunitatea de a alege. Calitatea de subiect implică capacitatea de a da dovadă de proactivitate și libertate în alegere, de a fundamenta alegerea pe argumente deduse din autoevaluarea propriei activități;

5. **Principiul creativității și succesului**. Activitatea individuală și colectivă contribuie la identificarea/descoperirea și dezvoltarea particularităților individuale și a unicității grupului de

învățare. Datorită creativității, educatorul, ca și copilul, își descoperă capacitățile, cunoaște aspectele forte ale personalității sale. Atingerea succesului într-o activitate sau alta contribuie la formarea imaginii pozitive de sine, care stimulează realizarea activității orientate spre autoperfecționare și edificare a *eu-ului profesional*. Autoevaluarea propriei activități profesionale, reflexia și învățarea experiențială sînt factori ce determină succesul;

6. **Principiul încrederii și susținerii.** Încrederea în cel ce învață, susținerea tendințelor lui de autorealizare și autoactualizare trebuie să substituie controlul excesiv și dirijarea activității formabilului de către formator. Vom ține cont de faptul că nu influențele externe, ci motivația/mobilurile interne determină succesul în educație. Educatorul trebuie să fie împuternicit (motivată, responsabil și abilitat cu putere de decizie) în propria activitate și dezvoltare profesională și susținut prin programe de sprijin și mentorat<sup>8</sup>.

**Aplicație pentru lucrul individual:**

Studiați principiile pedagogice, pe care se bazează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din educația preșcolară.

Completați schema :

Principiul	Realizat/nerealizat (+, -)	Comentarii

**2. Teorii ale dezvoltării profesionale**

Există mai multe teorii ale dezvoltării profesionale. În continuare vom descrie unele din ele:

**Teoriile integraliste și diferențiale** susțin că un proces de instruire eficient trebuie să conducă pe oricine la stadiul așteptat al propriei dezvoltări, al unei competențe finalizată prin profesionalism. Acest lucru presupune adaptarea instruirii la ritmul și modul de gândire al fiecăruia. Ipotezele acestui model se referă la diferențele individuale de învățare și la posibila modificare a caracteristicilor cognitive și afective, dar și a calității instruirii. Acest lucru ține de sarcina de învățare, timpul de învățare, aptitudinile de învățare (dependente de cunoștințele

<sup>8</sup> Guțu, V. Formarea continuă a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii, Centrul educațional Pro-Didactica, 2010

anterioare și personalitate), capacitatea de înțelegere a procesului de instruire. Referitor la cel care învață, prezentul model îl pune în centrul procesului, accentuând că momentele cheie sunt cele în care apar dificultăți datorate unor lacune prealabile, unor experiențe afective negative sau suprasolicitării. Soluțiile se găsesc în: tehnici de motivare, lucru în echipă, etc.

Conform acestei teorii, planificarea dezvoltării profesionale ale cadrelor didactice trebuie să fie diferențiată, individuală, bazată pe propriile nevoi și cerințe, care apar în urma autoevaluării-evaluării cadrelor didactice.

### **Teoria dezvoltării personale**

**D. Super în Teoria dezvoltării personale** a dezvoltat o teorie a imaginii de sine implicată în comportamentele specifice alegerii profesionale. În viziunea lui Super, opțiunile unui individ sunt influențate de imaginea de sine a acestuia și de informațiile pe care le are despre lumea profesiilor. Super pornește de la faptul că opțiunea unui individ pentru o anumită ocupație este un proces și o succesiune de alegeri și decizii intermediare făcute treptat pe parcursul vieții, aflate în legătură cu diferite etape de creștere, dezvoltare, învățare și exersare a aptitudinilor, abilităților și deprinderilor în diferite situații de activitate sau muncă.

Teoria lui D. Super este puternic influențată de principiile dezvoltării, însemnând că alegerea unei profesii nu apare ca un comportament profesional caracteristic unui stadiu al existenței umane.

7. Elementele de bază ale teoriei dezvoltării profesionale propuse de Super<sup>9</sup> sunt următoarele:
- oamenii sunt diferiți prin aptitudinile, deprinderile, abilitățile și trăsăturile lor de personalitate;
  - indivizii au anumite caracteristici și configurații psihologice personale care îi fac compatibili cu anumite ocupații;
  - exercitarea oricărei ocupații necesită anumite deprinderi, aptitudini, abilități, motivații, trăsături de personalitate (dar cu grade largi de toleranță);
  - imaginea de sine, ca produs al învățării sociale, se schimbă în timp, pe măsură ce experiența personală crește;
  - modificarea permanentă a preferințelor profesionale, a imaginii de sine, sporirea competențelor profesionale și a contextelor particulare de viață și de muncă fac din alegerea carierei un proces continuu;
  - procesul dezvoltării și maturizării pentru alegerea profesională poate fi sprijinit, stimulat și orientat;

---

<sup>9</sup> Zlate M. Tratat de psihologie organizațional – managerială, vol.I, Editura Polirom, Iași, 2002 p.16

- modul specific de relaționare a individului cu lumea muncii este în relație directă cu anumite stadii ale vieții sale (creștere, explorare, stabilizare și declin);
- atingerea anumitor niveluri de carieră, succesiunea unor ocupații și stabilitatea pe post sunt determinate de aptitudinile intelectuale, originea socio-culturală și economică, trăsăturile specifice de personalitate și șansele persoanei pe parcursul vieții sale.

### ***Teoria echității***

**Teoria echității**, dezvoltată de J.S. Adams în ”Inequity in social exchange”, 1965 pornește de la premisa că oamenii își compară activitatea sa cu colegii, și, pe baza acestei comparații, judecă dacă sunt tratați corect sau nu. Adams și colegii săi au constatat că angajații depuneau un efort de muncă mai mare în cazul în care considerau că sunt tratați echitabil, iar dacă li se părea că nu beneficiază de un tratament echitabil prin comparație cu alți angajați de pe posturi similare, efortul lor se diminuează.

După teoria echității lui Adams, echitatea reprezintă distribuirea ”răsplatei” direct proporțional cu rolul fiecărui angajat în organizație. Fiecare are nevoie nu să primească aceeași răsplată, ci răsplata corespunzătoare propriei contribuții. Teoria echității atrage atenția managerilor asupra faptului că pot fi evitate problemele apărute din inechitate, prin încercarea de a distribui ”recompensele” în funcție de performanță, dar și prin încercarea de a determina pe fiecare să înțeleagă clar care este baza ”recompensei” pe care îl primește. Cu toate acestea, rămâne ca o problemă subiectivitatea apărută în evaluarea propriei contribuții, precum și a contribuției celorlalți, alături de dificultatea măsurării rezultatelor.

În cercetarea ce urmează a fi realizată, această teorie corelează cu procesul de evaluare a competențelor profesionale ale cadrelor didactice de către echipa managerială și necorelarea, uneori, a acestor rezultate cu rezultatele autoevaluării cadrelor didactice, ceea ce duce la scăderea motivației din partea educatorilor.<sup>10</sup>

### **CURRICULUM PLUS:**

- Selectați din literatura suplimentară (A. Silivaș. Managementul carierei ș.a.) alte teorii pe care se bazează dezvoltarea profesională. Realizați un rezumat oral, apoi înscreți-l în caiet. Povestiți rezumatul colegilor.

<sup>10</sup> Adams J. Effects of Wage Inequities on Work Quality, 1964

### 3. Modelele dezvoltării profesionale

#### *Modelul instruirii și teoria operațională a învățării*

Modelul propune dirijarea activității psihice în cadrul unor acțiuni sau scheme obiectuale sau verbale organizate deoarece instruirea și învățarea sunt privite ca procese. Modelul instruirii bazat pe teoria operațională a învățării propune următorul drum metodologic: - familiarizarea cu modelul, cunoașterea principiului de lucru, prezentarea corectă a sarcinii; - învățarea activă sau exersarea practică; - verbalizarea celor exersate; - schematizarea sau automatizarea acțiunii; - asumarea internă a celor învățate. De exemplu, profesorul de fizică sau matematică dezvoltă modelul vectorial apoi solicită elevilor să aplice acest model la tipuri de forțe (greutate, forța de frecare, forța elastică, forța de tracțiune). Elevii găsesc singuri originea, direcția, sensul și modulul acestor tipuri de forțe. Urmează să explice și să argumenteze concluziile trase colegilor. În final vor extinde aceste cunoștințe către alte mărimi fizice vectoriale: viteza, distanța etc.

#### *Modelul instruirii modulare sau teoria holistică*

Holismul este interpretarea filosofică prin care procesele, stările, fenomenele sunt totalități, astfel încât părțile își pierd individualitatea. Modularitatea propune flexibilizarea unităților și conținuturilor, care sunt proiectate și organizate în funcție de competențele profesionale dorite. Conținutul este divizat în module care intră într-o matrice logică specifică fiecărei individualități. Lanțul modular se construiește în funcție de obiectivele educaționale, interesele și aptitudinile celui care învață. Modularitatea este eficientă în măsura în care: - fazele învățării sunt legate unele de altele cu posibilitatea de a reveni la fiecare dintre ele; - fiecare fază a instruirii rămâne prezentă în timpul dezvoltării uneia nouă; - învățarea este deschisă (nelimitată); - procesul este ciclic; - abordarea este interdisciplinară; - există alternanță a programelor de instruire și a resurselor informative; - se încurajează gândirea creatoare; - se actualizează permanent cunoștințele; - se integrează mulți – media în procesul de învățare – predare – evaluare; - sunt utilizate strategii de individualizare și diferențiere; - există legături între învățare – experiență – creație; - disciplinele de studiu sunt asimilate în spirală.

**Aplicație pentru lucrul individual:** Ce domenii ale dezvoltării personale te interesează?

Selectează 10: succes, carieră, bani, personalitate, charismă, încredere în sine, spiritualitate, comunicare, negociere, manipulare, persuasiune, managementul timpului, meditație, creativitate, inspirație.

- - taie 5
- - mai taie 2
- - ai rămas doar cu trei care chiar reprezintă ceea ce vrei
- Dezvolă-le în contextul în care lucrezi?

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UNITATE DE CURS 3. METODE DE AUTOCUNOAȘTERE

### **Plan:**

1. Autocunoașterea și imaginea de sine
2. Metode de autocunoaștere

### **Obiective:**

*La finele acestei teme, masterandul va fi capabil:*

1. Să descrie reperele teoretice ale autocunoașterii și imaginii de sine
2. Să aplice metode de autocunoaștere

### **EVOCARE:**

**1. Desenați-vă propriul blazon după ceea ce vă caracterizează.**

**2. Prezentați blazonul și comentați-l**

### **1. Autocunoașterea și imaginea de sine**

Autocunoașterea are o importanță particulară în dezvoltarea personală. Procesul de autocunoaștere este mai semnificativ decât luarea la cunoștință a rezultatelor evaluărilor psiho-diagnostice sau aprecierilor externe, pentru că **autocunoaștere** înseamnă confruntarea impresiilor despre sine cu cele ale altora și extragerea unei concluzii realiste, punerea în balanță a realizărilor personale, potențialităților, calităților și trăsăturilor individuale de care individul este conștient că le are și le poate pune în valoare. Pentru ca autocunoașterea să fie obiectivă, individul trebuie să aibă maturitatea psihologică să o facă, să cunoască și să interpreteze corect reperele sau indicatorii definatorii ai personalității, metodele și tehnicile individuale de evaluare, mecanismele de compensare și autostimulare ale unor trăsături insuficient dezvoltate. **Autocunoașterea** reprezintă un produs al maturizării și diversificării experiențelor sinelui în contact cu lumea și un proces discontinuu de acumulări, restructurări, adaptări reciproce ale individului la realitatea socială. **Autocunoașterea se învață.**

Autocunoașterea este un proces care se dezvoltă odată cu vârsta datorită experiențelor prin care trecem; nu se încheie odată cu adolescența sau tinerețea; îmbină cognitivul, asertivul și motivaționalul cu puternice influențe de mediu.

Pe baza cunoașterii de sine omul, în dezvoltarea sa, reușește sau nu să-și formeze și interiorizeze imaginea de sine. Imaginea de sine este totalitatea percepțiilor privind



abilitățile, atitudinile și cunoștințele temperamentale personale, o structură de cunoștințe despre sine care determină comportamentul individual, multe informații, (am resurse financiare), a amenințărilor; (de ex: renunț ușor, conflicte în familie, situație financiară precară, boală cronică).

Stima de sine este o dimensiune fundamentală pentru orice ființă umană, indiferent că este copil, adult sau vârstnic, indiferent de cultură, personalitate, interese, abilități, statul social. Aceasta se referă la modul în care ne evaluăm pe noi înșine, cât de "buni" ne considerăm, fiind o latură evaluativă și afectivă a imaginii de sine.

**Aplicație pentru lucrul individual:** Realizați Analiza SWOT a personalității Dumneavoastră.

PUNCTE FORTE ALE PERSONALITĂȚII D-STRĂ (convingeri, atitudini, Comportamente)	PUNCTE SLABE ALE PERSONALITĂȚII D-STRĂ ce ar trebui diminuate
Oportunități	Riscuri, amenințări

## 2. Metode de autocunoaștere

Există un șir de metode de autocunoaștere. În continuare vom descrie aceste metode:

*Metoda "Ceea ce am făcut"*

Participanților li se propune să completeze următorul tabel:

Cel mai mare succes al meu .....	Ultimul compliment dat cuiva .....
Ultimul ajutor dat unei persoane .....	Ceea ce am făcut și de care sunt mândră.....
Ceea ce fac des pentru a-i face fericiți pe alții .....	Ultimul compliment pe care l-am primit.....

Mai întâi tabelul se completează individual, apoi se prezintă tuturor tabelul propriu.

*Metoda "Cine mă cunoaște cel mai bine: eu sau ceilalți?"*

Participanții meditează și trebuie să scrie cinci lucruri pe care le apreciază ce mai mult la sine, apoi fișele se transmit altor participanți, care trebuie să scrie cinci lucruri care o altă persoană le apreciază la tine.

Cinci lucruri care le apreciez cel mai mult la mine:	Cinci lucruri pe care le apreciază alții la mine:
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

În acest exercițiu este important să solicităm de la participanți să numească cele mai valoroase calități. Calitățile se argumentează prin exemple.

#### *Metoda "Mîna pe spate"*

Pentru a realiza această metodă, organizatorul va avea din timp decupate niște mîini:



Mîinile se fixează pe satele participanților și rînd pe rînd participanții se apropie de "mîna" fiecăruia și scriu cite o calitate pe care o apreciază la tine. La finele activității participanții se cunosc cu cele scrise pe "mîna".<sup>11</sup>

#### **„Eu despre eu” - chestionar de personalitate (temperament)\***

Răspundeți cu DA (în măsură în care aveți răspunsuri afirmative pentru întrebările precizate) sau NU (în cazul răspunsurilor negative) în fiecare set de întrebări, dar numai un singur răspuns pentru fiecare din cei zece indici din fiecare categorie.

<sup>11</sup> Țurcaș M. Dezvoltare personală și profesională a cadrelor didactice

<b>Indici ai emotivității (E) – non-emotivității (non-E)</b>	<b>Indici ai activismului (A) – non-activismului (non-A)</b>	<b>Indici ai primarității (P) – secundarității (S)</b>
Vă mâniați ușor? În situații dificile vă alarmați ușor? Intrați în panică?	Aveți tendința de a vă găsi tot timpul ocupații mai ales în timpul liber?	Vă consolați repede? Vă împăcați ușor? (Vă trece ușor supărarea?)
Sunteți sensibil la mustrări, la critici, la încurajări?	Vă decideți ușor? Treceți imediat la acțiune?	Sunteți în general indiferent față de recunoștința altora manifestată de dvs.?
Sunteți timid în relațiile cu alții?	Sunteți perseverent? Persistați în realizarea unei acțiuni?	Sunteți schimbător în prietenii dvs.? Vă schimbați ușor părerile?
Vi se întâmplă să roșiți ușor sau se instalează ușor paloarea în situații speciale?	Sunteți constant în eforturile dvs., în munca pe care o desfășurați?	Sunteți în general schimbător în ocupațiile și preocupările dvs.?
Se poate spune că sunteți certăreț? Ridicați ușor vocea în discuție? Folosiți relativ ușor cuvinte tari?	În general sunteți vioi, energic, vorbăreț?	Sunteți ușor de convins? Sunteți ușor influențabil?
Aveți în genere o dispoziție emoțională schimbătoare? (Treceți relativ ușor de la veselie la melancolie sau invers)	Preferați activitățile dinamice?	În genere, acționați mai ales în vederea unor rezultate imediate (sub eoul consecințelor imediate)?
În fața unui eveniment necunoscut tresăriți ușor?	Preferați mai curând să acționați decât să priviți avțiunea?	De obicei, sunteți risipitor, cheltuitor?
Sunteți puternic impresionabil? (Situațiile mai deosebite vă impresionează puternic?)	Acceptați ușor să desfășurați o activitate chiar dacă nu corespunde gusturilor dvs.?	Vi se întâmplă să abandonați ușor promisiunile pe care le faceți, hotărârile, deciziile luate?
Manifestați neliniște (vă tulburați) când lucrurile nu merg așa cum ați dori?	Sunteți întreprinzător?	În genere, iubiți noutatea, imprevizibilul?
Sunteți în general	Sunteți în general	Vă place întotdeauna

agitat, nervos, instabil în trăirile emoționale?	realist? Aveți simț practic? Sunteți descurcăreț?	să fiți pregătit la ultimul strigăt al modei? (În pas cu moda)?
<b>Numărul de răspunsuri</b>	<b>Numărul de răspunsuri</b>	<b>Numărul derăspunsuri</b>
<b>Da</b> <b>NU</b>	<b>DA</b> <b>NU</b>	<b>DA</b> <b>NU</b>
<b>Simbolul corespondent</b>	<b>Simbolul corespondent</b>	<b>Simbolul corespondent</b>

În funcție de numărul răspunsurilor DA și NU trebuie decis după aceea asupra simbolului corespondent, astfel:

- emotivitate/non-emotivitate: mai mult de 5 de DA, **E**, altfel **non-E**;
- activism/non-activism: mai mult de 5 de DA, **A**, altfel **non-A**
- primaritate/secundaritate: mai mult de 5 de DA, **P**, altfel **S**

Cu simbolurile obținute creați o formulă, această formulă fiind corespondentă unui tip de temperament (în cazul în care obțineți o egalitate de răspunsuri, luați în calcul ambele simboluri și creați două formule, respectiv patru în cazul a două egalități, temperamentul vostru neîncadrându-se strict în unul dintre tipurile precizate).

**EAS (Pasionații)** – activitatea sa este subordonată unui scop ambițios, dominator, unic; împart oamenii în amici sau adversari; severi, dar amabili și sociabili; își stăpânesc violența sentimentelor; putere de muncă, rezistă la obstacole, rapizi în execuție; valoare dominantă: opera de realizat.

**EAP (Colericii)** – activitate intensă, variată; tendință spre exteriorizare; plini de viață, optimiști, deseori fără măsură și gust; revoluționari; generoși; antrenează și pe alții în activitate; valoarea dominantă: acțiunea.

**EnAS (Sentimentalii)** – meditativi, interiorizați, nemulțumiți, timizi, scrupuloși, nesociabili,

stângaci, individualiști; emotivitate puternică; chiar și impresiile slabe îi zguduie puternic; analizează îndelung propriul trecut, pe care ar vrea să-l schimbe; valoarea dominantă: intimitatea.

**EnAP (Nervoșii)** – dispoziție variabilă; muncesc neregulat numai în domeniul în care le place; au nevoie de emoții puternice; vor să uimească; nu sunt constanți afectivi; recurg ușor la minciună sau ficțiune; înclinație pentru bizar, macabru; valoarea dominantă: distracția.

**nEAS (Flegmaticii)** – imapasibili, tenaci, civism accentuat, respectă legile și principiile; punctuali, obiectivi, ponderați; le plac sistemele abstracte; au simțul umorului; egoiști, dar cu respect pentru ceilalți; calmi, gravi; valoare dominantă: legea.

**nEAP (Sangvinicii)** – iubesc societatea, politicoși, spirituali, ironici, sceptici; au inițiativă mare suplețe în spirit; oportuniști, cu spirit practic; sunt greu de tulburat și simt nevoia să domine; valoarea dominantă: succesul.

**nEnAS (Apaticii)** – închiși, plini de secrete, fără o viață internă bogată; sumbri, taciturni,

râd rar, persistenți în dușmăni; indiferenți la viața socială, dar cinști; iubesc liniștea, singurătatea, foarte puțini emotivi; valoarea dominantă: liniștea.

**nEnAP (Amorfii)** – sunt lipsiți de energie, fără inițiative; concilianți, toleranți prin indiferență; încăpățânați, neglijenți, înclinați spre lenevie; nepunctuali, indiferenți în raport cu trecutul și viitorul; valoarea dominantă: plăcerea.

*\* Chestionar construit pe teoria lui G. Heymans și E. D. Wiersma*

**Sarcină de lucru**

### **CURRICULUM PLUS:**

Studiază alte metode de autocunoaștere. Simulează una din ele. Sava, F.A – Metode implicite de investigare a personalității, Editura Polirom, București 2011.

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

## **UNITATE DE CURS 4. ROLUL STANDARDELOR PROFESIONALE NAȚIONALE PENTRU CADRELE DIDACTICE DIN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE TIMPURIE**

### **Plan:**

1. *Repere teoretice cu referință la standarde*
2. *Rolul Standardelor Naționale de dezvoltare profesională*
3. *Structura Standardelor Naționale de dezvoltare profesională*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

1. *Să definească termenul de "standard"*
2. *Să descrie rolul Standardelor Naționale de dezvoltare profesională pentru diverse categorii*
3. *Să identifice structura Standardelor Naționale de dezvoltare profesională*

### **EVOCARE: Meditați și răspundeți:**

„Eu am reușit deja să realizez...      „Eu încă nu am reușit să realizez...”

**Reflectați:** Ce ați făcut în cadrul acestui exercițiu?; Ce sunt, de fapt, aceste enunțuri pentru fiecare din voi (scopuri/obiective/standarde)?; Cine vi le-a fixat/înaintat față de Dvs?; Toată lumea are aceleași scopuri/obiective/standarde planificate pentru realizare? De ce?; Ce poate influența realizarea sau nerealizarea acestora?;

### **1. Repere teoretice cu referință la standarde**

**STÂNDARD** - Normă sau ansamblu de norme care reglementează calitatea, caracteristicile, forma etc. unui produs; unei persoane, document în care sunt consemnate aceste norme.

Standardele profesionale reprezintă enunțuri privind nivelul calitativ așteptat al prestațiilor profesionale ale cadrelor didactice, diferențiate pe funcții didactice, niveluri de școlaritate și grade de expertiză.

Standardele reprezintă documente, stabilite prin consens și aprobate de către un organism de standardizare, care asigură, pentru uz comun și repetat, reguli, linii directoare sau caracteristici pentru activități sau rezultatelor lor, cu scopul de a se obține gradul optim de ordine într-un anumit context.

Standardele Naționale Profesionale reprezintă un document, dar și o resursă informativă care ghidează educatorii, dar și echipa managerială spre competențele pe care trebuie să le dețină

un cadru didactic pentru organizarea și desfășurarea cu succes a procesului educativ-instructiv în grădinița de copii.

Standardele oferă un reper comun al competențelor obligatorii necesare în practicarea profesiei de educator, pentru că „Precum fiecare copil este unic, așa și fiecare cadru didactic este unic, însă rezultatul muncii acestuia din urmă în orice context trebuie să fie același: un copil căruia să-i ofere un start bun în viață „

Standardele profesionale pot fi privite ca un numitor comun a diversității tuturor cadrelor didactice.

Elaborarea standardelor didactice a ținut cont de câteva principii importante care se bazează pe experiența acumulată în timp a programelor de educație timpurie de pretutindeni, precum și pe noile achiziții în domeniul psihologiei și pedagogiei copilului mic din ultimele decenii. Aceste principii pun în lumină locul și rolul adultului, în special al educatorului, în dezvoltarea copilului:

- Dezvoltarea copilului este globală și integrată, iar evoluția dezvoltării lui la nivelul maxim posibil depinde de nivelul de stimulare și interacțiune la care este expus de către adulți;
- Adultul este primul om în care copilul are încredere și de care depinde în tot ceea ce face și învață să facă, de aceea el este cel care trebuie să-i asigure toate condițiile unei îngrijiri, creșteri, dezvoltării și educații de calitate;
- Dezvoltarea copilului este un parcurs individual care necesită o foarte bună cunoaștere de către adult atât a modului în care copilul mic se dezvoltă (stadiile dezvoltării, variabilitatea ritmului și intensității dezvoltării) cât și a predispozițiilor, nevoilor, intereselor individuale ale copilului.
- În scopul sprijinirii dezvoltării și învățării copilului, adultul trebuie să alterneze diverse roluri:
  - Stimulator: stimulează dezvoltarea prin expunerea copilului la stimuli senzoriali și cognitivi și implicarea lor în activități fizice;
  - Facilitator: facilitează învățarea copilului prin interacțiune, prin comunicare, prin organizarea mediului fizic și social, prin oferirea de contexte de învățare (sarcini și materiale diferite), prin încurajarea curiozității și explorării, prin provocarea unor situații problematice pentru aflarea de soluții etc.
  - Mediator: mediază comunicarea și raporturile sociale dintre copii și alți copii și dintre copii și adulți, negocierile, conflictele; mediază raporturile familiei și creșa/grădinița.
  - Partener: cadrul didactic devine partener al copilului în demersul acestuia de construire a propriei învățări, partener de joc, partener al familiei în asigurarea condițiilor optime de dezvoltare și învățare ale copilului.
- Parteneriatul dintre cadrul didactic și familia copilului reprezintă un factor decisiv în dezvoltarea și învățarea copilului.
- Formarea și perfecționarea profesională a cadrului didactic pentru educație timpurie este un proces care se desfășoară de-a lungul întregii vieți<sup>12</sup>.



## ***2. Rolul Standardelor Naționale de dezvoltare profesională***

Standardele profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie oferă posibilitatea de: Pentru cadrele didactice; Pentru metodiști; Pentru cadrele didactice universitare –furnizori de formare inițială și continuă, Pentru factorii de decizie din domeniul educației

### **Aplicație pentru lucrul individual:**

Identificați importanța Standardelor Naționale Profesionale pentru cadrele didactice; Pentru metodiști; Pentru cadrele didactice universitare –furnizori de formare inițială și continuă, Pentru factorii de decizie din domeniul educației

#### Pentru cadrele didactice

Prima și cea mai importantă utilizare a acestor standarde este aceea a autoevaluării competențelor profesionale. Cunoscând care sunt competențele obligatorii pe care trebuie să le dețină, în toate domeniile prezentate în standarde, cadrul didactic va putea reflecta asupra propriei pregătiri pedagogice teoretice și practice și își va putea singur aprecia performanțele profesionale. Fiecare domeniu de competențe este la fel de important și se află într-o strânsă intercorelație și interdependență cu celelalte. În urma autoevaluării, cadrul didactic își poate realiza un plan propriu de dezvoltare profesională și va căuta modalități formale sau informale de îmbogățire și îmbunătățire a competențelor sale. Reflecția asupra propriei practici și asupra rezultatelor obținute reprezintă un reper important în dezvoltarea profesională. Adaptarea la noi contexte, noi schimbări este fundamentală pentru educator. Standardele profesionale oferă un sprijin cadrelor didactice în acest demers de reflecție și adaptare.

#### Pentru managerii instituțiilor de educație timpurie

Standardele profesionale reprezintă, de asemenea, un reper important în evaluarea individuală a cadrelor didactice dintr-o instituție. Având formulate standardele și indicatorii, managerul creșei/grădiniței, poate strânge informații utilizând variate metode și instrumente de culegere a datelor, pentru a realiza evaluarea cadrului didactic pe cele șase domenii de competențe. În urma acestei evaluări, managerul poate aprecia care sunt domeniile de competențe în privința cărora cadrul didactic necesită o mai bună pregătire.

Același tip de evaluare se poate realiza și la nivelul întregii instituții, în acest mod managerul, după realizarea evaluării, putând concepe împreună cu cadrele didactice planuri instituționale de dezvoltare profesională, în care să propună diferite forme de perfecționare a educatorilor (schimburi de experiență, activități metodice în cadrul comisiilor metodice, cursuri

de formare și perfecționare cu tematică specifică etc.) care să vizeze îmbunătățirea competențelor în acele domenii unde au înregistrat o mai slabă pregătire

### Pentru metodiști

Metodiștii pot utiliza Standardele pentru: dezvoltarea de instrumente de observare a practicilor promovate de educatori și a stabili în ce măsură ele corespund standardelor profesionale în strânsă relație cu celelalte documente specifice privind copilul mic (1-7 ani): standardele de învățare și dezvoltare a copilului, curriculumul pentru educația timpurie, ghidul cadrelor didactice pentru educația timpurie; sprijinirea cadrelor didactice în dezvoltarea capacității de autoanaliză a propriilor practici didactice din perspectiva standardelor profesionale și a elabora împreună cu ele un plan individual de creștere profesională încurajarea dezvoltării profesionale continue la locul de muncă a cadrele didactice, propunându-le să facă observări reciproce în baza standardelor și organizând discuții în baza acestor observări.

Pentru furnizorii cursurilor de formare inițială și continuă a cadrelor didactice Furnizorii cursurilor de formare inițială și continuă a cadrelor didactice pot utiliza standardele pentru elaborarea unei oferte de formare inițială care să răspundă și să corespundă cerințelor obligatorii prevăzute prin standarde privind pregătirea profesională a cadrelor didactice pentru educația timpurie; elaborarea unor oferte variate de formare continuă care să răspundă nevoilor diverse de formare ale cadrelor didactice din sistem, centrate pe competențele obligatorii formulate prin standardele profesionale pentru cadrele didactice pentru educație timpurie; abilitarea cadrelor didactice în utilizarea standardelor profesionale ca instrument de îmbunătățirea a calității propriei pregătiri teoretice și practice profesionale.

Pentru factorii de decizie din domeniul educației și formularea de politici educaționale în domeniul educației timpurii Standardele profesionale pentru cadrele didactice reprezintă un reper important în monitorizarea calității pregătirii profesionale a cadrelor didactice din sistemul de educație timpurie. Pe baza acestor standarde se pot elabora instrumente de evaluare care să aprecieze nivelul competențelor profesionale al educatorilor pe toate cele șase domenii. În acest mod, se poate realiza o analiză a situației pregătirii profesionale a tuturor cadrelor didactice, putându-se aprecia care sunt aspectele care la nivel național necesită îmbunătățiri la nivelul practicii pedagogice și implicit al ofertei de formării inițiale și la cel al formării continue, pentru a asigura un nivel optim de pregătire a tuturor cadrelor didactice care lucrează în educațiatimpurie. Totodată aceste standarde profesionale pot constitui criteriile privind resursele umane în procesul de acreditare a instituțiilor de educație timpurie, altele decât cele din sistemul public.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Bolboceanu A. ș.a. Standarde profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie. Chișinău: Imprint Star.SRL, 2010

### 3. Structura Standardelor Naționale de dezvoltare profesională

Standardele Naționale Profesionale pentru cadrele didactice din domeniul educației timpurii sunt formate din 6 domenii:

Domeniul A. Concepția despre copil și educația timpurie

Domeniul B. Planificarea învățării

Domeniul C. Organizarea învățării

Domeniul D. Evaluarea învățării

Domeniul E. Dezvoltarea profesională

Domeniul F. Parteneriatul cu familia.

Unele domenii cuprind subdomenii, fiecare domeniu are în subordine indicatori.

Standardele sunt însoțite de Instrumente de evaluare.

#### A. Concepția despre copil și educația timpurie

**A.1. Cadrul didactic răspunde necesităților unice de învățare și dezvoltare ale fiecărui copil și asigură susținerea necesară pentru ca toți copiii să-și realizeze întregul potențial.**

Recunoaște unicitatea fiecărui copil și creează oportunități de a progresa interacționând frecvent cu fiecare, manifestând afecțiune, interes și respect.	D	U	R

#### **Aplicație pentru lucrul individual:**

Studiați Standardele Naționale Profesionale pentru cadrele didactice din domeniul educației timpurii și notați componentele principale.

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **UNITATE DE CURS 5. AUTOEVALUAREA/EVALUAREA- ETAPĂ IMPORTANTĂ ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN EDUCAȚIA TIMPURIE**

### **Plan:**

1. *Repere teoretice cu referință la evaluarea/autoevaluarea cadrelor didactice*
2. *Metodologia evaluării/ autoevaluării competențelor cadrelor didactice în baza Standardelor Naționale Profesionale*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

1. *Să definească termenii de ” evaluare” și ”autoevaluare”*
2. *Să enumere principiile de bază ale evaluării cadrelor didactice*
3. *Să completeze o fișă de autoevaluare în baza Standardelor Naționale Profesionale*

### **EVOCARE:**

Reflectați și răspundeți care este corelația dintre autocunoaștere și autoevaluare?

### **1. Repere teoretice cu referință la evaluarea/autoevaluare a cadrelor didactice**

Profesorul Mielu Zlate<sup>14</sup> propune *cinci pași pentru planificarea individuală a carierei*:

1. *autoevaluarea* – strângerea de informații despre propria persoană prin aplicarea de chestionare, utilizarea unor liste de verificare;
2. *explorarea oportunităților* – strângerea de informații din interiorul și exteriorul organizației, legate de propria carieră;
3. *luarea deciziilor și stabilirea scopurilor* – pe termen scurt sau lung;
4. *planificarea* – stabilirea căilor și mijloacelor de realizare a scopurilor propuse cât și identificarea acțiunilor de întreprins în vederea atingerii acestora;
5. *urmărirea realizării scopurilor* – contabilizarea succeselor și eșecurilor în funcție de obiectivele propuse.

<sup>14</sup> M. Zlate - Tratat de psihologie organizațional – managerială, vol.I, Editura Polirom, Iași, 2002

## APLICAȚII:

Raportându-vă la cei cinci pași propuși de profesorul Mielu Zlate pentru planificarea carierei, stabiliți unde vă aflați și care este următorul pas pe care doriți să-l faceți în dezvoltarea carierei dumneavoastră.

Este deja o axiomă faptul că unul dintre cele mai importante roluri ale **evaluării** resursei umane este acela de a stimula dezvoltarea profesională .

Aprecierea/Evaluarea performanțelor salariaților este prima etapă a dezvoltării profesionale .

Aceasta reprezintă o evaluare a angajatului, din punct de vedere al nivelului actual și, mai ales, de perspectivă al performanței.

Evaluarea cadrului didactic (sau a performanței) nu trebuie să indice doar cât de bine muncește acesta sau care îi sunt competențele , ci și modul de influențare, de îmbunătățire a rezultatelor muncii angajatului.

Ea trebuie să ofere baza dezvoltării planului carierei individului în viitor.

**Evaluarea** competențelor profesionale ale cadrelor didactice se face cu scopul de a-i oferi un sprijin cadrului didactic și de aceea evaluatorul trebuie să cunoască scopurile profesionale ale acestuia, pentru ca, utilizând informația obținută în urma evaluării, împreună cu cadrul didactic să identifice laturile forte și laturile care necesită îmbunătățire în practica acestuia și să elaboreze un Plan concret de acțiune.

Scopul acestui proces este de a crea un context pozitiv pentru creșterea profesională a cadrelor didactice și de a spori calitatea practicilor educaționale

### **Principiile de bază ale evaluării competențelor**

Principiile de bază ale evaluării competențelor sunt: validitatea, credibilitatea, flexibilitatea și corectitudinea. (McDonald, R., Boud, D., Francis, J., Gonczi, A., 1995, p. 20)

**Corectitudinea** oferă șanse egale tuturor candidaților, îi plasează pe toți în condiții egale, fără a defavoriza sau avantaja pe unii sau pe alții; criteriile pe baza cărora se ia decizia sunt clare și cunoscute de toți candidații.

**Credibilitatea** - evaluarea folosește metode care conduc cu consecvență la aceeași decizie privind competențele evaluate; evaluatorii vor demonstra că au experiență în competențele pe care le evaluează.

**Flexibilitatea** - capacitatea de adaptare a procesului de evaluare la varietatea contextelor în care se desfășoară.

**Validitatea** presupune că metodele de evaluare trebuie să conducă la producerea de informații relevante în raport cu ceea

ce se urmărește în evaluare. Aceasta presupune că: - evaluatorii știu ce anume evaluează (evaluarea este proiectată și realizată pe baza unor criterii sau pe baza rezultatelor învățării

stabilite în prealabil); - dovezile colectate sunt rezultatul îndeplinirii unor sarcini relevante pentru ceea ce se evaluează.

**Autoevaluarea** cadrului didactic este la fel de importantă pentru aprecierea propriilor prestații, stabilirea punctelor forte și a celor slabe și pentru a identifica anumite comportamente în scopul monitorizării și schimbării randamentului propriu. Dacă sunt prezente criteriile clare de evaluare, cadrul didactic și echipa managerială reflectă permanent asupra activității, realizând notițe de apreciere, după care rezultatele evaluării trebuie să corespundă cu rezultatele autoevaluării.

#### **Aplicație pentru lucrul individual :**

1. Scrieți cel puțin 3 competențe pe care le aveți bine dezvoltate și trebuie menținute pentru a vă exercita foarte bine meseria de cadru didactic.
2. Scrieți cel puțin 3 competențe pe care credeți că nu le stăpâniți bine și trebuie să le dezvoltați
3. Cum ați stabilit aceste competențe?

## ***2. Metodologia evaluării/ autoevaluării competențelor cadrelor didactice în baza Standardelor Naționale Profesionale***

Evaluarea și autoevaluarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice din instituțiile de educație timpurie se realizează de două ori pe an: la începutul anului de studii, pentru a depista anumite lacune, probleme în pregătirea profesională și pentru a realiza un program de formare și dezvoltare profesională bazat pe nevoile proprii ale cadrului didactic evaluat, și la finele anului de studii, pentru a observa performanțele înregistrate de către cadru didactic.

Autoevaluare se realizează de însuși educatorul, iar evaluarea de către echipa managerială : director sau/și metodist. Pentru realizarea autoevaluării/evaluării se utilizează Fișa de evaluare/autoevaluare, preluată din Standardele Naționale profesionale. În Fișa de autoevaluare/evaluare se introduce numele, prenumele cadrului didactic, studiile, gradul didactic, anul de studii în care se realizează autoevaluarea/evaluarea. De asemenea, în tabel sunt introduse toate Standardele și cu indicatorii respectivi. În continuarea tabelului, observăm anul de studii și rubrici destinate pentru evaluare, cât și pentru evaluare. Conform metodologiei de evaluare, cadrul didactic cât și echipa managerială va bifa performanțele cadrului didactic, luând în vedere următoarele nivele: D-deseori; U-uneori; R-rareori. Pentru a observa mai bine traseul dezvoltării

competențelor profesionale, educatorul va uni bifele cu două culori: ale autoevaluării cu verde, iar ale evaluării- cu roșu. Apoi va analiza diferențele între aceste evaluări. ( Figura 1)

Fișă de evaluare/ autoevaluare a cadrului didactic în baza Standardelor profesionale pentru anii de studii 2015 - 2016, 20\_\_ - 20\_\_

Mume, prenume Tabac Ana Studii superioare Grad didactic II Stagiul 3 ani

**A. CONCEPȚIA DESPRE COPIL ȘI EDUCAȚIE TIMPURIE**  
*Educația copilului începe de la naștere. Fiecare copil este unic și trebuie să-i ofer toate șansele pentru a se dezvolta. Și, mai presus, să nu uiti că în orice moment el învață un lucru nou.*

#	Standard / Indicatori	2015 - 2016											
		Cadrul did.			Administr.			Cadrul did.			Administr.		
		D	U	R	D	U	R	D	U	R	D	U	R
Standard A.1.: Cadrul didactic răspunde necesităților unice de învățare și dezvoltare ale fiecărui copil și asigură susținerea necesară pentru ca toți copiii să-și realizeze întregul potențial.													
1	Recunoaște unicitatea fiecărui copil și creează oportunități de a progresa interacționând frecvent cu fiecare, manifestând afecțiune, interes și respect	✓											
2	Respectă interesele și nevoile copilului de dezvoltare și oferă oportunități pentru exprimarea lor.	✓											
3	Respectă ritmul individual de dezvoltare al fiecărui copil.	✓											
Standard A.2.: Cadrul didactic abordează dezvoltarea copilului în mod integrat, asigurând în egală măsură dezvoltarea acestuia pe plan cognitiv, socio-emotional și fizic.													
4	Recunoaște interdependența domeniilor de dezvoltare a copiilor prin acordarea unei atenții egale pentru fiecare dintre ele în protecția activităților zilnice	✓											
5	Propune copiilor activități cu caracter integrat care solicită dezvoltarea copiilor sub toate aspectele	✓											
6	Utilizează orice moment al zilei pentru a realiza integrarea cunoștințelor, deprinderilor și abilităților dobândite.	✓											
Standard A.3.: Cadrul didactic cunoaște specificitatea procesului de învățare în copil de la naștere la 7 ani.													
7	Respectă particularitățile dezvoltării copilului pentru fiecare etapă de vîrstă de la naștere la 7 ani, sub toate aspectele (cognitiv, socio-emotional, fizic), prin toate deciziile didactice curente.	✓											
8	Înțelege felul în care fiecare copil își construiește imaginea lumii și creează oportunități de învățare care reflectă această înțelegere.	✓											
Standard A.4.: Cadrul didactic promovează incluziunea socială oferind tuturor copiilor oportunități egale de dezvoltare și învățare, respectind valorile bazate pe drepturile omului, principiile nivelului socio-economic, vârstei, abilităților.													
9	Promovează respectul pentru diversitate datorată sexului, rasei, religiei, etniei, culturii, limbii, structurii familiei, nivelului socio-economic, vârstei, abilităților.	✓											
10	Propune activități ce valorifică diversitatea copiilor și familiilor.	✓											
11	Creează oportunități egale de dezvoltare copiilor cu cerințe educaționale speciale.	✓											
12	Comunică cu toți copiii pe un ton cald, prietenos, ce conferă încredere, confort afectiv, siguranță, securitate	✓											
13	Mediază conflictele dintre copii cu scopul de a promova înțelegerea, respectul reciproc, acceptarea și respectarea diversității	✓											

Figura 1. Fișă de evaluare/autoevaluare

### Curriculum plus

Selectează din Standardele Profesionale Naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie 2-3 domenii și realizați autoevaluarea. Solicitați metoșta grădiniței să realizeze evaluarea dumneavoastră tot la aceste domenii.



## JURNAL REFLEXIV

**AM**

**ÎNVĂȚAT** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**VOI**

**APLICA**

**CELE**

**ÎNVĂȚATE** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**AȘ**

**DORI**

**SĂ**

**MAI**

**ȘTIU** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## **UNITATE DE CURS 6. INSTRUMENTE DE EFICIENTIZARE A DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A CADRELOR DIDACTICE DIN EDUCAȚIA TIMPURIE**

### **Plan:**

- 1. Repere teoretice despre evaluare și autoevaluare*
- 2. Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale*
- 3. Sugestii metodice de aplicare a instrumentelor de eficientizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

- 1. Să definească noțiunea de reflecție*
- 2. Să descrie importanța reflecției pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice*
- 3. Să aplice diverse instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale*

### **EVOCARE:**

La lecția precedentă ați fost provocați să realizați autoevaluarea Dumneavoastră la 2-3 domenii și totodată să solicitați evaluarea la aceste domenii de către metodista grădiniței.

Corelați rezultatele autoevaluării cu rezultatele evaluării. Câte necorelări ați găsit? Cum credeți de ce apar aceste necorelări??

### **1. Repere teoretice despre evaluare și autoevaluare**

Pentru realizarea unei evaluări/autoevaluări obiective ale competențelor profesionale a cadrelor didactice, echipa managerială a instituțiilor, cât și cadrele didactice trebuie să parcurgă până la procesul de evaluare propriu-zis o perioadă de reflecție.

Reflecția va ajuta pedagogii și managerii instituției să analizeze activitatea de zi cu zi.

Dovada a unui spirit activ și critic-constructiv, reflecția personală presupune concentrarea interioară, precum și focalizarea și acțiunea gândirii asupra unei idei, a unui obiect, a unui subiect, a unei probleme, a unui eveniment și derularea unui dialog interiorizat în legătura cu acestea (comunicarea cu sinele, cu propria lume interioară și cu propriul univers).

Reflecția critică este o abilitate de învățare continuă. Reflecția asupra practicii le permite cadrelor didactice să participe la evaluarea corectă a competențelor profesionale.

Numind-o “reflecție interioară și abstractă”. Jean Piaget (1972,p.65) arata ca ea reprezintă o metoda de învățare activa și cu mare valoare euristica , iar Ioan Cerghit (2006,p.191) condensează în câteva cuvinte importanța sa cu totul specială pentru dezvoltarea cognitivă a individului, pentru generarea de noi structuri operatorii și cognitive:”Construcțiile deliberate ale gândirii și imaginației sunt de neconceput fără meditație personală.<sup>15</sup> Fără reflecție, nu exista cunoaștere, elaborare, creație. Simpla informație lăsată în seama memoriei încă nu este cunoaștere adevărată; ea are nevoie și de reflecția persoanei. Astfel, cunoștințele sunt “pătrunse” cu gândirea, sunt clasificate și înțelese, sunt procesate, iar învățarea nu este doar de suprafață, ci capătă consistență și profunzime, devine una de adâncime/de profunzime, iar evaluarea/autoevaluarea devine mai obiectivă.

Reflecția personală este “strâns legată de inteligență și puterea de anticipație, de posibilitățile de abstractizare și de creație, de esența umanului, constituind o autentică “forma interiorizată a inteligenței”.

Momentul de reflecție trebuie să devină o obișnuință, un element de bază în conduita didactică. Conduita reflexivă trebuie înțeleasă ca fiind permanentă. Reflecția te îndeamnă să răspunzi la întrebări precum: *de ce?, cum?, ce anume obțin dacă ...?, în ce fel pot să ...?* – toate aceste sintagme cu utilizarea verbului la timpul prezent.<sup>16</sup> Această componentă apare și în momentul autoevaluării, dar acea analiză se realizează la trecut: *am realizat, am atins, am...* sau estimarea realizării unei posibile acțiuni: *puteam, aș fi putut ...*, toate denotând lipsa de previziune, de anticipare, de reflecție anterioară a celui în cauză.<sup>17</sup>

Pentru ca această reflecție să fie eficientă, iar autoevaluarea-evaluarea bazată pe date concrete se recomandă colectarea dovezilor dezvoltării profesionale în Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale:

*Fișe de reflecție; Jurnal reflexiv; Portofoliu; etc.*

### ***1. Instrumente de eficientizare a dezvoltării profesionale***

**Fișele de reflecție** (Anexa,1) reprezintă formulare, elaborate în scopul cercetării pentru fiecare domeniu, standard și grup de indicatori, care constau din: criteriile de autoevaluare-evaluare; scale de măsurare a îndeplinirii indicatorilor și scară de convertire a nivelului de

---

<sup>15</sup> <https://biblioteca.regielive.ro/referate/psihopedagogie/reflectia-personala-226158.html>

16

[https://www.google.com/search?q=Reflec%C8%9Bia+este&ei=ui\\_MWJztA4GmUqOwrMgM&start=30&sa=N&biw=1366&bih=638](https://www.google.com/search?q=Reflec%C8%9Bia+este&ei=ui_MWJztA4GmUqOwrMgM&start=30&sa=N&biw=1366&bih=638)

<sup>17</sup> Bernat, S.-E., Tămaș, S. (2010). *Formator-perfecționare. Manualul cursantului*. coord. Bernat, S.-E., ed. Risoprint, Cluj-Napoca.

realizare a indicatorului în frecvența de manifestare a indicatorului (D; U; R). Criteriile de evaluare-autoevaluare au fost elaborate în baza indicatorului sau Standardul propriu-zis, urmând solicitările educatorilor (Ce se subînțelege prin acest indicator? La ce trebuie să atrag atenție pentru ca să mă autoevaluez corect?) și au menirea de a unifica cerințele evaluatorilor. Scala de măsurare constă în bifarea răspunsului ”Da” sau ”Nu” la întrebările propuse. A fost acceptată varianta de ”Da” și ”Nu”, ca fiind una mai laconică, concretă și simplă, educatorul îndeplinind sau neîndeplinind o anumită cerință. Numărând răspunsurile de ”Da” bifate și urmărind convertirea lor se va stabili frecvența manifestării indicatorului dat. Scala de măsurare are menirea să faciliteze aprecierea corectă și unificată cu ”Deseori”, ”Uneori” sau ”Rar”.

Utilizarea Fișelor de reflecție se va realiza de către cadrul didactic și de administrația instituției pe parcursul semestrului, reflectând asupra activității sale și realizând notițe, apoi generalizând aceste date se va desfășura o autoevaluare-evaluare obiectivă, completând instrumentul de evaluare existent deja în SNP.<sup>18</sup>

**Jurnalul reflexiv** este o strategie de evaluare pentru dezvoltarea abilităților metacognitive, constând în reflectarea educatorului asupra propriului proces de dezvoltare profesională.

Jurnalul reflexiv se poate centra pe aspectele următoare: dezvoltarea conceptuală obținută dintr-o anumită activitate/situație; procesele mentale și competențe profesionale dezvoltate; sentimentele și atitudinilor experimentate (trăite).

Reflecția educatorului asupra acestor aspecte poate contribui la o autoevaluare-evaluare mai obiectivă a competențelor profesionale și îmbunătății în continuare a procesului dezvoltării sale profesionale.

Jurnalul reflexiv poate fi completat de către educator într-un caiet, urmărind schema:

Nr. d/o	Data	Activitatea/ situația	Reflecție	Domeniu realizat	Standard, indicator atins

Jurnalul reflexiv permite a ține la evidență diverse activități sau situații parvenite. Cadrul didactic poate să-și exprime propriile progrese sau nemulțumiri, exprimându-și dorințele și satisfacțiile. Pentru a fi eficient jurnalul reflexiv trebuie completat periodic.

**Portofoliul** este inevitabil în procesul dezvoltării profesionale. El servește ca un suport pentru o autoevaluare-evaluare corectă a competențelor profesionale a cadrului didactic. În portofoliul educatorul va stoca dovezile dezvoltării sale profesionale: diplome, articole, metode utilizate, proiecte didactice elaborate, fișe de evaluare; fișe de reflecție, etc. Portofoliul este un instrument de eficientizare a muncii cadrului didactic pentru că :

- permite păstrarea și organizarea materialelor astfel încât acestea să fie operaționale;
- obligă la o muncă de calitate, de responsabilitate și rigoare profesională;

<sup>18</sup> Sadovei L. Gînju S. ș.a. Metodologia cercetării acțiune în educația timpurie. Suport de curs. Chișinău: S.n. Garomond Studio, 2015, 200 p., ISBN 978-9975-115-82-7

- dă posibilitatea cadrului didactic să-și manifeste inițiativa, creativitatea în completarea, reorganizarea și actualizarea materialelor din portofoliu ;
- oferă posibilitatea diminuării stresului, a emoțiilor provocate de verificările executate de administrație;
- permite evaluatorului (director, metodist, inspector) o apreciere justă cu prilejul inspecțiilor, acordării calificativelor, etc.<sup>19</sup>

**Stocarea materialelor în Portofoliul educatoarei se propune a fi pe următoarele compartimente și materialele de volum mare pot fi păstrate în varianta electronică.**

#### **A. Acte normative:**

- *Codul educației*
- *Curriculumul educației copiilor de vârstă timpurie și preșcolară (1-7 ani) în Republica Moldova*
- *Ghidul de aplicare;*
- *Scrisori metodice;*
- *Regulamentul cu privire la organizarea obligatorie a pregătirii copiilor pentru școală de la vârsta de 5 ani,*
- *Instrucțiunea cu privire la Ocrotirea Vieții și Sănătății Copiilor.*
- *Regulamentul instituției de educație preșcolară, cu modificările și completările ulterioare.*

#### **B. Dezvoltarea profesională a educatoarei**

- Standardele de învățare și dezvoltare pentru copilul de 0-7 ani, aprobate prin decizia Colegiului Ministerului Educației, 2010;
- Standardele profesionale naționale ale cadrului didactic pentru educația timpurie, 2008;
- Ghiduri metodice;
- Curriculum Vitae;
- Plan de Dezvoltare Profesională ;
- Fisa individuală a postului. ( Anexa, 2)

#### **C. Documente și instrumente de lucru ale educatoarei:**

- ✓ Registrul educatoarei (planificarea semestrială, tematică, săptămânală și zilnică;
- ✓ Date generale despre grupa de copii și părinți);
- ✓ Jurnal reflexiv, fișele de reflecție

#### **Mapa de lucru a educatoarei:**

- ✓ Proiecte didactice, proiecte de activitate (model), proiecte tematice (model), proiecte tematice pentru activități integrate (model);
- ✓ Scenarii, lucrări personale;
- ✓ Fișe și tabele de evaluare inițială, formativă, sumativă;

---

<sup>19</sup> Vîlcu E. Portofoliul educatoarei. Ghid metodic. Ed. Sf.Ierarh Nicolae, 2013

- ✓ Rapoarte de evaluare a copiilor;
- ✓ Teste de evaluare elaborate de cadrul didactic;
- ✓ Fisa psihopedagogică a fiecărui copil (la sfârșit de ciclu preșcolar);
- ✓ Evoluția școlară, nivelul de evaluare didactică și de pregătire a preșcolariilor în vederea integrării cu succes în ciclul primar;
- ✓ Portofoliile și mapele cu lucrări ale copiilor;
- ✓ Caracterizarea psihopedagogică a fiecărui copil – fișă de observații curente;
- ✓ Caiet de evidență a stării sănătății copiilor (grupa de creșă și grupele de grădiniță în caz de carantină);
- ✓ Caiet de procese verbale ale ședințelor cu părinții, colaborarea cu familia;
- ✓ Colaborarea cu alți factori educaționali și instituționali,
- ✓ Munca metodică;
- ✓ Caiet de evidență a bonurilor pentru alimentația copiilor.

### 3. Sugestii metodice de aplicare a instrumentelor de eficientizare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii

#### *Fișele de reflecție:*

Fiecărui educator se repartizează Fișe de reflecție pentru fiecare domeniu. Educatorii, individual, dar și în grup pot reflecta asupra activității sale și bifează nivelul corespunzător de măsurare a scalei (Da sau Nu).

Exemplu:

#### **Fișă de reflecție la indicatorii 1-3**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.		✓	
2.			✓

Fiecare Fișă de reflecție conține o scară de convertire a răspunsurilor de ”Da,, în frecvența manifestării unui anumit indicator (Deseori, Uneori, Rareori). Fișa prezentată mai are următoarea scară de convertire: 10- 8”Da” – Deseori; 7-5 „Da” – Uneori; 4-1 „Da”- Rar

În urma completării fișei, educatorii trebuie să calculeze numărul răspunsurilor de ”Da” și observă cărei frecvențe corespunde.

De exemplu, un anumit cadru didactic a avut bifate 7 de ”Da,, deci în instrumentul de evaluare, propus de SNP, va indica U ( uneori)

Exemplu:

Domeniul A. Concepția despre copil și educația timpurie			
Standard A.1.: Cadrul didactic răspunde necesităților unice de învățare și dezvoltare ale fiecărui copil și asigură susținerea necesară pentru ca toți copiii să-și realizeze întregul potențial			
Indicator	Frecvența de manifestare a indicatorului		
	D	U	R
Indicator A.1.1. Recunoaște unicitatea fiecărui copil și creează oportunități de a progresa interacționând frecvent cu fiecare, manifestând afecțiune. interes și respect		U	

Astfel, Fișele de reflecție exclud posibilitatea de a ghici sau de a scrie la întâmplare frecvența de manifestare a unui anumit indicator. Cadrelor didactice li s-a menționat că, criteriile descrise mai sus sunt doar niște concretizări cu referință la direcțiile de reflecție în perioada de la o autoevaluare la alta și ce ar trebui să indice în fișele de autoevaluare. De asemenea, aceste criterii vor unifica cerințele evaluatorilor. Fiecare metodist, în colaborare cu cadrele didactice poate să elaboreze astfel de criterii pentru toți indicatorii prezenți în SNP.

### Jurnalul reflexiv

În rubrica Activitate/situații, educatorul poate să scrie o activitate planificată, cum ar fi participarea la cursuri de formare; realizarea unei ședințe de părinți; realizarea unui matineu sau se poate indica orice situație spontană apărută: cearta dintre doi copii; conflict dintre părinți sau asistarea la activitatea altui educator. În rubrica Reflecții, educatorul va nota gândurile, sentimentele proprii, răspunzând la astfel de întrebări: Ce ai învățat nou din această activitate/situație? Cum ai învățat? Ce competențe au fost formate în urma realizării acestei activități sau rezolvării acestei situații? Care din ideile discutate ți s-au părut mai interesante? Care necesită o clarificare? Ce dificultăți ai întâmpinat? Cum te-ai simțit realizând activitatea, rezolvând situația? Cum poți utiliza în viitor această experiență? În ce măsură ceea ce ai studiat la cursuri ți-a satisfăcut așteptările? Ți-a plăcut experiența? Dacă nu, de ce? Dacă ai putea schimba ceva, ce ai face?

În următoarele rubrici Domeniu și Standard, educatorul va analiza ce Domeniu și ce Standard, indicator a fost realizat.

Exemplu:

r. d/o	Data	Activitatea/ situația	Reflecție	Domeniu	Stand ard, indicator
-----------	------	--------------------------	-----------	---------	----------------------------

1.	1.0 6.2014	Azi în grupa mea a venit un băiețel nou, pe nume Nelson, de rasă negroidă.	Recunosc, puțin m-am agitat, pentru că copiii au reacționat diferit (unii se râdeau, alții arătau cu degetul). Mă bucur că am avut stăpânire de sine, am liniștit copiii, le-am povestit de ce Nelson e diferit de noi. Am învățat să fiu tolerantă, și-i voi învăța și pe copiii mei să fie la fel.	A. Concepția despre copil	A4. 9-12
----	---------------	--	--	---------------------------	-------------

Completarea Jurnalului reflexiv nu este obligatorie, ci este la discreția fiecărui cadru didactic. Autoevaluarea competențelor profesionale în baza SNP, după utilizarea Instrumentelor de eficientizare a dezvoltării profesionale a fost efectuată.

**Aplicații pentru lucrul individual :**

1. Completați timp de 2 săptămâni Jurnalul de reflecție. Prezentați situațiile descrise. Concluzionați.
2. Utilizați Fișele de reflecție și realizați autoevaluarea unui Domeniu în baza Standardelor Naționale de Dezvoltare Profesionale



## JURNAL REFLEXIV

**AM**

**ÎNVĂȚAT** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**VOI**

**APLICA**

**CELE**

**ÎNVĂȚATE** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**AȘ**

**DORI**

**SĂ**

**MAI**

**ȘTIU** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**UNITATE DE CURS 7. DOMENIILE ȘI INDICATORII DE DEZVOLATARE PROFESIONALĂ: CONCEPȚIA DESPRE COPIL ȘI EDUCAȚIE TIMPURIE. PLANIFICAREA ÎNVĂȚĂRII**

**Plan:**

1. *Repere teoretice cu referință la concepția despre copil și educația timpurie*
2. *Planificarea învățării*

**Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

2. *Să explice conceptul de "centrare pe copil"*
3. *Să diferențieze procesul instructiv –educațional traditional de unul centrat pe copil*
4. *Să realizeze autoevaluarea Domeniului Concepția despre copil și educație timpurie în baza SNP*
5. *Să argumenteze importanța proiectării de scurtă și lungă durată pentru eficiența procesului instructiv-educativ*

**EVOCARE:**

**Reamintiți-vă Domeniile propuse de Standardele de dezvoltare profesională.**

**După părerea Dumneavoastră, care este cel mai dificil pentru realizare, dar pentru evaluare/autoevaluare?? Argumentați.**

1. *Repere teoretice cu referință la concepția despre copil și educația timpurie*

Acest domeniu se referă la concepția pedagogică, pregătirea de ordin teoretic a cadrului didactic în privința educației timpurii, care se reflectă în practicile didactice cotidiene. Prin acest domeniu este conturată concepția despre educație centrată pe copil a cadrului didactic susținută prin practici de:

- Individualizare a învățării (Standard A.1.)
- Abordare integrată a dezvoltării copilului (Standard A.2.)

### **Aplicație pentru lucrul individual:**

Realizați un brainstorming în grup și găsiți asocieri cu sintagma ”educație centrată pe copil”

**Învățarea centrată pe copil** este o abordare a educației care se focusează pe nevoile copiilor și nu pe a celorlalți actanți ai procesului educațional, cum ar fi educatorul sau administrația instituției. Această abordare are multe implicații în designul curriculumului, conținuturile cursului și gradul de interactivitate a cursului (C. Rogers). Gibs susține că învățarea centrată pe copil este procesul ce oferă copiilor mai multă autonomie și control asupra alegerii subiectelor de studiu, a metodelor și ritmului de învățare. Copilul urmează a fi implicat în luarea deciziei vizavi de ce, cum și când va învăța. **Educația centrată pe cel ce învață** este o abordare a educației care se bazează pe contextul educațional din care vine copilul și pe urmărirea progresului în atingerea obiectivelor învățării. Prin sprijinirea copilului în achiziționarea deprinderilor de bază de învățare și oferirea unui suport pentru învățarea pe parcursul întregii vieți. Educația centrată pe cel ce învață plasează responsabilitatea pentru învățare pe umerii elevului, în timp ce profesorul își asumă responsabilitatea pentru facilitarea procesului educațional. Abordarea tinde să fie individuală, flexibilă, bazată pe competențe, variată ca metodologie și nu întotdeauna constrânsă în timp și spațiu. (AFC Arizona Faculties Council)

**Centrarea pe copil** presupune cerința didactică de a pune copilul și nu materia de învățămînt în centrul procesului instructiv. Ideea își are origine în Emil a lui J.J. Rousseau și a fost proclamată de reprezentanții educației noi ca o revoluție coperniciană în pedagogie. Este vorba de a porni de la interesele și trebuințele copiilor, de a stimula propriul lor efort în formarea competențelor prevăzute. Ca un corolar al centrării pe copil a apărut și principiul individualizării învățămîntului, adică a centrării pe fiecare copil în parte. (Mircea Ștefan)

**Abordarea centrată pe copil** este o metodologie de orientare a activității didactice, care permite, printr-un sistem de concepte, idei și moduri de acțiune, asigurarea și susținerea proceselor de autocunoaștere, autoidentificare și autorealizare a personalității copilului, dezvoltînd individualitatea lui irepetabilă. (Melniceniuc E.F.) . **Învățarea Centrată pe Copil** este educația care asigură dezvoltarea și autoedificarea personalității copilului, pornind de la identificarea particularităților individuale ale acestuia ca subiect al cunoașterii și acțiunii. Autoedificarea, evident, include învățarea și recunoașterea normelor sociale. În **învățarea Centrată pe copil** – învățarea este activitatea *comună* a profesorului și elevului direcționată spre autorealizarea elevului și dezvoltarea calităților lui personale în procesul studierii oricărei discipline de studiu. (Hutorscoi A.V.)

Bondarecscaia este de părerea că centrarea pe copil este o abordare a educației la baza căreia stă recunoașterea individualității, irepetabilității, valorii în sine a fiecărui copil, dezvoltarea lui nu ca „subiect colectiv”, dar în primul rînd, ca individualitate care posedă experiența sa subiectivă și irepetabilă. A include experiența subiectului în procesul cunoașterii înseamnă a organiza propria activitate în baza nevoilor, intereselor, obiectivelor personale.

Diferența dintre o abordare a instruirii și educației centrate pe copil de una tradițională este reflectată în tabelul de jos:

<b>Intruire tradițională</b>	<b>Intruire centrată pe copil</b>
Instruire centrată pe profesor	Instruire centrată pe elev
Predare de informații	Schimb de informații
Factuală, bazată pe cunoștințe	Gândire critică, luare de decizii bine informată
Predare bazată pe disciplinele tradiționale	Mai holistică, abordare în funcție de nevoi
Elevii primesc informații	Elevii pun întrebări și rezolvă probleme
Organizare formală în sala de clasă	Aranjamente flexibile, schimbătoare, legate de sala de clasă
Accentul pe învățare în vederea amintirii	Accentul pe înțelegere/aplicare
Evaluarea în mare parte prin examene	Diversitate de evaluări incluzând tradiționale activități în cadrul proiectului
Învățare pasivă	Învățare activă, exploratoare, bazată pe cercetare
Răspuns ca reacție	Ațiuni interactive, planificată
Stimularea unui singur simț	Stimulare multi-senzorială
Un singur mijloc media	Multimedia
Muncă individuală	Muncă în colaborare

#### **Aplicație pentru lucru individual:**

- **Studiați activitățile copilului în educația centrată pe copil:** *alegerea subiectului; plănuirea învățării; alegerea ..... metodelor de învățare; manipulatori activi de cunoștințe; interacțiunea cu educatorul; interacțiunea cu ..... Alți copii; munca atât în grup cât și individual; cercetarea; explorarea problemelor; învățarea într-un ritm propriu; evaluarea învățării.*
- **Completați tabelul de mai jos:**

Activitățile copilului în educația centrată pe copil	Realizez/nu realizez	Cum? (exemplu concret)
....		

## 2. Domeniul Planificarea Învățării

Acest domeniu se referă la competențele de planificare a activităților de învățare ale cadrului didactic în strânsă corelație cu perspectiva pedagogică promovată prin standardele formulate la domeniul A.

Standard B.1.: Planificarea pe termen scurt și termen lung (zilnică și săptămînală)

Standard B.2.: Abordarea integrată a curriculumului prin planificare

Standard B.3.: Planificarea ca proces participativ

**Proiectarea didactică** este o activitate complexă , un proces deliberativ de fixare a pașilor ce vor fi parcurși în realizarea instrucției și educației.

**Proiectarea didactică**- o anticipare a ceea ce dorește educatorul să realizeze împreună cu copiii în cadrul unei activități, a unei zile, a unei luni, pe parcursul unui an, ținînd cont de obiectivele curriculare.

În grădinița de copii se regăsește: proiectare didactică de lungă durată – pe un an, trimestru, lună; proiectarea didactică de scurtă durată (zilnică)- pe o zi(scenariul zilei) și a unei activități instructiv-educative.

Proiectare didactică de lungă durată se elaborează în baza Curriculumului, luînd în considerație obiectivele curriculare de referință stipulate în el. Cadrele didactice au dreptul și oportunitatea de a alege modelul de proiect didactic cel mai optimal, după părerea sa. Mai multe variante de proiecte didactice de lungă durată, prezentăm în Anexe ( Anexa, 3)

**Proiectarea didactică de scurtă durată (zilnică)** se realizează în baza proiectării didactice de lungă durată, elementele principale fiind **obiectivele operaționale**

Un proiect didactic se bazează pe răspunsul la cele 4 întrebări: Ce voi face?; Cu ce voi face?; Cum voi face?; Cum voi ști, dacă ceea ce trebuia de făcut a fost făcut? .

Planificarea zilnică denotă abilitatea cadrului didactic de a reflecta critic asupra obiectivelor imediate realizate (operaționale) de a le corela cu obiectivele majore propuse de proiectarea săptămînală și de a face ajustările necesare. (*indicator B1. 15*)

Pentru a afirma că acest indicator a fost îndeplinit Deseori (D); Uneori (U); Rareori ( R) , cadrul didactic mai întîi ar trebui să manifeste competența de a formula obiectivele operaționale, după cerințele contemporane, respectînd Teoria lui Mager.<sup>20</sup>

După A.Crișan și V.Guțu Obiectivele definesc noul comportament după ce copilul a parcurs o experiență de învățare. Un obiectiv este enunțul ce specifică în termeni

---

<sup>20</sup> Carabet N. Gînju S. Proiectarea didactică în grădinița de copii, Chișinău: UPS ”Ion Creangă”, 2009

comportamentali (măsurabili, concreți și detectabili) performanțele copilului, realizate ca un rezultat al procesului de instruire.

Deci, obiectivul operațional ne indică ce trebuie să știe, să facă copilul la sfârșitul unei activități. Obiectivele operaționale sînt intrarea și tot odată ne indică calea spre atingerea standardelor de învățare și dezvoltare a copilului.

Obiectivele operaționale sînt acelea care descriu, cît mai concret posibil, cunoștințele, abilitățile-deprinderile și atitudinile preșcolarului la sfârșitul unei activități de instruire. Este vorba de a afla și de a realiza ceva nou, necunoscut pînă la momentul instruirii. Obiectivele operaționale anticipează, deci, o schimbare comportamentală, observabilă și măsurabilă, obținută pe parcursul unei activități didactice.

Prin urmare, operaționalizarea obiectivelor asigură o conexiune între componentele unei activități educaționale, facilitînd trecerea de la general la particular, de la abstract la concret.

*Înainte de a elabora obiectivele, trebuie să fim siguri că am reușit să:*

- stabilim scopurile evenimentului de instruire;
- identificăm cunoștințele, abilitățile și comportamentul așteptat ca un rezultat al realizării activității;
- elucidăm care sînt sarcinile de bază și cele secundare;
- determinăm comportamentele și caracteristicile inițiale ale copiilor.

În elaborarea obiectivelor operaționale, trebuie să ținem cont de anumite cerințe:

1. să fie clare, explicite și comprehensibile – atît pentru copil, cît și pentru educator;
2. să fie accesibile majorității copiilor și realizabile în intervalul de timp efectiv;
3. să corespundă particularităților de vîrstă ale copiilor, pregătirii și experienței lor anterioare;
4. să nu fie prea numeroase;
- 5 să descrie un comportament observabil și măsurabil;
6. să exprime comportamentul prin utilizarea verbelor de acțiune;

**Nu se permite utilizarea verbelor vagi. Verbele vagi nu vor putea fi evaluate.**

7. să conțină atît condițiile de realizare a sarcinilor, cît și criteriul performanței;
8. să vizeze o operație singulară;
9. să fie unice, logice și valide;
10. să reflecte activitatea copilului, nu a educatorului;
11. să fie transferabile de la situația pedagogică la o situație reală de viață.
12. să fie adresate copiilor
13. verbul de acțiune se va utiliza la modul conjunctiv
14. să fie clasificate în trei categorii: obiective operaționale cognitive, psihomotorii, afective

Pentru a verifica corectitudinea elaborării unui obiectiv operațional, încercați să găsiți răspuns la trei întrebări: CE? CÎT? CUM?

CE ? – animale plante, organisme, anotimpuri, transport, numere, poezii, texte, ghicitori, etc.

CÎT ? – 4- 5, 2, 3, câteva, toate, cel puțin, etc.

CUM ?- în baza povestirii educatorului, în baza experienței proprii, în baza manualului, caietului, cu cuvinte proprii, în baza imaginilor, planșelor, mulajelor, filmului, etc.

De exemplu:

Obiective operaționale:

*La sfârșitul activității preșcolarul de 3-4 ani va fi capabil :*

*Obiective cognitive:*

O.O1 Să enumere 4-5 (CÎT ?) animale domestice (CE ?) și 4-5 animale sălbatice în baza imaginilor (CUM ?)

O.O2 Să identifice 4-5 animale în baza planșei

O.O3 Să explice cu cuvinte proprii noțiunile de animal sălbatic și animal domestic

*Obiective psihomotorii*

O.O4 Să compare un animal domestic cu un animal sălbatic în baza unei convorbiri

O.O5 Să selecteze 4-5 animale salbatice(domestice) dintr-un set de imagini

*Obiective afective*

O.O6 Să manifeste o atitudine responsabilă față de animalele domestice și sălbatice în baza comportamentului său

În continuare vom prezenta un tabel, care va fi util în selectarea unor verbe de acțiune și utilizarea lor în formularea obiectivelor operaționale:

Nivelul cognitiv	Tipul obiectivului operațional	Verbele de acțiune
Cunoaștere și înțelegere	Cognitive	A defini, a explica, a numi, a identifica, a enumera, a recunoaște, a aminti, a distinge, a număra, a recita ș.a.
Aplicare	Psihomotorii	A descrie, a povesti, a compara, a selecta, a clasifica, a utiliza, a desena, a reprezenta, a alege, a aplica, ș.a.
Integrare	Psihomotorii afective	A formula, a elabora, a concluziona, a deduce, a analiza, a detecta, a structura, a căuta, a distinge
VERBE VAGI	A cunoaște, a înțelege, a conștientiza, a putea ș.a	

### **Aplicație pentru lucrul individual:**

Realizați evaluarea proiectului didactic al colegului Dumneavoastră, utilizând Standardele Naționale de Dezvoltare Profesională.

## JURNAL REFLEXIV

AM  
ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

VOI  
ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

APLICA

CELE

---

---

---

---

---

---

---

---

AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

---

---

---

---



## **UNITATE DE CURS 8. DOMENIILE ȘI INDICATORII DE DEZVOLATARE PROFESIONALĂ: ORGANIZAREA ÎNVĂȚĂRII**

### **Plan:**

- 1. Repere teoretice și metodoloice cu referință la subDomeniul Strategii de învățare*
- 2. Repere teoretice și metodologice cu referință la subDomeniul Medii de învățare*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

- 1. Să definească noțiunile strategii de învățare, strategii intercativ, medii de învățare*
- 2. Să descrie Domeniul Organizarea învățării cu subdomeniile sale Strategii de învățare și Medii de învățare*
- 3. Să identifice elementele mediului de învățare*
- 4. Să realizeze autoevaluarea-evaluare Domeniului Organizarea învățării în baza SNP*

### **EVOCARE:**

Aplicați tehnica ”Pixul pe hârtie” și scrieți timp de 3 minute, nedizlipind pixul de pe hârtie toate metodele didactice pe care le aplicați cu preșcolarii.

- 1. Repere teoretice și metodoloice cu referință la subDomeniul Strategii de învățare*

Domeniul *Organizarea învățării* vizează competențele de organizare a procesului de învățare ale cadrului didactic prin care acesta corelează obiectivele curriculare cu strategiile didactice și mediul de învățare în strânsă corespondență cu nevoile individuale ale copilului.

C.1. Subdomeniu: Strategii didactice

- Standard C.1.1.: Strategii pentru învățare activă
- Standard C.1.2.: Jocul ca formă integratoare a învățării și dezvoltării
- Standard C 1.3.: Strategii interactive
- Standard C 1.4.: Corelarea formelor de activitate cu vârsta copiilor, obiectivele de referință și sarcinile elaborate

- Standard C 1.5.: Crearea oportunităților de alegere și luare a deciziilor
- Standard C 1.6.: Valorificarea oportunităților de învățare neplanificate

#### C.2. Subdomeniu: Mediul de învățare

- Standard C 2.1.: Recunoașterea impactului mediului asupra învățării și dezvoltării
- Standard C 2.2.: Crearea unui mediu personalizat și prietenos copilului

Pentru a evalua cadrele didactice la acest domeniu, ar trebui să știm foarte clar ce include în sine o strategie didactică. Strategia didactică este un model de acțiune a cadrului didactic într-o unitate instrucțională care integrează un anumit mod de combinare a unor metode, mijloace și forme de organizare a instruirii selectate pentru necesitățile didactice ( L. Papuc). Strategiile didactice cuprind forme de organizare a activității copiilor, metode didactice și mijloace didactice. Strategiile intercalative cuprind metodele, formele didactice care presupun interacțiunea dintre copil-copil; copil-educator. În literatura de specialitate există un arsenal bogat de metode intercalative, jocuri pentru preșcolari.

#### **Curriculum plus**

Studiați literatura suplimentară <http://prodidactica.artsintez.md/wp-content/uploads/2016/03/1.pdf>; <http://prodidactica.artsintez.md/wp-content/uploads/2016/03/2.pdf>; <http://prodidactica.artsintez.md/wp-content/uploads/2016/03/3.pdf> și adaptați 3 metode intercalative pentru fiecare grupă de vârstă la o temă concretă de proiect.

#### ***2.Repere teoretice și metodologice cu referință la subDomeniul Medii de învățare***

După cum menționează Shonkoff, copiii se nasc conectați la învățare și... este necesar să asigurăm un mediu optim în care fiecare copil să poată să se dezvolte cât mai mult.

Mediul de învățare este spațiul în care cei instruiți realizează activități de învățare și sprijin reciproc, folosind o varietate de instrumente și resurse de informare în contextul eforturilor de realizare a finalităților de învățare.

Sub presiunea factorilor de mediu, vietuitoarele se transforma (se adapteaza), dobandind caracteristici noi pe care, apoi, le transmit mostenitorilor.

Mediul de învățare influențează semnificativ dezvoltarea armonioasă a copilului, și anume-cognitivă, socială, emoțională, estetică și fizică. Este în atribuția instituției de educație timpurie<sup>21</sup> să asigure un mediu securizat fizic și afectiv, stimulat din punct de vedere cognitiv și social pentru toți copiii. Astfel, educatorul încurajează copiii să învețe în baza explorărilor proprii, prin joc, prin interacțiune cu semenii săi.

Teoriile ambientaliste susțin rolul determinant al mediului, îndeosebi socio-cultural în dezvoltarea personalității. Ambientalismul își are originile în cercetările biologilor. Se considera teza transformistă formulată de **Jean Baptiste Lamarck**, în lucrarea sa *Filosofia zoologica*, ca fiind momentul de debut al acestei orientări.

Concepția ambientalistă a fost susținută de către sociologi, dar și de unele curente pedocentriste, adepți ai cărora erau M. Montessori, L. Tolstoi care promovau dezvoltarea copilului în mod liber, în cadrul mediului ambiant, conform trebuințelor și aspirațiilor sale.

M. Montessori<sup>22</sup> descrie proprietățile unui mediu educogen, menționând că trebuie să fie ordonat, fiecare lucru având locul său, unde poate fi găsit în permanență și cu ușurință de copii. De asemenea, mediul trebuie să fie plăcut, atrăgător și îmbietor. Unul din principiile de bază ale educației Montessori este pregătirea mediului, accentuând că este ”de o importanță covârșitoare ceea ce copilul întâlnește în fiecare zi în jurul său.”

Pedagogii din Reggio Emilia (Italia) Edwards, Gardini și Forman subliniază necesitatea unui mediu fizic care ar duce la informarea și implicarea copiilor. Ei confirmă că mediul fizic este și el ”un pedagog”<sup>23</sup>. *Ghidul de învățare* este reprezentat de totalitatea elementelor și condițiilor de viață cu care individul interacționează, direct sau indirect, pe parcursul dezvoltării sale, în diferite etape de evoluție. Factorii de mediu acționează sub forma influențelor bioclimatice, socioeconomice, culturale, a totalității condițiilor, structurilor și normelor sociale (începând cu mediul familial, și pînă la mediul comunitar și societatea în ansamblu) care se manifestă față de fiecare persoană sau grup social. Acțiunea factorilor de mediu poate fi directă sau indirectă, fiind structurați relativ într-o formă binară; ei se prezintă individului pe de-o parte ca realități fizice, concretizate în prezența nemijlocită și perceptibilă a persoanelor și obiectelor din lumea înconjurătoare, și, pe de altă parte, sub forma ansamblului de relații și semnificații

---

<sup>21</sup> Regulamentul-cadru al instituției de educație timpurie, 2015

<sup>22</sup> ALBULESCU I. *Pedagogii alternative*, 2014. 296 p. ISBN 978-606-587-197-7]

<sup>23</sup> TANKERSLEY D. *Cum aplicăm teoria în practică*. Ghid pentru promovarea principiilor unei pedagogii de calitate. Chișinău: ed. Epigraf, 2013. 2016p. ISBN 978-9975-125-14-7

care, prin interiorizare, formează elementele de structură și materialul de construcție necesar dezvoltării psihice. Având în vedere marea diversitate a conținuturilor mediului, a formelor și mijloacelor în care se prezintă, Super și Harkness au propus o nouă categorie teoretică sub forma conceptului de nișă de dezvoltare. Acest termen desemnează totalitatea elementelor cu care un copil intră în relație într-o anumită etapă de vîrstă. Structura nișei de dezvoltare vizează:

- obiectele, locurile, fenomenele accesibile copilului la diferite varste;
- răspunsurile și reacțiile celor din jurul copilului;
- cerințele adultului în raport cu așteptările, posibilitățile și performanțele solicitate copilului la anumite vîrste (mersul fără ajutor, aspecte privind limbajul, efectuarea unor activități de tip școlar în avans);
- activitățile impuse, propuse sau acceptate de acesta.

Din cele expuse mai sus putem atesta, că mediul de învățare se caracterizează prin trei componente: *mediul fizic*, care trebuie să fie un mediu sigur, dotat, cu materiale, mobilier; *Mediu psihologic*, care se caracterizează prin aceea că copiii să simtă afecțiune, să fie ascultat, să poată comunica liber și *mediu social*, care se caracterizează prin aceea că copiii relaționează cu colegii, să nu simtă conflicte, să poată genera idei, să poată să-și exprime punctul său de vedere.

**Mediul fizic** cuprinde tot ce te înconjoară grădinița: podelele, pereții, forma și mărimea sălii de grupă, spațiul pentru activitățile în aer liber, mobila, materialele, echipamentul și jucăriile influențează experiențele preșcolare. Grupele confortabile și agreabile din punct de vedere estetic le ajută pe educatoare și pe copii să se simtă bine. Culorile neutre și iluminatul cald, natural crează o atmosferă benefică. Aranjarea mobilei oferă sugestii de utilizare a spațiului și de asigurare a confortului în spațiul, liniștei, un bun nivel acustic. Designul spațiului interior și exterior trebuie să servească unui anumit scop și să fie planificat cu grijă. Un mediu bine construit ajută la desfășurarea unor jocuri complexe, la manifestarea independenței, dezvoltarea capacității de socializare și la rezolvarea de probleme. Copiii sunt încântați și stimulați să inițieze învățarea, să exploreze materiale și să descopere informații noi. Sala de grupă aparține copiilor, iar mediul reflectă interesele și cultura lor. Produsele lor artistice sunt expuse într-o manieră atractivă în sala de grupă. Experimentele lor științifice sunt etichetate și se desfășoară astfel încât să păstreze curățenia sălii de grupă punând lucrurile la locul lor. Toate rafturile și cutiile vor fi etichetate pentru a ușura aceste sarcini. Materialele și echipamentul din sala de grupă se organizează pe

zone care stimulează „munca” și jocul copiilor. Aceste zone poartă numele de centre de activitate. Fiecare sală de grupă are următoarele centre de activitate:

- Artă
- Construcții
- Jocul de rol
- Alfabetizare
- Nisip și apă
- Științe
- Jocul de masă

În primul rând, structurarea spațiului compensează potențialul psihic incomplet al copilului — la această vîrstă copilul se orientează insuficient în spațiu și timp. În rîndul al doilea, așa cum copiii învață prin asocierea informației noi cu cea deja cunoscută, a materialelor noi cu cele deja familiare, este logică gruparea materialelor de același fel în centre de studiu.

*Centrele de activitate* conțin o varietate de materiale pe care copiii le pot folosi în deverse moduri creative. Materialele trebuie selectate cu grijă de către educatoare astfel încît ele să încurajeze explorarea din partea copiilor. De asemenea, materialele trebuie dispuse pe rafturi în așa fel încît copiii să poată ajunge la ele și să fie atrași de ele. Copiii trebuie să lucreze independent cu materialele.

Numeroșii teoreticieni sunt de părere că joaca este unica unui copil. Pentru copii de vîrstă mică, învățarea înseamnă joacă, iar joaca înseamnă învățare; iar aceste două activități nu trebuie separate una de alta. Stimulînd copiii să joace veți stimula dezvoltarea firească a abilităților și talentele lor. Sistemul de educație preșcolar pune joaca la baza educației prin utilizarea din centrele de activitate și cu sprijinul echipei de educatori. Copiii învață și uni de la alții; centrele de activitate și lucrurile în grupuri mici le facilitează relații interumane firești. Acest lucru le oferă ocazia de a rezolva diferite probleme, de a lua decizii, de a practica autoexprimarea, de a învăța să diferențieze, de a deveni mai independenți și de a învăța din propriile experiențe.

Pe măsură ce educatoarele planifică structura centrelor de activitate și le poziționează în sala de grupă ele trebuie să aibă în vedere necesarul de spațiu pentru aceste centre. Spre exemplu centrul cu materiale de construcții trebuie să fie destul de mare ca un grup de cîțiva copii să poată lucra aici împreună sau fiecare separe, fără ca „șantierele” lor să se intersecteze. E de preferat să existe un covor care să acopre podeua în această zonă, deoarece acesta reduce zgomotul făcut de

cuburile car cad;de asemenea,atît copiilor,cît și adulților le vine mai ușor să șadă pe un covor decît pe podeua neacoperită.

**Mediul social** este caracterizat prin relațiile benefice ce se dezvoltă dintre copii, dar și copii- educator. Calitatea relațiilor pe care le au copiii cu oamenii importanți din viața lor și interacțiunile legate de aceste relații, precum și sentimentele legate de aceste relații, influențează de fapt arhitectura emergentă a creierului”. Interaciunile implica un nivel, de atașament față pe care un copil îl dezvoltă față de pedagog. Asa cum s-a menționat mai devreme, cercetarile au aratat ca a fi atașat puternic de un pedagog în copilăria fragedă este, de asemenea, important pentru dezvoltarea copilului în ceea ce privește formarea cognitivă, sociala și emoțională (Londerville și Main 1981 Howes, Hamilton și Matheson 1994; Jacobsen. Edelstein si Hoffman 1994; Howes, Hamilton si Phillipsen 1998; Gross man, Grossman si Zimmerman 1999: Howes 1999; Shanker 2008; Shonkoff si Phillips 2000). Rezultatele studiilor arată ca acei copii care au avut o relație sigura cu pedagogii lor de la gradinița au demonstrat interacțiuni bune cu colegii și relații pozitive cu pedagogii și colegi în școala primară Stilurile de interacțiune ale pedagogilor ajuta copiii să-și contruiască relații pozitive sigure cu alți copii, precum din punct de vedere afectiv cu alți.precum și cu adulți. (Riley et al. 2008 ei )Copii al căroră pedagogi au arătat căldura și respect față de ei,(de exemplu, pedagogi care ascultau atunci când copiii vorbeau cu ei, faceau contact vizual, tratau copiii) au dezvoltat relații pozitive competente cu colegii. dezvoltare. Sentimentul de siguranță și securitate de relațiile strânse cu pedagogii și colegii le ofera copiilor o bază stabilă pentru a-i sprijini prin provocări de dezvoltare. Atunci când copii îi "interiorizează" pe pedagogi ca pe niște surse de incredere, de sprijin, ei reușesc mai bine să depășească provocările. Astfel, relațiile pedagog-copil par a fi o parte importanta a succesului social și academic al copiilor la școală. Sănătatea psihologica și starea buna sociala și emoționala ajuta la protejarea copiilor împotriva problemelor emoționale și comportamentale atât în prezent, cît și în viitor. De asemenea, cercetările au aratat faptul că bunăstarea sociala și emoționala a copilului este importantă, deoarece afectează sănătatea lui fizică (atat a copilului, cât și a adultului) și poate determina cât de bine se descurcă la școala (Power si Hertzman 1997, Topitzes et al. 2009).

Conform lui Riley et al. (2008), atunci cînd copiii creează un atașament puternic cu pedagogii și au un sentiment de stare de bine, aceștia își dezvoltă:

- ❖ Încrederea în relațiile sociale prin faptul că pedagogul este prezent în momente de necesitate, pentru a oferi confort și sprijin.
- ❖ Încrederea în relațiile sociale prin faptul că pedagogul este prezent în momente de necesitate, pentru a oferi confort și sprijin.
- ❖ Încrederea în sine că merita atenția și afecțiunea pe care o primesc și că sunt importanți și speciali.
- ❖ Așteptările legate de relații.

Capacitatea de a interacționa în mod corespunzător cu alții, inclusiv de a obține atenția celorlalți, de a împărtăși cu alții și de a face compromisuri, de a comunica și de a face față emoțiilor negative. Riley et al. (2008), de asemenea, arată că pe lângă dezvoltarea atașamentului, copiii de vârstă fragedă trebuie să fie liberi să exploreze.

**Mediul psihologic** presupune afecțiune, să fie ascultat, să poată comunica liber. Din aceste considerente starea de bine copiilor este consolidată atunci când se simt respectați. Interesele, abilitățile lor diferite, experiențele lor anterioare și aptitudinile lor diferite sunt văzute ca laturi, și nu ca probleme care trebuie „rezolvate”. Mediul asigură succesul tuturor copiilor indiferent dacă se descurcă mai bine atunci când lucrează individual sau au nevoie de sprijinul grupului sau dacă învață prin intermediul vizual, auditiv, kinestezic sau tactil. Un mediu de sală de grupă care promovează starea de bine a copiilor le oferă oportunități pentru toate stilurile de învățare, experiențele, culturile, limbile, preferințele și așa mai departe.

O grupă cooperantă, mai degrabă decât o grupă competitivă, contribuie la un mediu de învățare emoțional sigur. Obiectivul activităților de învățare ar trebui să fie cooperarea, nu competiția. Un mediu competitiv poate transmite mesajul că alții stau în calea succesului nostru și poate încuraja câștigul cu orice preț. Acest lucru diminuează sentimentele de siguranță. Educatorul întotdeauna trebuie să aplice principiul de echitate, solicitând tuturor copiilor să dea dovadă de competență, efort și performanță.

Într-un mediu de cooperare, copiii știu că ceilalți le va păsa de contribuția lor și că împreună creează o comunitate care să le permit să simtă un sentiment de apartenență. Pedagogul trebuie să caute întotdeauna oportunități pentru copii de a găsi sprijinul colegilor și trebuie să intervină atunci când copiii îi exclud pe alții din activitățile lor. Crearea unui sentiment de comunitate include a da o identitate specială, cu propriile sale tradiții, cultură,

aspect, reguli etc; la care toată lumea din grup a contribuit și în care identitatea individuală fiecăruia este recunoscută și sărbătorită. Educatorii, împreună cu copiii pot dezvolta tradițiile pentru a ajuta copiii să facă o conexiune emoțională cu grupa, să determine sentimente pozitive și să ofere un sentiment de apartenență la grup. Acest grup include activități și experiențe care sunt unice pentru grupă, care sunt cunoscute la toată lumea din grupă și care sunt repetate pentru a construi tradiții. Poate include, de asemenea, mascot ale grupe, cărți despre grupă, proverbe ale grupeii etc. Pedagogii, de asemenea, trebuie să creeze oportunități pentru copii (de exemplu, reuniuni de dimineață, timp petrecut în cerc pe podea etc.), cu scopul de a împărtăși ideile lor, de a se asculta reciproc, de a face compromisuri și de a ajunge la consens. Pentru a face acest lucru trebuie ca toți copiii să fie incluși în procesul de luare a deciziei, precum și să se ofere oportunități de a ajunge la soluții comune și de a crea reguli comune. Pedagogii trebuie să le ofere copiilor diverse oportunități de a se angaja în discuții despre echitate, prietenie, responsabilitate, autoritate și diferențe.

Copiii trebuie de asemenea, să se simtă confortabil și să știe cum să se adreseze educatorilor dacă au o problemă; trebuie să înțeleagă ce așteaptă educatorul de la ei și să simtă că gândurile, sentimentele și ideile lor sunt importante pentru pedagog. Cel mai important lucru pe care îl poate face un educator pentru a ajuta copiii să se simtă confortabil este să interacționeze cu copiii în moduri care arată că le face plăcere și că se bucură.

În cele din urmă, pedagogii trebuie, de asemenea, să dezvolte sentimentul de conexiune și apartenență al copilului în comunități și în lume. Nu este suficient să creeze doar insule de siguranță în sălile de grup. Pedagogii pot citi cărți, pot avea discuții despre imagini etc; pentru a le arăta copiilor că multor persoane le pasă de ei și pentru a învăța cum să se simtă în siguranță.

Cel mai important lucru pentru un pedagog este să se bucure de interacțiunile cu copilul și să fie un bun ascultător. Din nou, este important ca pedagogii să le acorde copiilor atenție atunci când copiii vorbesc direct cu ei, să încurajeze spontaneitatea copiilor și să le permită copiilor să termine ceea ce spun fără întreruperi. Acest lucru promovează sentimentul de sine puternic al copilului și capacitatea de gândire creativă, deoarece copilul se simte acceptat în siguranță și sprijinit în explorarea sa, în joc, precum și în autexprimare. Când pedagogii corectează copiii în mod continuu sau trag concluzii pripite în legătură cu ceea ce spun copiii, copiii nu se simt liberi să se exprime. Pedagogii trebuie, de asemenea, să încurajeze copiii să-și pună întrebări reciproc și să pună întrebări adulților, ca o formă de exprimare.



Deci, sala de grupă servește ca un mediu de învățare adecvat din punctul de vedere dezvoltării care susține inițiativele copiilor de a explora, a investiga, a observa și a experimenta, permitând asumarea de riscuri corespunzătoare în limite de siguranță. Pedagogii creează un mediu receptiv intelectual, social, emoțional și fizic, pentru a promova învățarea și dezvoltarea fiecărui copil. Acest mediu favorizează stima de sine, conceptul de sine și competența socială prin oferirea de oportunități de învățare sigur, care diferențiază activitățile de învățare, încât toți copiii să aibă o șansă puternică de succes și provocări la un nivel care să corespundă cu calitățile lor

#### **APLICAȚII PENTRU LUCRUL INDIVIDUAL:**

1. Simulați cu colegii de grupă o metodă interactivă la o temă concretă. Realizați autoevaluarea/evaluarea aplicării acestei metode în baza SNP
2. Observați mediul de învățare din grupa în care activați. Realizați autoevaluarea acestui mediu utilizând SNP, dar și Fișele de reflecție propuse în anexe. Propuneți soluții concrete de îmbunătățirea mediului de învățare

## JURNAL REFLEXIV

**1. AM  
ÎNVĂȚAT** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**2. VOI APLICA CELE  
ÎNVĂȚATE** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**3. AȘ DORI SĂ MAI ȘTIU**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **UNITATE DE CURS 9. DOMENIILE ȘI INDICATORII DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ: EVALUAREA ÎNVĂȚĂRII. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ. PARTENERIAT EDUCAȚIONAL**

### **Plan:**

- 1.Repere teoretice și metodologice cu referință la competența de evaluare a cadrului didactic*
- 2. Repere teoretice și metodologice cu referință la dezvoltarea profesională*
- 3.Repere teoretice și metodologice cu referință la parteneriatul educațional*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

- 5. Să descrie Domeniile Evaluare; Dezvoltare profesională; Parteneriat educațional*
- 6. Să aplice Fișele de evaluare a nivelului de aplicare a copilului în activitate*
- 7. Să propună măsuri de stimulare și motivare a activității copiilor*
- 8. Să realizeze autoevaluarea/autoevaluarea Domeniului Dezvoltarea profesională și a Parteneriatului educațional în baza SNP*
- 9. Să argumenteze avantajele și dezavantajele parteneriatului educațional*

### **EVOCARE:**

Cum credeți de ce este importantă evaluarea în procesul instructiv-educativ???

Pe ce loc ați plasa EVALUAREA în procesul instructiv-educativ din instituția de educație timpurie? Argumentați.

### ***1. Repere teoretice și metodologice cu referință la evaluarea competenței de evaluare a cadrului didactic***

Domeniul *Evaluarea învățării* vizează competențele de evaluare ale cadrului didactic. Aceste competențe promovează principiile evaluării autentice care se bazează pe utilizarea unor strategii alternative de evaluare: observarea copilului și înregistrarea datelor privind progresele înregistrate de copil, utilizarea portofoliului individual al

copilului, feedback-ul pozitiv, utilizarea mai multor surse de informație și contexte pentru aprecierea performanțelor copilului, autoevaluarea.

Domeniul ”Evaluarea învățării ” cuprinde următoarele standarde:

- Standard D.1.: Observarea copilului (înregistrarea observațiilor privind progresele în dezvoltarea copilului pe cele patru domenii definite prin Standardele de Învățare și Dezvoltare a copilului: cognitiv, socio-emoțional, fizic și sănătate, atitudine în învățare)
- Standard D.2.: Utilizarea diverselor forme de evaluare a copilului
- Standard D.3.: Înregistrarea progreselor copilului
- Standard D.4.: Dezvoltarea de obiective pe termen scurt și termen mediu de dezvoltare individuală a copilului în baza rezultatelor evaluării

Una dintre metodele de cunoaștere, dar și de evaluare a copilului este metoda observarea.

Observarea oferă informații cu privire la dezvoltarea, progresul copiilor, la nevoile individuale ale copilului. Dacă , însă, datele nu sînt înregistrate, informația poate fi uitată. Este important ca pedagogii să posede un sistem de înregistrare a datelor, astfel ca ele să poată fi folosite în planificarea instruirii , în comunicarea cu copiii și părinții acestora.

Există diverse metode de înregistrare a datelor: notițe pe foi mici de hârtie, pe care educatorii le pot clasifica în fișierele individuale ale copiilor în funcțiile de domeniile de dezvoltare; portofolii cu lucrările copiilor; casete cu înregistrări ale copiilor (poezii recitate de către copii, redare de texte, povești); colaborarea la proiecte; ”Jurnalul reacțiilor la literatură”; descrieri de interviuri sau conversații

Laevers descrie 5 niveluri de implicare a unui copil în activitate :

Nivel de implicare	Exemple
<p><b>Foarte scăzut - 1punct</b>  <i>Copilul abea de arată un semn de activizm</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nu se concentrează, privește în gol, visează cu ochii dechiși</li> <li>• Atitudine absentă, pasivă</li> <li>• Face acțiuni pasive, fără scop, neproductive</li> <li>• Nici un semn de explorare și interes</li> <li>• Neasimilare, lipsă de activități mentale</li> </ul>
<p><b>Scăzut – 2 punct</b>            Copilul arată un oarecare activism, dar activitatea adesea nu/i reușește</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentrare limitată: se uită în altă parte în timpul activității, se învîrte, visează</li> <li>• Este ușor distras</li> <li>• Acțiunea duce numai la rezultate limitate</li> </ul>
<p><b>Moderat – 3 puncte</b>            Copilul este ocupat tot timpul, dar fără concentrare reală</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acțiuni de rutină, atenție superficială</li> <li>• Nu este absorbit de activitate</li> <li>• Motivație limitată, lipsa devotamentului real</li> <li>• Nu-și folosește capacitățile pe deplin</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activitatea nu face apel la imaginația copilului</li> </ul>
<p><b>Ridicat – 4 puncte</b> Sînt evidente semne de implicare, dar nu sînt întotdeauna prezente în grad maxim</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se implică în activitate fără întreruperi</li> <li>• În mare parte din timp există concentrare reală, dar în decursul cîtorva momente scurte atenția este mai superficială</li> <li>• Se simte provocat, există un anumit grad de motivație</li> <li>• Capacitățile și imaginația sînt provocate într-un anumit grad de activitate</li> </ul>
<p><b>Foarte ridicat – 5 puncte</b> Pe parcursul observării, copilul este implicat continuu în activitate și complet absorbit de aceasta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este pe deplin atent, concentrat fără</li> <li>• Întreruperi</li> <li>• Este foarte motivat, simte o atracție puternică față de activitate, permanent perseverează</li> <li>• Nici stimulii puternici nu-i distrag atenția</li> <li>• Este foarte atent, lucrează cu acuratețe</li> <li>• Activitatea mentală este intensă</li> </ul>

### Aplicații pentru lucrul individual:

Realizați evaluarea nivelului de implicare în activitate a unui copil conform criteriilor propuse de Laevers. Pentru a realiza plasarea pe un anumit nivel, executați noțiile în urma observărilor (5-10 observări):

Data și ora	Punctaj pentru implicare	Descrierea acțiunii copilului
...		
<b>Nivel de implicare</b>		

Pentru a activa copiii LAevers și Moon propun următoarele acțiuni:

1. Rearanjarea grupeii în centre de interes atrăgătoare
2. Verificarea conținutului centrelor de activitate și înlocuirea materialelor neatractive cu materiale neatrăgătoare
3. Introducerea activităților noi

4. Observarea copiilor , descoperirea intereselor lor și identificarea activităților care îndeplinesc aceste orientări
5. Sprijinirea activităților în curs de desfășurare prin stimularea impulsurilor și îmbogățirea intervențiilor
6. Extinderea posibilităților de liberă inițiativă și sprijinirea lor cu reguli și acorduri serioase
7. Explorarea relației cu fiecare copil și între copii și încercarea de a o îmbunătăți
8. Introducerea activităților care să-i ajute pe copii să exploreze lumea comportamentelor, sentimentelor și valorilor
9. Identificarea copiilor cu probleme emoționale și conceperea intervențiilor de susținere
10. Identificarea copiilor cu nevoi de dezvoltare și conceperea intervențiilor care să determine implicarea în sfera cu probleme

Cadrele didactice mai pot realiza observări asupra activității copiilor, incluzând diverse momente în Fișa de evaluare:

<b>DOMENIU DEZVOLTARE, STANDARDE INDICATORI</b>	<b>DE ȘI</b>	<b>SCALA DE APRECIERE</b>		
		<b>Nerealizat</b>	<b>În curs de realizare</b>	<b>Realizat</b>
<b>Standard:</b>				
<b>Indicator</b>				<b>X</b>

Unii indicatori din *Fișa de evaluare* vor fi evaluați în baza unor momente comune de observare pentru toți copiii din grupă sau pentru un grup mai mic planificate din timp, alții vor necesita observări individuale pentru fiecare copil, la fel planificate. Tot odată, educatorul mai poate nota și unele observații care apar spontan în programul zilei de activitate cu copiii, doar cu condiția că acestea sunt relevante pentru anumiți indicatori. La evaluarea dezvoltării copilului nu este neapărat să se țină cont de ordinea indicatorilor din *Fișa de evaluare*, important e ca toți indicatorii să fie evaluați. *Fișa de evaluare* îi oferă posibilitate cadrului didactic să identifice care sunt punctele tari în dezvoltarea copilului și care domenii necesită îmbunătățiri în dezvoltarea acestuia. Mai servește și drept sistem de referință pentru abordarea individualizată și diferențiată a procesului educațional, astfel încât să asigure susținere copilului și intervenții adecvate nevoilor și interesului acestuia.

## ***2. Repere teoretice și metodologice cu referință la dezvoltarea profesională***

Domeniul Dezvoltare profesională cuprinde următoarele Standarde:

Standard E.1.: Consultarea de materiale de specialitate

Standard E.2.: Participarea la cursuri de formare continuă și perfecționare

Standard E.3.: Reflecție asupra propriei activități pentru îmbunătățirea rezultatelor

Standard E.4.: Lucrul în echipă cu cadre didactice și alți specialiști pentru îmbunătățirea activității didactice

Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice este un proces continuu de învățare pe tot parcursul vieții, de formare, de dobândire sau de îmbunătățire a competențelor și o modalitate eficientă de a ajunge la o anumită maturitate și înțelepciune în profesia didactică.

Evaluarea cadrului didactic, inclusiv a performanței profesionale, se realizează conform prevederilor legale în vigoare, cele mai importante fiind cuprinse în următoarele documente normative și de politică educațională:

- Codul Educației, 2014
- Standardele profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie.
- Curriculumul educației copiilor de vârstă timpurie și preșcolară (1-7 ani) în Republica Moldova,
- Regulamentul instituției de educație timpurie, cu modificările și completările ulterioare,

Drept **obiective prioritare** urmărite la evaluarea cadrelor didactice sunt:

- Proiectarea în planul anual de activitate al instituției a acțiunilor de dirijare și control la capitolul “Evaluarea și autoevaluarea cadrelor didactice în baza Standardelor profesionale naționale”.
- Strategii și instrumente aplicate în realizarea evaluării și autoevaluării competențelor profesionale ale cadrelor didactice în baza Standardelor profesionale naționale în instituțiile preșcolare și rolul Standardelor în dezvoltarea profesională a educatorilor.
- Elaborarea unui PDP (*Plan de dezvoltare profesională*) a cadrului didactic în rezultatul evaluării și autoevaluării a competențelor profesionale.

Drept criterii de evaluare a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice pot fi utilizate următoarele :  
Evaluati rezultatele activității personale și căutați în mod sistematic informații dintr-o varietate de surse? Salutați și experimentați idei noi când planificați strategiile de instruire? Utilizați o varietate de înregistrări scrise, pentru a reflecta asupra practicilor de predare atât în cadrul activităților, cât și în proiecte interdisciplinare? Oferiți copiilor cele mai

eficiente oportunități de învățare și dezvoltare ? Aspirați la noi grade didactice în cadrul atestării? Cum vă apreciază colegii și părinții competențele profesionale? Ș.a.

**Aplicație pentru lucrul individual:**

Realizați autoevaluarea dezvoltării personale, utilizând Fișele de reflecție pentru Domeniul E. de la Anexe. Identificați punctele salbe ale Dezvoltării profesionale.

**3. *Repere teoretice și metodologice cu referință la parteneriatul educațional***

Domeniul Parteneriatul cu părinții include următoarele Standarde:

Standard F.1.: Cunoașterea nevoilor și intereselor părinților privind dezvoltarea copilului, a contextului sociocultural al familiei

Standard F.2.: Informarea permanentă a părinților privind progresele și problemele copilului în dezvoltare

Standard F.3.: Colaborarea cu părinții în luarea de decizii privind dezvoltarea copilului

Standard F.4.: Stimularea participării părinților la activitățile programului educațional

Colaborarea familiei cu grădinița este o condiție importantă a unirii eforturilor în educarea copiilor. Comportarea copiilor în instituție și în afara ei nu-i poate lăsa indiferenți pe educatori și pe părinți. Problemele tratate de educatori cu părinții trebuie să reflecte necesitățile stringente ale vieții, ale grădiniței, ale instruirii și educării eficiente a copiilor, la soluționarea cărora sunt angajate, deopotrivă, grădinița și familia. Privită în timp, familia a constituit prima școală a omului și constituie și azi prima școală a copilului. Cunoașterea și înțelegerea familiei în calitate de partener constant și autentic devine o prioritate mai ales în contextul actual în care familia însăși trebuie să se adapteze unor schimbări semnificative. În relațiile dintre instituție și părinți pot să apară disfuncții generate de: lipsa de interes din partea părinților în raport cu educația și cu evoluția propriilor copii, problemele severe cu care se confruntă unele familii, marginalizarea sau automarginalizarea unor familii defavorizate, restricțiile care țin de timpul limitat și de lacunele informaționale.

De aceea, instituțiile de educație timpurie trebuie să-și asume următoarele responsabilități: atragerea și sensibilizarea familiei; elaborarea și aplicarea sistematică a unor proiecte de parteneriat cu părinții; comunicarea unor informații clare cu privire la instituție, activitățile și problemele ei; organizarea unor activități extracurriculare în regim de parteneriat; crearea unor



asociații comune care să se unească părinți ai copiilor, cadre didactice; Metodele de realizare a parteneriatului sunt diverse: Chestionare; prezentarea lucrărilor, portofoliilor copiilor; ședințe cu părinții; activități extracurriculare comune; activități de salubritate; asistări la activități; participări la activități în calitate de voluntar; oferirea informațiilor: pliante, reviste, info....; adresare către părinți; oferirea de diplome părinților activi.

**Aplicație pentru lucrul individual:**

Identificați avantajele parteneriatului pentru:

- a) Copil
- b) Familia
- c) Grădiniță

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

## **UNITATE DE CURS 10. PLANIFICAREA INDIVIDUALĂ ȘI INSTITUȚIONALĂ A CARIEREI PROFESIONALE.**

### **Plan:**

- 1. Importanța planificării dezvoltării profesionale*
- 2. Planificarea instituțională de dezvoltare profesională*
- 3. Planificarea individuală de dezvoltare profesională*

### **Obiective:**

*La finele acestei lecții, masterandul va fi capabil:*

- 1. Să argumenteze importanța dezvoltării profesionale*
- 2. Să categorisească tipurile de planificare a dezvoltării profesionale*
- 3. Să descrie structura modelelor de dezvoltare profesională*
- 4. Să elaboreze Planuri instituționale de dezvoltare profesională și Planuri individuale de dezvoltare profesională*

### **EVOCARE:**

- Analizați fișele de autoevaluare executate la diverse domenii. Stabiliți punctele slabe și nevoile de formare profesională. Reflectați și spuneți ce acțiuni ați interprinde pentru ameliorarea situației.

### **1. Importanța planificării dezvoltării profesionale**

Planificarea dezvoltării profesionale prezintă procesul prin care cadrele didactice își evaluează punctele forte și punctele slabe, întrevăd oportunitățile de dezvoltare în cadrul instituției și își stabilesc obiectivele și direcțiile care vor conduce la ascensiunea în carieră.

Deși cadrele didactice sunt cei care poartă principala responsabilitate a felului în care își conduc cariera proprie, echipei manageriale îi revine un rol esențial în acest sens și anume, acela de facilitator.

Direcțiile principale prin care echipa managerială poate să conducă și să dezvolte carierele cadrelor didactice, astfel încât să contribuie la eficiența și eficacitatea organizațională sunt:

- Evaluarea periodică a performanțelor cadrelor didactice;
- Facilitarea lărgirii și îmbogățirii cunoștințelor angajaților (prin cursuri de instruire, rotație, lărgire și îmbogățirea posturilor);
- Identificarea nevoilor organizaționale viitoare de personal;
- Identificarea la fiecare angajat a cunoștințelor, abilităților și intereselor personale;
- Oferirea de informații legate de posturile libere ce apar în instituție și perspectivele de avansare;
- Crearea unui climat organizațional care să faciliteze comunicarea deschisă cu cadrele didactice

## **2. Planificarea instituțională de dezvoltare profesională**

La nivel de instituție de educație timpurie se pot realiza mai multe tipuri de planuri. Vom prezenta în continuare Plan instituțional de dezvoltare profesională și Plan individual de dezvoltare profesională. Planul instituțional de dezvoltare profesională se realizează, de regulă, de către metodistul grădiniței. În cazul lipsei metodistului se realizează de către director sau mentor. Planul instituțional poate fi format din două compartimente: I. Perfecționarea cadrelor didactice, în care se include perfecționarea intrainstituțională cu seminare, ore metodice, consultații, activități publice la nivel de instituție și perfecționare interinstituțională cu reuniuni metodice, școala experienței avansate, seminare, simpozioane, masterate și recalificări. Metodistul va indica numele, prenumele cadrelor didactice și le va desemna pentru diverse activități. A doua parte a Planului instituțional de dezvoltare profesională constă în II. Evidența autoperfecționării cadrelor didactice. În acest compartiment se introduce numele, prenumele cadrului didactic, tema de cercetare, locul, perioada și forma de prezentare.

### **Model de Plan instituțional**

#### **I. Perfecționarea cadrelor didactice**

<b>N/r</b>	<b>Numele, prenumele</b>	<b>Funcția</b>	<b>Perfecționare intrainstituțională</b>	<b>Perfecționare interinstituțională</b>	<b>Total</b>

			Seminare	Ore metodice	Consultații	Activități publice	Reuniuni metodice	Școala experianțansate	Seminare	Simpozioane	Master/recalificare	
<b>1.</b>	<b>ED.1</b>	<b>Educator</b>	++	++	++	++	+	+	+		+	<b>12</b>
<b>2.</b>	<b>ED.2</b>	<b>Educator</b>	++	++	+++	+	+	+			/+	<b>11</b>

## II. Evidența autoperfecționării cadrelor didactice

NR.	Numele, prenumele	Funcția	Tema	Locul	Luna/ Data	Forma
				Expunerii temei		
1.	Ed. 1	Educator	Educația ecologică a copiilor preșcolari în partineriat cu familia	Cabinetul metodic	XI	Consiliu pedagogic (Prezentarea rezultatelor)
2.	Ed. 2	Educator	Activitățile sportive în perioada timpurie	Sala muzicală	IV	Seminar practic (Antrenarea cadrelor )

### 3. Planificarea individuală de dezvoltare profesională

Planificarea carierei nu este un lucru pe care un individ să-l facă în numele altei persoane. Inițiativa, eforturile trebuie să vină chiar de la cadrul didactic respectiv, deoarece numai acesta își cunoaște limitele și știe ce dorește să obțină în cariera sa.

De aceea, principala responsabilitate pentru planificarea carierei revine chiar angajatului. Cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie, ghidați de metodist își elaborează Planul individual de dezvoltare profesională.

Planul individual de dezvoltare este un mod de organizare și de stabilire a priorităților privind experiențele de învățare și de dezvoltare, ce vor ajuta cadrul didactic să își îmbunătățească performanța; să dobândească competențe pentru a avansa în carieră; să se pregătească pentru o altă subjă sau poziție, pentru preluarea unor noi responsabilități.

Elaborarea Planului individual de dezvoltare profesională presupune 3 etape:

I. *Constatarea inițială* (la această etapă cadrul didactic, cu ajutorul metodistului își va autoevalua competențele în baza *Standardelor profesionale*, va identifica acei indicatori care denotă competențe slab formate, ce pot determina lacune-eșecuri în activitatea sa.)

II. *Elaborarea strategiilor de lichidare a lacunelor* (Cadrul didactic va selecta acele strategii și sugestii care îi vor fi utile pentru îmbunătățirea acestor competențe).

III. *Reevalurea* (După realizarea măsurilor preconizate în plan, cadrul didactic își va evalua competențele, constatând schimbările care s-au produs în activitatea sa. Procesul de autoevaluare este unul continuu: anumite competențe manifestate bine azi, mâine ar putea necesita îmbunătățire.

Indicatorul care necesită îmbunătățire.	Obiective propuse	Strategii-soluții-acțiuni care trebuie îndeplinite	Termen estimativ	Modalități de evaluare
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizează diverse forme de organizare a activității copiilor (în grup mare, grup mic, perechi, individual), potrivindu-le la obiectivele propuse și respectând nevoile individuale și de grup ale copiilor.</li> </ul>	<p>Formarea capacității de organizare a procesului instructiv-educativ în grupuri mari, mici, perechi și menținerea disciplinei în timpul realizării sarcinilor.</p> <p>Motivarea părinților la participarea activă în organizarea și desfășurarea activităților instructiv-educative.</p>	<p>- Voi realiza frecvent activități integrate în grupuri;</p> <p>-Voi utiliza metode interactive în desfășurarea activităților integrate;</p> <p>-Voi folosi diverse materiale didactice în scopul satisfacerii curiozității copiilor.</p>	<p>Pe tot parcursul anului Septembrie-mai 2016/2017</p> <p>August-septembrie 2016</p>	<p>Rezultatele muncii copiilor. Susținerea activităților demonstrative. Realizarea proiectelor tematice sugerate de către părinți.</p>

**Aplicație pentru lucrul individual:**

Elaborați un Plan instituțional de dezvoltare profesională și un Plan individual de dezvoltare profesională.

## JURNAL REFLEXIV

1. AM

ÎNVĂȚAT \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. VOI

APLICA

CELE

ÎNVĂȚATE \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. AȘ

DORI

SĂ

MAI

ȘTIU

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Fișele de reflecție

**Domeniul A. Concepția despre copil și educație timpurie.**

**Standardul A.1. Cadrul didactic răspunde necesităților unice de învățare și dezvoltare ale fiecărui copil și asigură susținerea necesară pentru ca toți copiii să-și realizeze întregul potențial.**

**Fișă de reflecție la indicatorii 1-3**

N d-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Interacționez frecvent cu fiecare copil?		
2.	Manifest afecțiune, interes și respect pentru experiențele și rezultatele activității fiecărui copil?		
3.	Utilizez cuvinte calde și acțiuni prietenoase și respectuoase cu fiecare copil, rostindu-i numele?		
4.	Vorbesc prietenos și amabil cu toți copiii la nivelul ochilor acestora??		
5.	Stabilesc obiective pentru fiecare copil, raportate la obiectivele de referință, strategii didactice și materiale ?		
6.	Elaborez sarcini, ținând cont de stilurile individuale de învățare ?		
7.	Recunosc necesitățile individuale și laturile forte ale personalității fiecărui copil și realizările lui?		
8.	Identific și recunosc zilnic abilitățile și realizările fiecărui copil?		
9.	Susțin fiecare copil în construirea propriei învățări, pornind de la nivelul la care se află și în conformitate cu ritmul său propriu?		
10.	Comunic cu părinții despre realizările copiilor lor?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da”. 10-8”Da”– Deseori; 7-5 „Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Criterii pentru Standardul A.2. Cadrul didactic abordează dezvoltarea copilului în mod integrat, asigurând în egală măsură dezvoltarea acestuia pe plan cognitiv, socioemoțional și fizic.**

**Fișă de reflecție la indicatorii 4-6**

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Oferiți copiilor diferite oportunități de a interacționa verbal și cel puțin 60 de minute de activitate fizică zilnic?		
2.	Faceți ca activitățile fizice să fie distractive și amuzante și ca copiii să înțeleagă, că activitatea fizică oferă plăcere, provocare, autoexprimare și interacțiune socială?		
3.	Monitorizați zilnic, încurajați și lăudați comportamentele prin care copiii se ajută, și se respectă unii pe alții?		
4.	Oferiți copiilor posibilitatea de a se juca în grupuri mici, în care fiecare copil are un rol și o responsabilitate concretă?		
5.	Urmăriți împreună cu copiii emisiuni de știință accesibile, realizând conexiuni între obiecte, fapte, fenomene?		
6.	Susțineți inițiativele care vin din partea copilului și facilitați accesul la informații și materiale?		
7.	Facilitați accesul la produse artistice și întâlnirile cu artiști care să reprezinte propria cultură?		
8.	Oferiți materiale diverse copiilor pentru a lucra, solicitându-le astfel a face comparații între ele pentru a le utiliza pe cele care îi sunt utile?		
9.	Conlucrați activ cu familia pentru a crea un mediu coerent și optim pentru dezvoltarea și învățarea lui sub toate aspectele ?		
10.	Oferiți copiilor oportunitatea realizării de proiecte și utilizarea de diferite obiecte (forme, greutate, lungimi, înălțimi variate) și insistați pe estimări precise?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da.” 10-8- Deseori; 7-5 - Uneori; 4-1 -RAR

**Standardul A.3. Cadrul didactic cunoaște specificitatea procesului de învățare la copil de la naștere la 7 ani.**

**Fișă de reflecție la indicatorii 7-8**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Structurați activitatea de la grupă pe centre de interes și utilizați metodele activ-participative, pentru a face eficientă învățarea ?		
2.	Furnizați materiale informative diverse și interacțiuni adecvate perioadei de vârstă?		
3.	Practicați cu copiii activități de observare și de înregistrare a schimbărilor din jur?		
4.	Oferiți copilului șansa de a participa în activități de grup, de a avea dreptul la opinie și de a se implica în luarea deciziilor?		
5.	Alocați suficient timp pentru copiii bilingvi să se implice în conversații semnificative		
6.	Alături de povești, povestiri, basme sau poezii, citiți și cărți de știință (despre cum funcționează obiectele, despre anotimpuri, despre viața plantelor și animalelor ?		
7.	Acordați atenție învățării prin joc? Jucați jocuri cu litere din diferite materiale? Încurajați copilul să o coloreze, copieze conturul literei, să o descrie?		
8.	Realizați împreună cu copiii experimente pentru a surprinde relația de cauză- efect?		
9.	Susțineți inițiativele care vin din partea copiilor și dacă le facilitați accesul la informații, materiale și activitatea de joc ?		
10.	Ajustați sarcinile la interesele și posibilitățile copilului, conform vârstei?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-5 „Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Standardul A.4. Cadrul didactic promovează incluziunea socială, oferind tuturor copiilor oportunități egale de dezvoltare și învățare, respectând valorile bazate pe drepturile omului, principiile unei societăți democratice deschise promovând toleranța față de ceea ce este diferit, prin respectarea diversității .**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 9-13 .**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Oferiți șanse egale pentru toți copiii, indiferent de sex, origine socială, etnie și abilități de a-și demonstra ideile?		
2.	Propuneți materiale care reflectă diversitatea din comunitate în care cresc copiii, din țară și din lume?		
3.	Planificați jocuri și activități care să-i ajute pe copii să-și dezvolte abilitățile necesare, pentru a trăi într-o societate democratică (acomodarea la necesitățile altora, deprinderi de soluționare a problemelor, a conflictelor.) ?		
4.	Facilitați realizarea activităților care să permită copiilor să negocieze rezolvarea conflictelor (joc dramatic, folosirea costumelor specifice diverselor etnii)?		
5.	Ajutați copiii să recunoască și să reacționeze adecvat în situații discriminatoare ( copii cu probleme de dezvoltare, de altă etnie ect.)?		
6.	Intervenți când copiii exclud din activități alți copii în baza prejudecăților ?		
7.	Folosiți situații oportune prin care să-i faceți pe copii să reflecteze asupra problemelor și conflictelor etnice și de altă natură?		
8.	Interacționați cu copii non-verbal, îi mângâiați, îi îmbrățișați, le zâmbiți tuturor?		
9.	Proiectați unități tematice cu accent pe aprecierea diversității (Oamenilor după locul de trai, vestimentație, îndeletniciri)?		
10.	Oferiți diverse oportunități copiilor de a interacționa cu persoane din diverse grupuri sociale și etnice, ori cu persoane cu dizabilități într-o manieră respectuoasă?		

**Scara de convertire:** După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”. 10-8”Da” – Deseori; 7-5 „Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

## Domeniul B. Planificarea învățării

**Standardul B. 1. Cadrul didactic realizează planificări zilnice și săptămânale bine structurate , echilibrate, care se bazează pe cunoașterea dezvoltării copilului, pe o bună cunoaștere a copilului din grupă și pe obiectivele ariilor curriculare .**

### Fișa de reflecție pentru indicatorii 14-15

Nd -o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Elaborați proiecte săptămânale permanente?		
2.	Elaborați proiecte zilnice permanente?		
3.	Proiectele zilnice și cele săptămânale sunt elaborate conștient, minuțios?		
4.	Realizarea planificării este precedată de o evaluare a intereselor, cunoștințelor copiilor?		
5.	Planul săptămânal oferă copiilor toate tipurile de obținuturi privind materialele de studiu (arte, științe, experiențe senzoriale, mișcare, literatură artistică)?		
6.	Sunt prezente cele trei tipuri de obiective operaționale?		
7.	În fiecare dintre obiectivele operaționale poți găsi răspuns la cele trei întrebări „Ce?”, „Cât?” ; „Cum?”		
8.	Toate obiectivele formulate sunt destinate copiilor?		
9.	Obiectivele operaționale sunt elaborate în baza obiectivelor de referință?		
10.	Sunt formulate de către D-țră personal, luând în considerație grupa de copii concretă?		

### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – deseori; 7-6,„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

## Fișa de reflecție pentru indicatorii 16-18

No	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Tema zilei corespunde cu tema săptămînală și cu tema proiectului?		
2.	Sarcinile propuse copiilor permanent promovează dezvoltarea lor holistică?		
3.	Obiectivele operaționale indică cunoștințe, abilități și atitudini noi, pe care copilul le va căpăta anume în urma desfășurării acestei activități?		
4.	Permanent respectă integrarea ariilor curriculare, conform cerințelor?		
5.	Este respectată structura contemporană de proiectare?		
6.	Ajustezi planul și reorganizi mediul, dacă copiii au nevoie de explorarea mediului?		
7.	Realizezi observări permanente (cu înregistrarea observărilor) asupra grupului de copii, pentru a depista interesele lor, stilul de învățare, etc. ?		
8.	Planifici permanent activități diverse pentru copiii care lucrează mai lent sau mai repede?		
9.	Planifici permanent însărcinări diferite pentru fiecare Centru?		
10.	Dacă observi că copiii lucrează fără interes la un anumit centru, excluzi acest centru la activitatea următoare?		

### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da” 10-8 ”Da” – deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-3 „Da”- RAR

**Standardul B. 2. Cadrul didactic realizează planificări zilnice și săptămânale care reflectă abordarea integrată a curriculumu-ului**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 19-22**

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	La realizarea proiectelor tematice, favorizați explorarea în mod global, pe mai multe domenii, îndrumând copilul să stabilească legături dintre lucruri și fenomene?		
2.	În elaborarea planificării săptămânale permanente se iau în vedere sugestiile și interesele copiilor?		
3.	Copiii permanent participă la realizarea hărții proiectului?		
4.	Dacă observați că copiii nu sunt interesați de activitatea dată, recurgeți la schimbarea activității permanente?		
5.	Utilizați tehnici speciale pentru a afla ce doresc copiii și cum își crează noi concepte ?		
6.	Faceți legătură între cunoștințele și deprinderile noi cu cele vechi, pornind de la lucruri cunoscute?		
7.	Permanent realizați selectarea obiectivelor de referință din ariile curriculare alese?		
8.	Extindeți mediul de învățare în afara grădiniței, organizând excursii cu părinții?		
9.	Folosiți eficient situațiile spontane, pentru a promova învățarea, antrenându-i pe copii în experiențe de durată mai lungă?		
10.	Sușineți curiozitatea și interesul copiilor pentru învățare, prin situații și materiale noi stimulatoare?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Standardul B. 3. Planificarea activităților este un proces participativ, în care sunt implicați copiii și familiile lor, pentru ale oferi copiilor oportunități optime de dezvoltare și învățare.**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 23-24**

N d.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Includeți teme, subiecte, activități sugerate de copii?		
2.	Cereți permanent sfatul părinților în alegerea temelor?		
3.	Realzați investigații în mod individual cu unii copii?		
4.	Recurgeți la îmbunătățirea și crearea mediului de învățare cu participarea părinților?		
5.	Părinții contribuie permanent cu diverse materiale pentru buna desfășurare a activității ?		
6.	Părinții sunt foarte receptivi la toate apelurile lansate cu referință la desfășurarea activităților ?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de raspunsuri „Da”.

6-5 ”Da” – deseori; 4-3 Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR



## Domeniul C. Organizarea învățării. Subdomeniul C1. Strategii didactice

**Standard C.1.1 Cadrul didactic cunoaște și utilizează diverse strategii care contribuie la învățarea activă, la construirea de către copii a propriilor cunoștințe , la dezvoltarea deprinderilor și abilităților.**

### Fișa de reflecție pentru indicatorii 25-28

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Strategiile selectate permanent duc la realizarea obiectivelor curriculare ?		
2.	Strategiile propuse copiilor permanent sunt selectate în urma realizării observărilor asupra intereselor, stilurilor de învățare, individualității copiilor?		
3.	Utilizați permanent activități inițate de către copii pentru atingerea obiectivelor curriculare ?		
4.	Strategiile selectate se bazează pe cunoștințele anterioare ale copiilor?		
5.	După finalizarea desfășurării metodei formulați permanent o concluzie, din care copii realizează importanța desfășurării acesteia?		
6.	Strategia didactică aleasă va ajuta copiii să rezolve diverse situații în viața reală ?		
7.	Strategiile selectate fac legătură cu tema nouă a activității?		
8.	Oferiți copiilor diferite oportunități de a face prezentări în fața grupului de copii?		
9.	Încurajați copiii să gândească, să pună întrebări, să experimenteze, să concluzioneze?		
10.	Valorificați permanent cunoștințele și experiența personală a copiilor în contexte noi?		

#### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Standard C.1.2 Cadrul didactic demonstrează competența în utilizarea jocului  
ca formă integratoare pentru stimularea învățării și dezvoltării**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 29-31**

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Desfășurați cel puțin un joc în cadrul activității obligatorii?		
2.	Desfășurați jocuri la aer liber în fiecare zi cu copiii?		
3.	Jocurile propuse copiilor oferă dezvoltarea globală a copiilor?		
4.	Jocurile alese oferă posibilitatea copiilor să facă descoperiri?		
5.	Materialele propuse pentru joc sunt sigure, colorate, atrăgătoare ?		
6.	Observați și faceți notițe despre interesul cu care se joacă copiii?		
7.	Extindeți acțiunile copilului în timpul jocului, atunci când observați că deja se plictisește?		
8.	Propuneți materiale noi, pentru a extinde jocul copiilor?		
9.	Creați posibilități de a organiza activitatea de joc conform vârstei?		
10.	Intervenți cu întrebări, sugestii și provocări în jocul copilului, pentru ai oferi plăcerea descoperii?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

### Standard C.1.3 Cadrul didactic utilizează strategii predominant interactive

#### Fișa de reflecție pentru indicatorii 32-34

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Ghidați permanent copiii la elaborarea și realizarea planului, etapelor a unui proiect colectiv?		
2.	Disutați cu copiii despre rolurile pe care și le pot asuma în realizarea proiectului?		
3.	Formulați preventiv așteptările privind comportamentul și participarea copiilor?		
4.	Încurajați copiii să conducă, să inițieze și să faciliteze activități în grup?		
5.	Creați situații în care copiii să facă schimb de materiale, jucării?		
6.	Propuneți sarcini care necesită cooperarea între copii și găsirea unei soluții comune?		
7.	Utilizați permanent materiale interactive, mesajul zilei, calendarul, panouri ce stimulează dezvoltarea?		
8.	Realizați împreună cu copiii materiale pe care apoi le utilizează în activități curente ?		
9.	Creați posibiliti pentru ca copiii să-și împărtășească, cunoștințele, ideile, opiniile?		
10.	Extindeți mediul de învățare în afara grădiniței?		

#### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Standard: C.1.4. Cadrul didactic corelează obiectivele de referință ale ariilor curriculare cu conținuturile învățării, cu sarcinile de învățare , cu formele de organizare a lucrului cu copiii, ținând cont de particularitățile de vîrstă ale copiilor și experiențele de învățare anterioare.**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 35-38**

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Copiii colaborează în timpul îndeplinirii sarcinii în grup?		
2.	Produsul realizat în urma lucrului în grup este unul comun, la care au contribuit toți copiii?		
3.	Observați și faceți notițe asupra implicării copiilor în activitatea de grup?		
4.	Încurajați copiii să conducă, să inițieze și să faciliteze activități în grup?		
5.	Creați situații în care copiii să facă schimb de perechi, materiale, jucării?		
6.	Propuneți pentru lucru în grup mare, sau mic sarcini adecvate formelor selectate?		
7.	Utilizați permanent materiale interactive, mesajul zilei, calendarul, panouri ce stimulează dezvoltarea?		
8.	Realizați zilnic împreună cu toți copiii aceeași experiență de învățare – audiere, demonstrare, vizionare ?		
9.	Creați posibiliti pentru ca copiii să-și evalueze lucrările individual, sau în grup?		
10.	Selectarea formelor de organizare a activității copiilor a fost propusă în baza observărilor executate anterior asupra nevoilor copiilor, stilurilor de învățare, etc. ?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- Rar

## Domeniul C. Organizarea învățării.

### Subdomeniul C.2 Mediul de învățare

**Standard C.2 .1 Cadrul didactic înțelege impactul puternic al mediului asupra învățării și dezvoltării copiilor și le asigură un mediu în care fiecare copil să se dezvolte și să învețe în conformitate cu nevoile, interesele și abilitățile sale.**

#### Fișa de reflecție pentru indicatorii 43- 47

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Orice obiect din mediul fizic al grupei este sigur și nu prezintă pericol asupra vieții și sănătății copilului?		
2.	În mediul fizic creat puteți observa și supraveghea pe toți copiii cu ușurință?		
3.	Spațiul este luminos, în ton plăcut, fără aglomerări de obiecte, imagini?		
4.	Copiii pot manevra cu ușurință materialele expuse în grupă, sunt suficiente?		
5.	Spațiul grupei este zonat logic în spații de joacă, lucru și odihnă?		
6.	Copiii se mișcă fără obstacole prin grupă?		
7.	Mobilierul și materialele sunt etichetate și aranjate la nivelul copiilor?		
8.	Materiale sunt suficiente și variate?		
9.	Toate materialele din grupă corespund vârstei copiilor, sunt funcționale și utile?		
10.	Materialele se modifică în permanență în dependență de conținut?		

**Scara de convertire:** După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da”. 10-8 ”Da” – Deseori; 7-6,„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- Rar

**Standard C.2.2. Cadrul didactic creează un mediu fizic personalizat și prietenos ce conferă identitate grupului de copii**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 48-50**

Nd.o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	În grupă sunt amplasate pozele copiilor, ale părinților acestora?		
2.	Sunt prezente diverse panouri, care indică identitate copiilor ("Dispoziția mea azi", "Eu azi sunt aici", "Diagrama emoțiilor" etc. ?		
3.	Realizați permanent împreună cu copiii activități care contribuie la formarea sentimentului de comunitate ( ați dat împreună denumire Grupei; aveți mascota grupei; împreună ați elaborat Regulile grupei, etc.) ?		
4.	Includeți permanent toți copiii în procesul de luare a deciziilor?		
5.	Produsele activității copiilor sunt expuse la vederea părinților și copiilor?		
6.	Mediul conține elemente care reflectă respectul pentru valorile și tradițiile din care provin copiii?		
7.	Dispuneți de un loc de comunicare cu familia?		
8.	Utilizați diverse forme de lucru cu membrii familiei?		
9.	Mediul creat le insuflă încredere tuturor copiilor?		
10.	Informațiile afișate reflectă procesul de învățare?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de raspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- Rar

## Domeniul D. Evaluarea învățării.

**Standardul D.1. Cadrul didactic utilizează permanent observarea, pentru a înregistra date privind progresul copilului în toate domeniile de dezvoltare.**

### Fișa de reflecție pentru indicatorii 55-57

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Utilizați zilnic observarea tuturor copiilor din grupă?		
2.	Manifestați interes și respect pentru experiențele și rezultatele activității fiecărui copil?		
3.	Apreciați părinții ca buni evaluatori ai propriilor copii?		
4.	Înregistrați observările tuturor copiilor pe domenii de învățare și dezvoltare, conform Standardelor?		
5.	Utilizați orice moment de rutină pentru observarea și înregistrarea comportamentelor formate la copii?		
6.	Comunicați cu părinții despre realizările copiilor lor?		

### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de răspunsuri „Da 6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

### ***Domeniul D. Evaluarea învățării***

**Standardul D.2. Cadrul didactic folosește evaluarea pentru a sprijini dezvoltarea și învățarea la copil.**

#### **Fișa de reflecție pentru indicatorii 58-59**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Suțineți fiecare copil în construirea propriei învățări, pornind de la nivelul la care se află și în conformitate cu ritmul său propriu?		
2.	Îndemnați copiii să comenteze pe marginea lucrărilor proprii și ale colegilor și să solicite comentarii la propriile lucrări?		
3.	Evaluati rezultatele activității fiecărui copil, ținând cont de stilurile individuale de învățare ?		
4.	Utilizați evaluarea curentă pentru a scoate în evidență reușitele copilului și a încuraja învățarea?		
5.	Adunați informații despre modul în care copiii își petrec timpul, interacționează, lucrează cu materialele, folosesc limbajul, soluționează probleme?		
6.	Colectați mostre de scriere, lucrări de artă, lecturi orale, sau înregistrări audio ale participării copiilor în proiecte de grup?		

#### **Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR



**Standardul D.3. Cadrul didactic folosește metode și instrumente de evaluare care sunt relevante pentru activitățile de învățare realizate de copii și adecvate vârstei acestora.**

**Fișa de reflecți pentru indicatorii 60-64**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Dețineți un portofoliu al fiecărui copil care conține date privind progresele copiilor obținute în urma observărilor și evaluării în toate domeniile de dezvoltare (fizic, socio-emoțional, cognitiv, limbaj/comunicare, atitudini în învățare) ?		
2.	În baza rezultatelor evaluării proiectați activități adaptate nevoilor individuale ale fiecărui copil, stimulând progresul copiilor?		
3.	Elaborați fișe, teste, alte metode de evaluare ce includ adaptări și modificări individuale (timp adițional, tehnologii de asistență) pentru copiii cu nevoi unice de învățare?		
4.	Utilizați rezultatele evaluării pentru a organiza, modifica și adapta mediul educațional astfel încât să creați cât mai multe oportunități de învățare și dezvoltare a tuturor copiilor?		
5.	Utilizați și elaborați instrumente de evaluare care apreciază măsura în care copilul deține anumite cunoștințe, manifestă anumite atitudini, deprinderi și abilități, în corelație cu domeniile de dezvoltare ale acestuia?		
6.	Utilizați permanent aprecieri verbale, laude, expuneți lucrările copiilor în spații amenajate, îi recompensați cu jetoane cu imagini (floricele, stegulețe)?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de „Da.6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

**Standardul D.4. Cadrul didactic solicită și utilizează informații despre experiențele anterioare ale copiilor, despre sănătate, nutriție, igienă, interese, nevoile lor, despre comportamentele lor de învățare și progresele lor din discuțiile cu familia, pentru a evalua progresul copilului.**

**Fișa de reflecții pentru indicatorii 65-66**

Nd-o	Criterii	Scala de răspuns	
		Da	Nu
1.	Culegeți informații despre copil prin discuții permanente cu familia acestuia (experiențe anterioare de învățare, sănătate, nutriție, igienă, interese, nevoi) ?		
2.	Corelați informațiile despre copil obținute de la familie cu rezultatele activității copilului în creșă/grădiniță pentru o evaluare cât mai fidelă și validă a progresului înregistrat de acesta?		
3.	Utilizați metode de evaluare ce corespund vârstei copiilor, obiectivelor de referință ale activităților de învățare și tipului de activitate în care este implicat copilul?		
4.	Considerați necesară corelarea, confruntarea și certificarea datelor oferite de o anumită metodă cu cele obținute prin alte metode de evaluare?		
5.	Considerați necesar evaluarea abilităților speciale (muzică, pictură, puzzle, joc dramatic, relații sociale)?		
6.	Urmăriți integrarea socioafectivă, relația copilului cu ceilalți copii în joc, activități, la masă, în scopul evaluării ?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

## Domeniul E. Dezvoltare profesională

Domeniul E, *Standardul E.1*, Cadrul didactic consultă periodic materiale de specialitate în scopul îmbunătățirii competențelor sale profesionale.

### Fișa de reflecție pentru indicatorii 67-68

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Evaluati rezultatele activității personale și căutați în mod sistematic informații dintr-o varietate de surse?		
2.	Salutați și experimentați idei noi când planificați strategiile de instruire?		
3.	Utilizați o varietate de înregistrări scrise, pentru a reflecta asupra practicilor de predare atât în cadrul activităților, cât și în proiecte interdisciplinare?		
4.	Oferiți copiilor cele mai eficiente oportunități de învățare și dezvoltare ?		
5.	Aspirați la noi grade didactice în cadrul atestării?		
6.	Cum vă apreciază colegii și părinții competențele profesionale?		

### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

**Domeniul E, Standardul E.2, Cadrul didactic participă periodic la cursuri de formare continuă.**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 69-71**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Participați periodic la cursuri de formare continuă în domeniile profesionale specifice educației timpurii?		
2.	Elaborați noi materiale și sarcini pentru copii în rezultatul cursurilor?		
3.	Antrenați părinții în activități de evaluare, practice cu proprii copii, în rezultatul cursurilor?		
4.	Informați colegii despre noile cunoștințe și practici achiziționate la cursuri?		
5.	Selectați cursurile în dependență de nevoile de îmbunătățire a competențelor profesionale ?		
6.	Considerați necesară participarea D-voastră la cursuri, sau doar a cadrelor de conducere?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

**Domeniul E, Standardul E.3, Cadrul didactic reflectează permanent asupra activității sale profesionale, demonstrând capacitatea de a-și motiva deciziile profesionale și de a-și îmbunătăți practica zilnică în urma analizei rezultatelor profesionale obținute .**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 72-74**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Apreciați punctele tari ale activității D-voastră și aspectele care necesită îmbunătățire permanentă?		
2.	Analizați rezultatele evaluărilor susținute de copii și alte date pentru a decide în favoarea practicilor adecvate de instruire?		
3.	Căutați permanent informații noi despre caracteristicile de dezvoltare ale copiilor din grupă și explorați rolul contextului cultural al copiilor, al prejudecăților și al valorilor?		
4.	Faceți cercetări sau colaborați cu cercetătorii din domeniul educației pentru a examina practicile de predare?		
5.	Studiați rezultatele cercetărilor curente și, la momentul oportun, le aplicați în practică atât în aria de conținut, cât și de instruire?		
6.	Examinați laturile forte și cele slabe, ale practicilor de predare și formulați un plan de optimizare a acestora, dacă este necesar?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

**Domeniul E, Standardul E.4, Cadrul didactic utilizează lucrul în echipă cu alți colegi și specialiști, pentru a îmbunătăți propriile practici educaționale și practicile familiilor în educația și dezvoltarea copiilor mici.**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 75-76**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Colaborați cu colegii sau specialiștii din domeniu pentru a culege cât mai multe informații privind dezvoltarea copilului?		
2.	Acceptați reamenajarea mediului și utilizarea noilor materiale și sarcini pentru copii în rezultatul colaborării cu colegii?		
3.	Atrageți părinții în activități practice cu proprii copii, în rezultatul lucrului în echipă?		
4.	Recurgeți la modificări în proiectare pentru a răspunde nevoilor individuale de învățare și dezvoltare ale fiecărui copil?		
5.	Solicitați în mod regulat sfaturi din partea colegilor, asupra practicilor proprii, prin discuții formale și neformale, observări în grupă și prin examinări colective ale lucrărilor executate de copii?		
6.	Considerați că ați îmbunătățit practicile familiilor în educația și dezvoltarea copiilor mici?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- RAR

## Domeniul F. Parteneriatul cu familia

**Standard: F.1.Cadrul didactic recunoaște importanța cunoașterii mediului familial în care copilul crește și se dezvoltă.**

**Standard: F.2.Cadrul didactic respectă calitatea părinților de primi educatori ai copilului, considerînd importante aspirațiile, interesele și dorințele acestora în privința propriului copil.**

### Fișa de reflecție pentru indicatorii 77-81

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Utilizați o varietate de tehnici formale și informale pentru a afla despre familia copilului ( discuții; chestionare; sondaje) ?		
2.	Realizați vizite la domiciliul copiilor, pentru a Vă familiariza cu mediul în care se educă și crește copilul?		
3.	Adaptați permanent planificările, activitățile ca răspuns la ceea ce ai aflat de la familii?.		
4.	Respectați permanent confidențialitatea informației primite de la familii?.		
5.	Solicitați informații părinților, privind așteptările legate de dezvoltarea propriului copil?		
6.	Respectați cerințele formulate de părinți în privința sănătății, dezvoltării și educației propriului copil?		
7.	Sunteți permanent receptiv la mediile etnice, rasiale, de limbă ale familiilor?		
8.	Evitați permanent etichetarea și stereotipizarea familiilor?		
9.	Preluați practici din experiența părinților?		
10.	Sunteți apreciată pozitiv de părinți în activitatea didactică desfășurată?		

### Scara de convertire:

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da”.

10-8”Da” – Deseori; 7-6 „Da” – Uneori; 4-1 „Da”- RAR

**Standard: F.3 Cadrul didactic consideră fundamentală comunicarea permanentă cu părinții pentru dezvoltarea sănătoasă a copilului și bunăstarea acestuia**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 82-85**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Famiiliile sunt informate despre dreptul de a solicita și a primi informații despre realizările copilului?		
2.	Prezența panourilor informative cu rezultatele copiilor?		
3.	Prezența panourilor cu produsele activității copiilor ( desene, aplicații; caiete, etc.) ?		
4.	Prezentarea portofolilor?		
5.	Discutați despre progresele și dificultățile copiilor la ședințele cu părinții?		
6.	Proiectați organizarea zilelor „Ușile deschise”, pentru a oferi părinților posibilitatea de a observa progresele, dar și nereușitele copiilor ?		
7.	Aveți panouri sau un loc amenajat special pentru a plasa informații pentru părinți, referitoare la educația copiilor?		
8.	Practicați și alte modalități de oferire a informației părinților ( mesaje electronice; mesaje pe foi; la telefon; rapoarte în scris) ?		
9.	Oferiți oportunități familiilor de a petece timpul împreună pentru a învăța unii de la alții ( ateliere de lucru; traininguri; ședințe cu părinții) ?		
10.	Încurajați familiile să execute împreună excursii, drumeții, evenimente sportive prin intermediul cărora veți putea oferi informații, dar și familiile pot să învețe una de la alta?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acești indicatori, calculați numărul de raspunsuri „Da”.

10-8 ”Da” – Deseori; 7-6„Da” – Uneori; 4-1 „Da”- Rar



**Standard: F.4. Cadrul didactic implică permanent familia în luarea de decizii privind educația și dezvoltarea copilului.**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 86-87**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Prezența în antreu, sala de grupă a unor semne de „Bun venit „ pentru părinți, care ar indica rolul important al familiei în educația copiilor?		
2.	Invitați și salutați în permanență prezența părinților la activitățile copiilor?		
3.	Ești în permanență binevoitor cu părinții: te saluți primul; comunică despre rezultatele și comportamentul copilului zilnic?		
4.	Propuneți părinților un șir de sugestii concrete , în care s-ar implica pentru educația copiilor săi ( avize; panouri informative, etc.) ?		
5.	Încurajați părinții să participe în stabilirea temelor, proiectelor , excursiilor, vizionării spectacolelor, etc. ?		
6.	Încurajați părinții să decidă asupra problemelor, care vor fi discutate la ședințele cu părinții?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- Rar

**Standard: F.5. Cadrul didactic încurajează prin forme variate participarea părinților la programul educațional al creșei/grădiniței**

**Fișa de reflecție pentru indicatorii 88-91**

Nd-o	Criterii	Scala de măsurare	
		Da	Nu
1.	Propuneți părinților un plan concret de parteneriat?		
2.	Invitați părinții în elaborarea sau evaluarea planurilor individualizate de învățare pentru unii copii?		
3.	Dispuneți de sprijin din partea părinților la realizarea proiectelor tematice ?		
4.	Menționați periodic aportul părinților la organizarea procesului educativ din grupă?		
5.	Urmăriți colaborarea părinților din grupă la organizarea activităților extracurriculare(sărbători, distracții) ?		
6.	Considerați suficiente informațiile puse părinților la dispoziție privitor dezvoltării copiilor?		

**Scara de convertire:**

După ce ați reflectat asupra activității Dumneavoastră la acest indicator, calculați numărul de răspunsuri „Da.

6-5”Da” – Deseori; 4-3 „Da” – Uneori; 2-1 „Da”- Rar

## EDUCATORUL

### *Cerințele postului:*

→ Educatorul este numit și demis din funcție de către directorul instituției preșcolare cu acordul DGETS.

→ În acest post pot fi angajate cadre didactice cu studii pedagogice preșcolare superioare și medii speciale, competente profesionale ce corespund cu Standardele profesionale pentru cadrele didactice din educația timpurie.

### *Atribuțiile postului:*

Educatorul are următoarele atribuții:

- Respectă strict cerințele Instrucțiunii despre ocrotirea vieții și sănătății copiilor;
- Răspunde necesităților unice de dezvoltare a fiecărui copil, respectă interesul și nevoile copiilor de dezvoltare, respectă ritmul propriu de dezvoltare și abordează dezvoltarea copilului în mod integrat;
- Asigură respectarea a regimului zilei ;
- Planifică și realizează activitatea educațională prin abordare integrată conform Curriculum-ului în interdependență cu specialiștii;
- Pregătește copiii împreună cu părinții pentru instruirea în școală;
- Creează și asigură în grupă un mediu de învățare adecvat cerințelor și intereselor copiilor;
- Organizează lucrul cu părinții/tutorii, comunică cu familia și încurajează participarea părinților la programul educațional al grupei;
- Furnizează părinților informații, exemple de practici, sugestii privind dezvoltarea și educarea copilului;
- Se autoinstruiește și consultă periodic materiale de specialitate, participă la lucrările consiliilor pedagogice, a reuniunilor metodice, a consultațiilor, seminarelor etc. în scopul îmbunătățirii competențelor sale profesionale
- Perfectează documentația grupei;
- Efectuează evaluarea copiilor în toate domeniile de activitate prezentate de Standardele de învățare și dezvoltare pentru copilul de la naștere până la 7 ani;
- Prezintă rapoarte, dări de seamă despre activitatea sa cu copiii și părinții;
- E responsabil de frecvența din grupă și motivul absenței fiecărui copil;
- Asigură utilizarea judicioasă a materialelor și resurselor energetice;
- Dirijează activitatea dădăcii;
- Informează imediat directorul, asistenta medicală și părinții despre unele schimbări intervenite în starea sănătății copilului, despre progresul intelectual și psihofiziologic al acestuia ;
- Participă împreună cu dădaca, copiii și părinții acestora la amenajarea terenului grupei;
- Respectă cu strictețe programul de muncă stabilit;
- Respectă strict termenii de susținere a examenului medical;

→ Frecventează periodic cursuri de formare continuă o dată în 5 ani. La dorință poate solicita și acordarea unui grad didactic;

→ Are o ținută morală demnă, un comportament corect în relațiile de serviciu pentru asigurarea unui climat sănătos de muncă, ordine și disciplină.

*. Cunoștințe, calități și abilități suplimentare cerute:*

→ Curriculumul educației copiilor de vârstă timpurie și preșcolară (1-7ani);

→ Convenția cu privire la drepturile copilului;

→ Pedagogia și psihologia preșcolară, particularitățile fiziologice de vârstă și anatomia copilului;

→ Metodica învățământului preșcolar;

→ Statutul instituției preșcolare, Regulamentul intern, Instrucțiunea despre ocrotirea vieții și sănătății copiilor, regulile sanitaro - epidemiologice și instrucțiunile de securitate și protecție a muncii și anti-incendiare;

→ Modul de acordare a primului ajutor de urgență și de acțiune în cazuri extremale.

***Responsabilitățile postului:***

Poartă răspundere personală de:

→ Viața și sănătatea copiilor în timpul aflării acestora la grădiniță;

→ Respectarea drepturilor copiilor;

→ Respectarea cerințelor Instrucțiunii despre ocrotirea a vieții și sănătății copiilor;

→ Executarea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta fișă.

## **Conducător muzical**

***Cerințele postului:***

→ Conducătorul de muzică este numit și demis din post de către directorul instituției preșcolare în comun acord cu DGETS.

→ În acest post pot fi angajate cadre didactice cu studii muzical-pedagogice superioare și medii speciale.

***Atribuțiile postului:***

Conducătorul de muzică are următoarele atribuții:

→ Realizează educația muzicală și estetică a copiilor în conformitate cu Curriculum-ul;

→ Activează după un orar și un plan bine definit în strânsă colaborare cu educatorii;

→ Organizează și desfășoară activități de muzică, sărbători și distracții; efectuează lucrul individual cu copiii;

→ Asigură acompaniament muzical la organizarea gimnasticii matinale, a activităților de educație fizică, a sărbătorilor și distracțiilor sportive în colaborare cu educatorii și conducătorul de sport;

→ Acordă consultații părinților și educatorilor în problemele educației muzicale a copiilor;

→ Se autoinstruiește și consultă periodic materiale de specialitate, participă la lucrările consiliilor pedagogice, a reuniunilor metodice, a consultațiilor, seminarelor etc. în scopul îmbunătățirii competențelor sale profesionale

→ Implementează în activitatea sa experiența avansată de muncă în domeniu;

- Coordonează lucrul cu educatorii privitor la însușirea repertoriului muzical, jocurilor, dansurilor, confecționarea costumației pentru spectacole, jocuri, distracții și sărbători;
- Întocmește planul perspectiv și zilnic de activitate în baza Curriculum-ului;
- Efectuează evaluarea cunoștințelor copiilor la compartimentul Educație prin artă. Educație muzicală;
- Prezintă dări de seamă și rapoarte despre activitatea sa cu copii, cadrele didactice și părinți; → Pregătește decorul sălii pentru sărbători; confecționează măști și materiale didactice pentru activități;
- Prezintă la început de an școlar planul distracțiilor cu copii pe grupe de vârstă;
- Organizează consultații pentru părinți, cadre didactice și alt personal al instituției în problemele educației muzicale a copiilor și pregătirii de activități;
- Asigură respectarea cerințelor sanitaro-igienice de organizare a activităților în sala de muzică;
- Respectă cu strictețe programul de muncă stabilit;
- Respectă strict termenii de susținere a examenului medical;
- Frecventează periodic cursuri de formare continuă o dată în 5 ani. La dorință poate solicita și acordarea unui grad didactic;
- Activează în echipă cu alți colegi și specialiști;
- Are o ținută morală demnă, un comportament corect în relațiile de serviciu pentru asigurarea unui climat sănătos de muncă, ordine și disciplină.

***Cunoștințe, calități și abilități suplimentare cerute:***

- Pedagogia și psihologia preșcolară, particularitățile fiziologice de vârstă și anatomia copilului;
- Metodica educației muzicale;
- Particularitățile individuale de dezvoltare a copiilor, de percepție a muzicii, de dezvoltare a emoțiilor, motricitatea și posibilitățile copiilor de vârstă preșcolară;
- Repertoriul muzical pentru copii;
- Statutul instituției preșcolare, Regulamentul intern și instrucțiunile de securitate și protecție a muncii și anti-incendiare;
- Să mânuiască un instrument muzical și tehnica audio - vizuală..

**Responsabilitățile postului:**

- Poartă răspundere personală de viața și sănătatea copiilor în timpul activităților de muzică;
- E responsabil de executarea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta fișă.

**Logopedul**

***Cerințele postului:***

- Logopedul este numit și demis din post de către directorul instituției preșcolare în comun acord cu DGETS.
- În acest post pot fi angajate cadre didactice cu studii pedagogice superioare în defectologie și logopedie.

**Atribuțiile postului:**

### ***Logopedul are următoarele atribuții:***

- Realizează lucrul de corecție a defectelor de vorbire a copiilor în conformitate cu Curriculum-ul luând în considerație defectele și diagnoza stabilită;
- Examinează toți copiii din instituție și depistează copiii cu defecte, determină gradul și stabilește diagnoza defectului;
- Organizează activități individuale și colective de corecție a vorbirii;
- Colaborează cu educatorul grupei, frecventează activitățile acestuia, consultă educatorii și părinții în problemele utilizării metodelor speciale de corectare a vorbirii copiilor;
- Activează după un orar și un plan bine definit în strânsă colaborare cu educatorii;
- Se autoinstruiește și consultă periodic materiale de specialitate, participă la lucrările consiliilor pedagogice, a reuniunilor metodice, a consultațiilor, seminarelor etc. în scopul îmbunătățirii competențelor sale profesionale;
- Implementează în activitatea sa experiența avansată de muncă în domeniu;
- Întocmește planul perspectiv și zilnic de activitate în baza Curriculum-ului;
- Prezintă dări de seamă și rapoarte despre activitatea sa cu copiii, cadrele didactice și părinții;
- Pregătește materiale pentru activități și lucru individual;
- Asigură respectarea cerințelor sanitaro-igienice de organizare a activităților de corecție;
- Respectă cu strictețe programul de muncă stabilit;
- Utilizează diverse strategii de lucru și resurse materiale pentru realizarea standardelor educaționale și corectarea vorbirii copiilor;
- Perfectează documentația necesară;
- Respectă strict termenii de susținere a examenului medical;
- Frecventează periodic cursuri de formare continuă o dată în 5 ani. La dorință poate solicita și acordarea unui grad didactic;
- Activează în echipă cu alți colegi și specialiști;
- Are o ținută morală demnă, un comportament corect în relațiile de serviciu pentru asigurarea unui climat sănătos de muncă, ordine și disciplină.

### ***Cunoștințe, calități și abilități suplimentare cerute***

- Pedagogia și psihologia preșcolară, particularitățile fiziologice de vârstă și anatomia copilului;
- Metodica lucrului de corecție;
- Statutul instituției preșcolare, Regulamentul intern și instrucțiunile de securitate și protecție a muncii și anti-incendiare;

### ***Responsabilitățile postului:***

- Poartă răspundere personală de viața și sănătatea copiilor în timpul activităților de corecție;
- E responsabil de executarea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta instrucțiune.

## **Metodistul**

### ***Cerințele postului:***

→ Metodistul este angajat și demis din post de către directorul instituției preșcolare cu acordul DGÎTS.

→ În acest post pot fi angajate persoane cu studii pedagogice, cu grad didactic și vechime în munca pedagogică în învățământul preșcolar nu mai puțin de 3 ani, dotat cu cunoștințe profesionale relevante, experiență reprezentativă și suficientă în activitatea didactică, susținere de activități de formare sub diverse forme.

#### **Atribuțiile postului:**

Metodistul în comun cu șeful grădiniței ei dirijează activitatea instituției preșcolare; Participă la:

→ Selectarea și încadrarea personalului didactic și auxiliar;

→ Crearea climatului moral-psihologic favorabil în colectiv; a sistemului de stimulare materială și morală a salariaților și la stimularea creativității metodice;

→ Planificarea strategică, elaborarea și implementarea programelor de dezvoltare și planurilor de activitate a instituției preșcolare;

→ Crearea și promovarea imaginii instituției preșcolare în rândurile populației.

→ Planifică activitatea educațională și metodică în dependență de abilitățile profesionale și experiența educatorilor din instituție;

→ Coordonează, în plan metodic, activitatea în vederea organizării atestării cadrelor didactice; → Întocmește orarul pentru specialiști;

→ Asigură asistență metodică educatorilor și specialiștilor în pregătirea și organizarea activităților, sărbătorilor, ședințelor cu părinții, expozițiilor tematice, concursurilor etc;

→ Analizează permanent starea lucrului instructiv-educativ, metodic și face propuneri concrete de sporire a eficienței activității metodice;

→ Elaborează și realizează planuri de activitate;

→ Întocmește rapoarte despre activitatea metodică;

→ Pregătește materiale necesare pentru a fi puse în discuție la consiliul pedagogic;

→ Gestionează documentația Centrului metodic;

→ Stimulează, monitorizează și evaluează procesul de formare continuă a cadrelor didactice;

→ Organizează activitate de studiere și propagare a experienței avansate;

→ Propune cadrelor didactice metode și procedee eficiente de influență educativă și instructivă în conformitate cu legitățile generale și individuale de dezvoltare psihică a copiilor;

→ Menține relații colegiale și de cooperare, de politețe, corecte, de amabilitate echilibrată cu copiii, colegii, părinții copiilor și membrii comunității;

→ Asigură dezvoltarea resurselor umane prin diverse metode: delegare la cursuri de perfecționare; participare la reuniuni metodice, seminare, ore metodice, activități în microgrup, activități deschise, expoziții, concursuri, etc.;

→ Colaborează cu colaboratorii DGETS, cu managerii și cadrele didactice din instituțiile preșcolare din raion, țară cu școala, familia și alte organizații obștești din țară și străinătate;

- Evaluează cunoștințele, priceperile și deprinderile copiilor în baza Standardele de învățare și dezvoltare pentru copilul de la naștere până la 7 ani, cât și competențele profesionale ale cadrelor didactice conform standardelor naționale ;
- Verifică realizarea planurilor și Curriculum-ului, a hotărârilor consiliilor pedagogice;
- Asigură asistență metodică și metodologică în domeniul diseminării informațiilor științifico-tehnologice;
- Acordă ajutor metodic familiilor în educația copiilor și propagă cunoștințele pedagogice, psihologice și igienice în rândul părinților;
- Asigură completarea bazei tehnico-materiale în Centrul metodic și grupe;
- Dezvoltă materiale de interes educațional (buletine, fluturași informaționali, broșuri, postere) pentru părinți, cadre didactice în domeniul sănătății, nutriției, igienei, educației și protecției copilului.

**Cunoștințe, calități și abilități suplimentare cerute:**

- Pedagogia și psihologia preșcolară, particularitățile psiho-fiziologice de vârstă ale copilului;
- Metodica învățământului preșcolar;
- Regulile sanitaro-epidemiologice;
- Legitățile generale și individuale de dezvoltare a personalității copilului;
- Instrucțiunile de securitate și protecție a muncii și anti-incendiarie;
- Modul de acordare a primului ajutor de urgență și de acțiune în cazuri extreme.
- Modul de lucru pe calculator în programul Windows și Power Point.
- Mănuirea echipamentului tehnic din dotare.

**Responsabilitățile postului:**

- E responsabil de activitatea Centrului metodic;
- E responsabil de executarea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta fișă.

**Șeful grădiniței (directorul)**

***Cerințele postului:***

Șeful grădiniței ei instituției preșcolare este numit și demis din post de către DGETS. În acest post se numesc prin concurs cadre didactice cu studii superioare, pedagogice în specialitatea „Pedagogie și psihologie preșcolară” cu o vechime în muncă de cel puțin 5 ani în instituții preșcolare și grad didactic I, II și superior.

***Atribuțiile postului:***

Șeful grădiniței ei instituției preșcolare are următoarele atribuții și sarcini:

- asigură aplicarea prevederilor Codului Educației, a statutului cadrului didactic, a regulamentelor și instrucțiunilor elaborate de Ministerul Educației al Republicii Moldova, al DGÎTS în activitatea instituției preșcolare pe care o conduce;
- răspunde pentru aplicarea planului de învățământ, realizarea programelor educativ-instructive și întreprinde acțiuni în vederea prevenirii suprasolicitării copiilor;
- elaborează și implementează planul perspectiv de dezvoltare al grădiniței;



- coordonează și este responsabil de întreaga activitate educativă și administrativă a grădiniței;
- este responsabil de aplicarea normelor privind asigurarea vieții și sănătății copiilor, protecția muncii, protecția anti-incendiară în grădiniță;
- organizează și dirijează activitatea consiliului pedagogic și a consiliului de administrație al unității de învățământ;
  - organizează propagarea cunoștințelor pedagogice, psihologice și igienice pentru părinți, ajută comitetul de părinți al instituției;
- încadrează și eliberează din funcție cadrele didactice, personalul auxiliar, angajează la serviciu numai persoane ce au susținut examenul medical și au fost instruiți după programul igienic, asigură selectarea și distribuirea corectă a cadrelor;
- îndeplinește hotărârile, ordinile, dispozițiile organelor ierarhic superioare;
- stabilește obligațiunile funcționale ale personalului didactic, tehnic, celui administrativ și controlează îndeplinirea acestora;
- asigură realizarea prevederilor legislației Republicii Moldova, a actelor normative elaborate de Ministerul Educației și a dispozițiilor emise de organele de administrație publică locală;
- este responsabil de elaborarea și respectarea Regulamentului intern în instituția preșcolară;
- asigură menținerea și dezvoltarea continuă a bazei tehnico - materiale și didactice;
- întocmește referințele cadrelor didactice în vederea acordării gradațiilor de calificare și le propune consiliului pedagogic pentru examinare și aprobare;
- asigură formarea continuă a cadrelor didactice;
- organizează atestarea cadrelor didactice;
  - coordonează și aprobă sarcina didactică a cadrelor didactice cu contabilitatea centralizată a administrației publice locale ;
- asigură buna funcționare a încăperilor, blocului alimentar, spălătorie a instituției preșcolare în întregime;
- asigură gospodărirea judicioasă a fondurilor materiale încredințate;
- asigură evidența și păstrarea documentelor de serviciu și de stat;
- exercită controlul permanent asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu de către întregul personal, sancționează pe cei care încalcă obligațiunile de serviciu ce le revin;
- organizează și efectuează lucrări de secretariat, semnează contracte, emite ordine interne, perfectează carnetele de muncă și contractele individuale de muncă a angajaților instituției;
- asigură dezvoltarea resurselor umane prin diverse metode de stimulare, perfecționare, delegare de atribuții persoanelor cu inițiativă;
- în cazuri excepționale ia decizii independente în funcție de situația real creată în instituție; → întreprinde măsuri de stimulare pentru merite deosebite în muncă de comun acord cu comitetul sindical și în ordinea stabilită de lege;
- stabilește relații cu școala, privind problemele continuității educației și instruirii dintre instituția preșcolară și școală;

→ stabilește relații de parteneriat cu comunitatea în vederea realizării unor proiecte educaționale comune.

→ stabilește și monitorizează activități de parteneriat cu alte instituții educaționale în scopul realizării schimbului de experiență profesională.

→ prezintă dări de seamă, rapoarte despre activitatea instituției preșcolare în fața organelor de resort;

→ în timpul concediului, a deplasărilor directorului dirijarea instituției preșcolare se efectuează de către un cadru didactic bine pregătit.

→ nu face propagandă șovină, naționalistă, politică și religioasă aceasta fiind incompatibilă cu activitatea pedagogică.

→ **Cunoștințe, calități și abilități suplimentare cerute:**

→ Codul Muncii, Codul educației și alte acte legislative și normative;

→ Pedagogia și psihologia preșcolară, particularitățile fiziologice de vârstă și anatomia copilului;

→ Metodica învățământului preșcolar;

→ Regulile sanitaro - epidemiologice;

→ Legitățile generale și individuale de dezvoltare a personalității copilului;

→ Instrucțiunile de securitate și protecție a muncii și anti-incendiar;

→ Modul de acordare a primului ajutor de urgență și de acțiune în cazuri extreme.

→ Modul de lucru pe calculator în programul Power Point, Windows.

→ **Responsabilitățile postului:**

→ E responsabil de activitatea în ansamblu a instituției preșcolare;

→ E responsabil de executarea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta fișă. Îndrumarea și controlul activității directorului, precum și a muncii educativ-instructive din instituția preșcolară se efectuează de către organele de învățământ, Ministerul Educației al Republicii Moldova, DGETS sau de către persoanele împuternicite de acestea.

**Modele de proiecte didactice de lungă durată (de perspectivă)**

**Varianta I**

Ziua data	Dimineața	Tema activității integrate	Plimbarea I	Plimbarea II	Lucrul individual	Seara
Luni						
Marți						
Miercuri						
Joi						
Vineri						

**Varianta II**

ziua săptămânii	dimineața	Tema și centrele educaționale ale activității integrate	Plimbarea I	Plimbarea II	Seara
Luni		Tema- meseriile; 1.Alfabetizare 2.Joc de construcție 3.Matematica			
Marți					
Miercuri					
Joi					

**Varianta III**

Partea zilei	luni	marți	miercuri	joi	Vineri
Dimineața					
<i>Complex</i>	<i>de</i>	<i>gimnastică</i>		<i>după</i>	<i>somn</i>
I jumătate a zilei					
II jumătate a zilei					
Plimbările					
Seara					

**Varianta IV**

	Centre educaționale din activitatea integrată	Evaluare
Tema activității		
Lucrul individual		
Plimbarea		

### Varianta V

Ziua săptămânii	dimineața	Activitatea integrată (centrele educaționale)	Plimbarea I, II	Seara
Luni		Tema- toamna; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfabetizare- caracterizarea anotimpului;</li> <li>• Arte- selectăm din coș 3 legume de toamnă și le colorăm;</li> <li>• Mediu- selectăm imaginile păsărilor călătoare, le numim, caracterizăm.</li> </ul>		
Marți				
Miercuri				
Joi				
Vineri				

### Varianta VI

	Luna	Tema lunii	Tema săptămânii:
1	Septembrie	Transportul	1- transportul urban 2- transportul ecologic 3- o zi fără automobil în oraș 4- transportul agricol
2	Octombrie		
3	Noiembrie		
4	Decembrie		
5	Ianuarie		
6	Februarie		
7	Martie		
8	Aprilie		
9	Mai		
10	Iunie		
11	Iulie		

### Varianta VII

Centrul educațional planificat	luni	marți	miercuri	joi	vineri
Comunicare	*				
Arte		*			
Științe		*			
Muzica					
Educația fizică			*		
Construire	*				
Matematica			*		
Joc					

Alfabetizare	*				
Lucrul individual					
Plimbare					
Lucrul cu părinții					