

intoleranța față de alte viziuni, insensibilitatea la problemele lumii, planetei, egoismului, invidiei, incapacității recunoașterii succesului celuilalt, celebrării succesului, evaluării propriului beneficiu înaintea oricărei implicări dar și a acceptării diversității, transformării competiției cu ceilalți și a luptei pentru supremație în competiția fiecăruia cu sine însuși. Acestea sunt caracteristici care se constituie deja în trăsături specifice societății noastre și care sunt cultivate involuntar și în școală tocmai datorită specificului educației de acum din școli.

Bibliografie

1. Guzman, V., Management educational. Cultura organizațională în unitatea școlară, Chișinău, 2003.
2. Huțu, C., Cultura organizațională și leadership. Fundamentarea capacității competitive a firmei, CETEX, București, 2007.
3. Waller, W., The Sociology of Teaching, Wiley, New York, 1932.

FORMAREA CONTINUĂ A CADRELOR DIDACTICE ÎN CONTEXTUL EDUCAȚIEI PERMANENTE

Elena ȚAP, dr., conf. univ.

Summary

The article contains a theoretical study on the continuous training of teachers, approached in the context of permanent education. The author gives the specifics of the didactic training of the general education at national level. The article highlights the importance of occupational standards that are correlated with key competences for lifelong learning and teacher education.

Procesul de modernizare a învățământului în Republica Moldova determină necesitatea schimbărilor esențiale și în sistemul de formare continuă a cadrelor didactice. Formarea continuă a cadrelor didactice este una dintre direcțiile prioritare ale politicilor statale, orientate spre schimbarea și modernizarea învățământului general din țară. Sistemul de formare continuă trebuie să fie

inițiatorul și catalizatorul schimbărilor și inovațiilor în învățământ și să devină un instrument de bază în realizarea *educației permanente/a învățării pe parcursul vieții* a cadrelor didactice. Obiectivele specifice ale educației permanente includ:

- crearea structurilor, determinarea strategiilor, formelor și metodelor care vor ajuta cadrele didactice în procesul continuu de perfecționare și autodezvoltare;

- pregătirea individului pentru a deveni propriul subiect și *instrument eficient* al dezvoltării sale, realizate prin intermediul multiplelor modalități de auto/formare și dezvoltare a capacităților de motivare și influențare pozitivă a discipolilor săi.

Evident că formarea continuă reprezintă o preocupare importantă în dezvoltarea personalității, ce se realizează prin activități educative desfășurate de-a lungul vieții (lifelong learning), cu scopul de a spori cunoștințele, aptitudinile și competențele profesionale” [8, p. 29].

Conceptul de *formare continuă* în pedagogia postmodernă definește direcțiile educaționale esențiale ale activității de perfecționare a cadrelor didactice, conturate la nivelul sistemelor de învățământ, prin consolidarea reformelor deja întreprinse și reevaluarea priorităților într-o societate bazată pe tehnologii avansate. **Formarea continuă** răspunde la aceste evoluții și la problemele provocate de ele, care pot fi integrate și dezvoltate în contextul mai larg al educației permanente. Formarea continuă a cadrelor didactice este ulterioară formării inițiale și asigură cadrelor didactice, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie consolidarea și/sau dezvoltarea de noi competențe și comportamente [3, p.18].

Formarea continuă a cadrelor didactice reprezintă o perspectivă de devenire profesională a cadrului didactic în plan cognitiv, afectiv și psihosocial, constituind un prilej de dezvoltare personală, care i-ar permite specialistului să creeze noi cunoștințe; să

adapteze competențele asimilate la noile subiecte, strategii și contexte aflate într-o schimbare permanentă.

Activitățile de formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova sunt asigurate de un cadru legislativ național: Codul Educației al Republicii Moldova [1, a. 126], Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului Național de Formare Profesională Continuă [4] și de un șir de acte normative, care stabilesc modul de realizare și funcționare a sistemului de formare continuă a cadrelor didactice, ceea ce permite edificarea unei societăți noi, capabile să se adapteze la dinamica schimbărilor din lumea contemporană.

Luând în considerare noile cerințe ale societății și cele impuse de schimbările sociale, sistemul de formare continuă (constituit din totalitatea organelor, organizațiilor, instituțiilor, unităților economice a căror activitate este orientată spre formarea continuă) este nevoit să se adapteze la noile necesități și propuneri ale pieței muncii. Acest sistem trebuie să devină o pârghie importantă în tranziția la o societate democratică, bazată pe economia de piață, care ar corespunde standardelor europene și internaționale, ar fi orientată spre necesitățile pieței muncii, formarea resurselor umane de înaltă calificare, pentru susținerea și dezvoltarea culturii, a economiei naționale [6, p. 23]. Tendințele dezvoltării sistemelor de formare continuă a cadrelor didactice la nivel european și global determină perspectivele dezvoltării formării continue în plan național. Specificul formării continue a cadrelor didactice din învățământul general, în plan național, este determinat de politicile educaționale promovate de guvern, de contextul socioeconomic al țării, în general, și al sistemului de învățământ, în particular:

- orientarea sistemelor de formare spre optimizarea competenței pedagogice, a performanței educaționale, adoptarea abordării bazate pe rezultatele învățării;

- asigurarea calității în formarea continuă, prin orientarea la standardele de formare continuă a personalului didactic;

- implementarea sistemului de credite profesionale transferabile pentru asigurarea mobilității și dezvoltării profesionale, care constituie principalele orientări moderne din domeniul dezvoltării sistemelor de formare continuă a cadrelor didactice [2, p. 7].

Așadar, formarea continuă are drept scop dezvoltarea generală a personalității și, respectiv, a membrilor societății, sprijinirea și asimilarea valorilor culturale, științifice, naționale și universale, promovarea educației morale, civice în rândul cetățenilor, diminuarea și lichidarea deficiențelor de educație și instruire, actualizarea cunoștințelor sau obținerea de noi cunoștințe, care vor permite perfecționarea profesională și reprofesionalizarea în vederea integrării active pe piața muncii [12, p. 7]. Procesul de formare continuă trebuie să se realizeze în baza standardelor ocupaționale, ale standardelor de formare continuă, care reprezintă un document, axat pe formarea competențelor, care redau finalitățile, rezultatele învățării celor care au participat la un program de formare continuă și trebuie să le demonstreze la finele lui. Standardele de pregătire continuă cuprind: denumirea calificării; nivelul calificării; lista unităților de competență, care formează un set coerent și explicit de competențe. Literatura de specialitate menționează că standardul are capacitatea „de a fi un instrument eficient care reglementează o gamă largă de politici educaționale. Puterea sa fundamentală își are rădăcinile în statutul voluntar; standardele sunt elaborate pentru cei care le vor utiliza și, prin urmare, le vor accepta” [11, p. 25].

E. Muraru, O. Dandara, Vl. Guțu menționează că necesitatea standardizării în formarea inițială și continuă în Republica Moldova „vine din nevoia de asigurare a deschiderii, flexibilității și diversității, în situația când în sistemul de învățământ din republică au fost acceptate diverse tipuri de instituții de învățământ, care pretind a asigura calitatea instruirii profesionale”, măsurată prin normativitate, exprimată prin standardele de formare profesională continuă [7, p. 108].

D. Patrașcu, V. Crudu, T. Dunas ș.a. menționează că „standardele de pregătire profesională reprezintă transpunerea standardelor ocupaționale în oferta educațională ca urmare a necesității instituției de învățământ în exprimarea cerințelor ocupaționale în termenii procesului de învățare. Standardele de pregătire profesională se elaborează în baza standardelor ocupaționale” [11, p. 135].

Fiecare cadru didactic este în drept să aleagă programul de formare continuă, în funcție de nevoile sale de formare, specificul activității profesionale, stabilind astfel propriul traseu de formare continuă, ceea ce face posibilă particularizarea activităților de formare continuă.

Ș. Iosifescu [5, p. 38]. consideră că între formarea inițială, de tip preexperiențial, și cea de formare continuă, de tip postexperiențial, există o diferență esențială. Aceasta pentru că formarea continuă „dezvoltă nu doar „cunoștințe”, „deprinderi” și „abilități”, ci competențe profesionale, care *sunt definite funcțional*, adică în baza funcțiilor și rolurilor profesionale, care necesită să fie îndeplinite, reformate. Competențele, în viziunea cercetătorului, au:

- *o triplă origine – vocațională, formațională și experiențială*: anumite persoane pot deține anumite competențe (sau elemente de competență) din vocație, altele, ca urmare a unui proces formativ, iar altele, predominant din experiență;

- *o triplă componentă – rațională, afectivă și acțională*: pe lângă cunoaștere relevantă și moduri de gândire, o competență cuprinde și atitudini profesionale, sentimente, motive, seturi acționale, toate interconectate;

- *sunt aplicate situațional*, actualizându-se diferit în situații diferite, de exemplu, competența de comunicare persuasivă poate fi abordată diferit cu referire la cadrul didactic și la cel formator”.

În acest context, O. Dandara, Vl. Guțu și E. Muraru menționează că, apelând la analiza trăsăturilor specifice ale pregătirii profesionale ale cadrelor didactice, în baza standardelor de formare

profesională, „deducem că elementul principal al formării specialistului este competența profesională” [9, p. 108].

Cadrul european de referință *Competențele-cheie pentru educația și formarea pe tot parcursul vieții* stabilește opt *competențe-cheie* pentru formarea profesională continuă a cadrelor didactice: comunicare în limba maternă, comunicare în limbi străine, competența matematică și competențe de bază în științe și tehnologii, competența digitală, a învăța să înveți, competențe sociale și civice, spirit de inițiativă și antreprenorial, sensibilitate și exprimare culturală. Fiecare dintre competențele-cheie trebuie să îndeplinească următoarele funcții: să contribuie la obținerea rezultatelor importante pentru societate și pentru fiecare persoană în parte; să ajute persoanele să răspundă unor exigențe importante, derivate din împrejurările sau condițiile în care se produc activitățile; să fie importante pentru toți cei care învață, și nu numai pentru specialiști.

În literatura de specialitate, sistemul de competențe profesionale ale cadrului didactic cuprinde și competența de specialitate, competența psihopedagogică, competențele psihosocială și managerială [Ibidem, p. 43].

Competența de specialitate include trei componente: cunoașterea materiei; stabilirea legăturilor dintre teorie și practică; capacitatea de înnoire a conținuturilor, în consens cu noile achiziții ale științei domeniului.

Competențele *psihosocială și managerială* ale cadrelor didactice sunt exprimate prin: capacitatea de a organiza elevii în raport cu sarcinile instruirii și de a stabili responsabilități în grup; capacitatea de a stabili relații de cooperare, un climat adecvat în grupul de elevi și de a soluționa conflictele; capacitatea de a-și asuma răspunderea; capacitatea de a orienta, organiza și coordona, îndruma și motiva, de a lua decizii în funcție de situație.

Cercetătoarea V. Olaru consideră că la baza sistemului de competențe profesionale ale cadrului didactic stau două competențe importante: *competența de a învăța să înveți și competența de*

comunicare [10, p. 61]. Competenței *a învăța să înveți* îi este justificată necesitatea prin raportare la natura schimbătoare a societății și a pieței muncii, care determină insuficiența achizițiilor realizate în școală, în termeni de cunoștințe, competențe și calificări, pentru o integrare adecvată pe piața muncii și, mai larg, în societate. Statutul de competență-cheie al competenței *a învăța să înveți* este fundamentat, în principal, pe trei considerente: „competența a învăța să înveți este un rezultat înalt valorizat la nivelurile societal și individual, fiind asociat ideilor de „societate care funcționează bine” și „viață de succes”; este un instrument care permite oferirea de răspunsuri la cerințele complexe și importante ale unui larg spectru de contexte; este o competență importantă pentru toți indivizii” [13, pp. 66-67].

Competența de comunicare îmbină aspectele de descifrare și transmitere a mesajului informațiilor, în scopul inițierii actului comunicării cu educabilii, de către formator.

În baza cercetărilor, V. Olaru identifică și *competența de formare continuă*, ca o componentă principală a sistemului de competențe profesionale. „Așa cum *competența de formare continuă* anticipează performanța profesională a cadrului didactic, conștientizăm faptul că deținerea ei de către personalul didactic al oricărei instituții educaționale condiționează eficiența procesului instructiv-educativ, atât la nivel instituțional, cât și de sistem educațional.

G.Le Boterf, referindu-se la competențele profesionale ale cadrelor didactice, la schimbările care se produc în sistemul de învățământ – dezvoltarea noilor tehnologii de informare și comunicare, precum și la multitudinea cercetărilor procesului învățării și funcționării cognitive, constată că acestea conduc în mod necesar la un concept nou de competență: „care *nu se limitează la deprinderi punctuale*, ci ia în calcul capacitatea de a gestiona situații profesionale din ce în ce mai complexe. A fi competent nu înseamnă doar a ști să execuți o operație, ci a ști să acționezi și să reacționezi

Într-un context particular, care *răspunde la întrebarea: ce înseamnă a acționa cu competență?* A acționa cu competență nu constă doar în a dispune de „resurse” (cunoștințe, deprinderi, cultură, calități profesionale, resurse psihologice etc.), ci înseamnă și știința de a le combina și de a le mobiliza în situații de lucru. Poți să fii „savant”, dar nu competent. Or, un savant competent trebuie să *facă diferența între „a reuși” și „a înțelege”*; să ia în calcul că a fi competent nu înseamnă doar a fi capabil de a acționa într-un singur context, ci de a fi, de asemenea, capabil de a *transfera sau de a transpune competența în alte contexte* [13], inclusiv cele educaționale.

Astfel, în baza analizei literaturii de specialitate, a fost identificat sistemul de competențe profesionale necesare cadrului didactic pentru activitatea profesională (Figura 1).

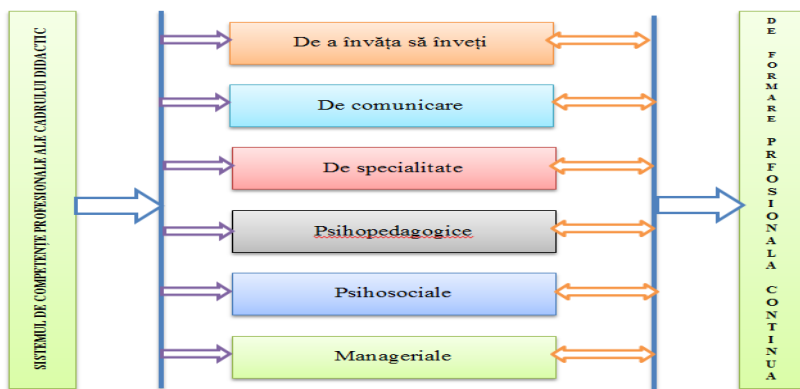


Fig. 1. Sistemul de competențe profesionale ale cadrului didactic

În concluzie, menționăm că managementul formării continue a cadrelor didactice trebuie să se axeze pe documentele reglatorii la nivel internațional și național, în vederea unificării activităților de formare continuă. Managementul formării continue a cadrelor didactice are drept scop organizarea activităților de formare în

corespondere cu standardele de formare profesională/standardele ocupaționale, sistemul de competențe profesionale ale carelor didactice, oferindu-i posibilitate fiecărei persoane să-și aleagă propriul traseu de formare continuă, în funcție de nevoile de formare; astfel, să se poată adapta la cerințele sistemului educațional, comunității, să participe activ în toate sferele vieții profesionale. Totodată, formarea continuă a cadrelor didactice trebuie să fie axată pe valorificarea principiilor educației permanente și a paradigmei cognitiv-constructiviste, pentru a asigura dezvoltarea propriului potențial al pedagogilor, ceea ce va contribui la realizarea în practică a centrării pe cel ce învață.

Bibliografie

1. Codul Educației al Republica Moldova. Articolul 126, Chișinău, cod nr. 152 din 17.07.2014.
2. Guțu, Vl., Cincilei, C., Formarea continuă a cadrelor didactice din domeniul educației timpurii, Chișinău, 2012.
3. *Hadârcă, M., Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare, IȘE, Chișinău, 2011.*
4. Hotărârea nr. 270 din 13.04.2007 cu privire la aprobarea Concepției sistemului informațional educațional. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 13.04.2007. nr. 051.
5. Iosifescu Ș. Formarea formatorilor pentru educația adulților. În: <http://iec.psih.uaic.ro/ciea/file/2002/11.pdf>, 200. (vizitat 12.07.2015).
6. Iucu, R., 4 exerciții de politică educațională în România. Formarea cadrelor didactice, București, 2005.
7. Muraru, E., Guțu, Vl., Dandara, O., Standarde de formare profesională inițială și continuă: abordare axată pe competențe. În: Standardele și calitatea învățământului continuu, Chișinău, 2005. pp. 108 -127.
8. *Neculau, A., Educația adulților, Polirom, București, 2004.*
9. *Negreț-Dobridor, I., Teoria generală a curriculumului, Polirom, București, 2008.*
10. Oлару, V., Repere psihopedagogice pentru formarea continuă a personalului didactic în instituțiile de învățământ secundar general. Teză de doctor, Chișinău, 2014.

11.Patrașcu, D., Crudu, V., Dunas, T., Ciobanu, V., Cojocaru, S. Standarde și standardizare în învățământ, Univers Pedagogic, Chișinău, 2006.

12.Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului Național de Formare Profesională Continuă, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1224 din 09 11.04.

13.Rychen, D., Salganik, L.Key, Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society, Hogrefe & Huber, Göttingen, 2003, pp. 66-67.

FORMAREA COMPETENȚELOR MANAGERIALE DE LUARE A DECIZIEI

Vasile COJOCARU, dr. hab., prof. univ.

Summary

The article argues the necessity of forming decision-making competences in the view of implementing the provisions of the Code of Education. Also, the development methodology is presented using the e-learning platform.

Noua politică educațională prefigurată în Codul Educației implică un management educațional care să asigure atingerea obiectivelor preconizate printr-o conducere eficientă, care poate fi realizată prin luarea unor decizii corecte și la timp, cu implicarea actorilor educaționali la toate etapele sale: *concepere, adoptare, implementare*

Decizia reprezintă un act rațional de alegere a unei linii de acțiune, prin care se urmărește realizarea obiectivelor, ținând cont de resursele disponibile și de condițiile concrete, devine „motorul managementului”, „nervul vital”, „punctul nodal al managementului” și exprimă esența conducerii, produsul cel mai reprezentativ al acestei activități.

Trecerea de la paradigma axată pe formarea omului executant/dependent la paradigma învățământului formativ, care stimulează formarea/dezvoltarea omului decident, capabil să ia