

**Dimensiuni ale sistemului informațional pentru eficientizarea managementului formării
continue a cadrelor didactice**

**Dimensions of informational system for an effective management of continuous
training of teachers**

Elena Țap, *lector superior,*
UPS „Ion Creangă”

Rezumat

Rezultatele analizei literaturii de specialitate ne-au permis să stabilim următoarele dimensiuni ale sistemului informațional în managementul formării profesorului: competență profesională, profesionalism, standarde de formare, standarde ocupaționale, programe de formare, descrierea postului, portofoliu profesional, metodologia de atribuire a sarcinii de predare, hartă de creditare, plan de instruire, formular de evaluare a cadrelor didactice, necesități de formare continuă.

Cuvinte-cheie: *sistem informațional managerial educațional, formarea profesională continuă a cadrelor didactice, managementul formării cadrelor didactice, program de formare profesională, standarde profesionale, nevoi de formare ale cadrelor didactice.*

Abstract

Results of the speciality literature analysis allowed us to establish the following dimensions of information system in the management of teacher's training (SIMFCD): professional competence, professionalism, standards of training, occupational standards, training programs, job description, professional portfolio, the awarding teaching methodology, crediting map, training plan, teacher evaluation form, continuous training needs.

Keywords: *educational informational management system, continuous training of teachers, management of teacher training, training program, professional standards, training needs of teachers.*

Abordarea conceptual-teoretică a sistemului informațional managerial educațional ne permite să stabilim dimensiunile de bază ale sistemului informațional în managementul formării continue a cadrelor didactice.

- *Competența și performanța profesională.* Cercetătorul român I. Jinga consideră *competența profesională* a cadrelor didactice „un ansamblu de capacități cognitive, afective, motivaționale și manageriale care interacționează cu trăsăturile de personalitate ale educatorului, conferindu-i acestuia calitățile necesare efectuării unei prestații didactice care să asigure îndeplinirea obiectivelor proiectate, iar *performanțele* obținute să se situeze aproape de nivelul maxim al potențialului intelectual al fiecăruia” [6, p. 14]. Conceptul de „formare a cadrelor didactice pe bază de competențe” este înțeles ca fiind legat de un ansamblu de *competențe* inițiale, de bază, care urmează să se dezvolte în complexitate și întindere, pe măsură ce cadrul didactic dobândește experiență. Existența SIMFCD și formarea profesională continuă a acestuia creează posibilitatea, pentru manager, de a aplica cele mai eficiente metode și tehnici manageriale, bazate pe utilizarea aparatului statistico-matematic.

Ținând cont de obiectivele generale ale formării profesionale continue a cadrelor didactice, de principiile activităților de formare, este necesară dezvoltarea sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice atât în instituțiile școlare, cât și în centrele de formare profesională continuă, pentru „a asigura o mai bună corespundere între politica de dezvoltare a personalului și necesitățile reale ale personalului” [7, p. 3].

- Calificările profesionale, în literatura de specialitate, sunt descrise prin *standarde de pregătire profesională*, pentru formarea profesională inițială, și prin standarde ocupaționale, sau standarde de pregătire profesională, pentru formarea profesională continuă. Standardele de pregătire profesională, ca dimensiune a sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice, descriu calificările profesionale ale cadrelor didactice. Standardele de pregătire profesională sunt „un document structurat pe unități de competență, prin care se descrie în termeni de rezultate ale învățării ceea ce un cadru didactic, la un program de formare, trebuie să demonstreze la finalul acestuia” [8]. Utilizarea standardelor de pregătire profesională permite managerilor școlari a stabili nivelul atins de formare profesională continuă a cadrului didactic, la o anumită perioadă de timp, în conformitate cu standardul și stabilirea strategiei de dezvoltare profesională a fiecărui profesor.

- Ca unitate de măsură care contribuie la formarea cadrelor didactice în funcție de dezvoltarea socioeconomică a statului pe termen mediu și lung, de cerințele pieței muncii, de dezvoltarea societății servesc *standardele ocupaționale*, care sunt necesare pentru asigurarea calității pregătirii cadrelor didactice. Standardul ocupațional este un „act normativ care descrie activitățile și sarcinile profesionale specifice profesiilor dintr-un domeniu ocupațional și reperatele calitative asociate îndeplinirii cu succes a acestora, în concordanță cu cerințele pieței muncii” [9]. Standardele ocupaționale sunt documente care descriu activitățile și sarcinile profesionale specifice ocupațiilor din sfera educațională. Ele servesc ca repere calitative, asociate îndeplinirii cu succes a acestora.

Cercetătorul român I.Al. Dumitru [10, pp. 15-20] consideră că profesionalizarea didactică presupune raportarea la mai multe tipuri de standarde, care pot fi evaluate ușor cu ajutorul sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice atât în instituțiile abilitate să formeze cadre didactice, cât și în instituțiile în care aceste cadre își desfășoară activitatea profesională. În calitate de soluție pentru îmbunătățirea profesionalizării didactice și pentru asigurarea calității pregătirii/formării de calitate a cadrelor didactice, I.Al. Dumitru analizează următoarele tipuri de standarde: *standarde de natură instituțională*, cu referire la instituțiile abilitate să formeze personalul didactic, la modul cum trebuie realizat, gestionat și condus programul de formare inițială și continuă a profesorilor; *standarde de natură curriculară*, care, la rândul lor, se referă la obiectivele programelor de pregătire a profesorilor (*standarde de finalități*), la conținutul acestor programe (*standarde de conținut*), la durata necesară formării inițiale a personalului didactic (*standarde de timp necesar sau standarde de credit*); *standarde instructionale*, care vizează formele și modalitățile de organizare și desfășurare a pregătirii teoretice și practice a profesorilor, strategiile, metodele și tehnicile utilizate în programele de formare inițială și continuă a personalului didactic care să conducă la formarea competențelor necesare exercitării profesiei didactice; *standarde de evaluare și certificare a competenței didactice și a nivelului acesteia*, care fac referire la calitatea prestației didactice, la progresul în cariera didactică, certificându-le.

În literatura de specialitate, standardele ocupaționale sunt prezentate ca o totalitate de sarcini ocupaționale evaluabile la locul de muncă, adresate angajatorului. Pe de altă parte, standardele ocupaționale sunt descrise ca „structură de conținuturi și de capacități evaluabile pe baza cărora se poate dezvolta un curriculum de formare continuă” [5, p. 132]. Astfel, rezultă că între standardele ocupaționale, programele de formare, evaluare și certificare, ca elemente ale sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice, există o legătură strânsă.

Profesorul V. Cojocaru descrie standardele profesionale ale managerului școlar ca pregătirea teoretică și practică a unui manager școlar referitoare la competențele cerute, autoritatea și răspunderea sa privind realizarea în unitatea școlară a politicii educaționale de stat și locale. Sursa citată identifică un șir de standarde de funcție ale directorului școlar: „directorul de școală este un manager care promovează succesul tuturor elevilor prin: asigurarea, dezvoltarea, implementarea și ghidarea strategiei de funcționare a școlii; asigurarea calității pentru fiecare elev, prin crearea condițiilor optime pentru cea mai completă dezvoltare; prin crearea condițiilor favorabile pentru dezvoltarea culturii organizaționale; prin aplicarea unei culturi manageriale democratice; colaborare cu familia, comunitatea; activitatea sa integră, corectă și etică; înțelegerea, schimbarea și influențarea sferei sociale, economice, juridice și sociale” [11, pp. 33-34]. Realizarea standardelor descrise favorizează nu numai autoritatea și profesionalismul managerului, sporirea calității învățământului, dar și dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice din instituția școlară.

Luând în considerare tendința de conformare a practicilor existente în țară cu cele din Uniunea Europeană, în viziunea noastră, standardele ocupaționale naționale ar trebui să fie racordate la standardele internaționale.

- În baza standardelor ocupaționale sunt elaborate *programele de formare profesională*, care au drept scop să contribuie la creșterea calității activității didactice prin dezvoltarea competențelor cadrelor didactice din învățământul general, să proiecteze și să implementeze curriculumul de formare profesională continuă, în concordanță cu nevoile cadrelor didactice și interesele elevilor. „*Programul de formare* urmărește dezvoltarea competențelor care permit atingerea standardelor profesionale și a standardelor de calitate, individualizând parcursul formării și punând accentul pe nevoile personale de dezvoltare” [12]. Prin programele de formare profesională continuă, se urmărește dezvoltarea competențelor profesionale, care tind spre acoperirea cerințelor standardelor profesionale și de calitate. Programele pun accentul pe individualizarea activităților de formare, pe nevoile personale de formare ale cadrelor didactice, în ele se specifică conținuturile învățării, strategiile de predare-învățare-evaluare și stimulare a creativității. *Programele de formare profesională continuă* reprezintă un element al sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice, componentele cărora pot fi evaluate prin sistemul informațional în managementul formării cadrelor didactice.

- *Fișa de post*. Un element al sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice este considerată și *fișa de post*, care se caracterizează prin precizarea sarcinilor și responsabilităților ce-i revin titularului postului, a condițiilor de lucru, a standardelor de

performanță, a modalităților de recompensare, precum și a caracteristicilor personale necesare angajatului pentru îndeplinirea cerințelor postului.

Calitatea sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice depinde de calitatea structurii organizaționale a instituției de învățământ și de fișa postului, integrată în structura organizațională, și se referă la prezentarea ierarhiilor, ciclurilor de studii în școală, a pozițiilor de subordonare-coordonare pe care le deține fiecare angajat în relațiile cu ceilalți angajați.

Fișa de post este un instrument de management în resurse umane care sintetizează obligațiunile corespunzătoare unui anume post și aptitudinile necesare pentru acesta. Fișa de post este obligatorie prin lege și fiecare angajat trebuie să semneze fișa de post la angajare. Fișa de post este un „instrument managerial foarte important al relațiilor de muncă dintre angajator și angajat, care definește îndatoririle și responsabilitățile postului pentru fiecare categorie profesională și care precizează cunoștințele, aptitudinile, abilitățile și alte calificări necesare încadrării fiecărui post în parte, stabilește sarcinile specifice pentru compararea posturilor și determinarea nivelului de salarizare, evaluare și promovare a angajaților” [13].

- *Portofoliul profesional* al cadrului didactic este considerat o dimensiune importantă a sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice. Portofoliul reprezintă un instrument de „evaluare complex, flexibil și integrator, ce include experiența și rezultatele relevante obținute prin celelalte metode de evaluare” [14].

O derivată a portofoliului funcțional este *portofoliul de atestare a cadrului didactic* – componentă principală în atestarea cadrelor didactice din învățământul general [15]. Metodologia de *conferire* sau *confirmare a gradelor didactice* din învățământul general prevede conferirea sau confirmarea gradelor didactice conform rezultatelor evaluării cadrelor didactice, realizată de comisia de atestare. Portofoliul de atestare conține: proiecte de lungă durată, proiecte de lecții, de activități extrașcolare, elaborări de diverse materiale didactice (ghiduri, teste, fișe, indicații etc.), publicații; *dovezi de participare la activitățile profesionale desfășurate* la diferite niveluri, la diferite acțiuni științifico-metodice (seminare, conferințe, concursuri, stagii, întruniri, activități didactice etc.); *analize ale evaluării* rezultatelor școlare; registrul dezvoltării profesionale a cadrului didactic, harta creditară, fișa de atestare, raportul de autoevaluare/lucrarea metodică; *raportul* privind dezvoltarea continuă a competențelor profesionale pentru confirmarea gradului doi, unu și superior [8, p. 7].

- *Harta creditară și metodologia cuantificării, acumulării și recunoașterii creditelor profesionale* „prevede activități de formare continuă în domeniul formării continue, organizate la diferite niveluri, activități didactice evaluate, activități științifico-metodice,

comunitare și de mentorat, evaluarea rezultatelor dezvoltării profesionale și a formării continue realizate pe parcursul a cinci ani de activitate” [Ibidem].

Portofoliul cadrului didactic și harta creditară, în sistemul informațional în managementul formării cadrelor didactice, definesc mai clar rolul sistemului informațional în managementul formării cadrelor didactice prin unificarea elementelor procesului managerial, asigurarea suportului desfășurării procesului de formare și evaluare a cadrelor didactice. Sistemul informațional în managementul formării cadrelor didactice permite monitorizarea permanentă a stării procesului de formare continuă și de evaluare a cadrelor didactice. Prelucrarea elementelor descrise mai sus prin sistemul informațional în managementul formării cadrelor didactice (SIMFCD) prezintă variate rezultate ale datelor, necesare pentru a lua anumite decizii în domeniul formării continue. Datele obținute stau la baza realizării funcțiilor manageriale, a deciziei, proiectării și coordonării.

- Instituțiilor de învățământ general li se propun *planuri-ofertă de formare profesională continuă* din centrele naționale de formare pentru o anumită perioadă de timp, în baza cărora managerul instituției informează cadrele didactice privind oferta și perioadele de realizare și elaborează un proiect de formare a cadrelor didactice din instituție. Prin sistemul informațional instituțional, proiectul este expediat la centrele de formare pentru realizare.

- O altă dimensiune a SIMFCD o prezintă *fișa de evaluare* a cadrului didactic, sau *chestionarul de evaluare*, în baza căruia se evaluează activitățile realizate de către cadrele didactice din instituție. Cercetătorii în domeniu consideră că, pe lângă proiectarea, realizarea și evaluarea activităților de învățare, cadrele didactice trebuie să dezvolte competențe de management la clasa de elevi, managementul carierei și al dezvoltării profesionale și să demonstreze contribuția personală la dezvoltarea instituțională și la promovarea imaginii unității școlare [15, pp. 73-79]. În baza rezultatelor autoevaluării și evaluării, conducerea instituției de învățământ general are posibilitate să certifice competențele cadrelor didactice prin confirmarea în funcție, confirmarea sau conferirea gradelor didactice.

- În același timp, conducerea are posibilitate să *determine nevoile de formare ale cadrelor didactice*. V. Andrișchi menționează că evaluarea contribuie la „certificarea competenței și acordarea recunoașterii profesionale a unui cadru didactic, la îmbunătățirea performanțelor, luarea unor decizii de stimulare, motivare a personalului didactic, la dezvoltarea personalului didactic, identificarea potențialului (permite distingerea personalului didactic cu performanțe superioare), recrutarea și selectarea personalului didactic, cercetarea organizațională

(se evidențiază calitatea programelor de formare internă și externă, strategia de motivare a personalului didactic” [1, p. 65].

Sistemul informațional în managementul formării cadrelor didactice este un instrument managerial important pentru formarea și dezvoltarea cadrului didactic, pentru implicarea lui în formarea sa la disciplină și pentru tehnologia informației, care este un element de conținut obligatoriu în activitatea cadrelor didactice.

Bibliografie

1. Andrițchi V. Management educațional. Ghid metodologic pentru formarea/autoformarea continuă a managerilor școlari. Chișinău, 2014.
2. Cara A. Formarea/dezvoltarea profesională a personalului didactic la nivelul instituției școlare. Chișinău: Institutul de Politici Publice, 2006.
3. Cojocaru V. Calitatea în educație. Managementul calității. Chișinău: Tipografia Centrala, 2007.
4. Cojocaru V., Slutu L. Management educațional. Suport de curs, Chișinău: Cartea Moldovei, 2007.
5. Dumitru I.A. Calitatea formării personalului didactic. Ghid metodologic și practic pentru DPPD-uri. Timișoara: Mirton, 2007.
6. Fișa postului. 2006. În: <http://fisapostului.eu>. (vizitat 09.11.2014).
7. http://www.lro.isjbotosani.ro/web/guest/comunicate/-/asset_publisher/0. (vizitat 2.03.2014).
8. Guțu VI. Management educațional. Ghid metodologic. Chișinău: CEP USM, 2013.
9. Cu privire la modul de elaborare a standardelor ocupaționale pentru profesiile muncitorești. În: <http://lex.justice.md/md/341477/>. (vizitat 22.06.2014).
10. Jinga, I. Managementul învățământului – cu privire specială la învățământul preuniversitar. București: ALDIN, 2001.
11. Patrașcu D., Crudu V., Dunas T., Ciobanu V., Cojocaru S. Standarde și standardizare în învățământ. Chișinău: Univers Pedagogic, 2006.
12. https://www.google.ro/?gws_rd=ssl#q=Portofoliul+profesional+al+profesorului+de+matic%C4%83+-+gimnaziu. (vizitat 09.09.2014).
13. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul preșcolar, primar, special, complementar, secundar și mediu de specialitate. Ordinul ME nr. 336 din 03.05. 2013.
14. Standarde de pregătire profesională. 2010. În: <http://www.tvet.ro/index.php/ro/pentru-profesori/130.html>. (vizitat 22.06.2014).
15. Țap E. Formarea continuă a cadrelor didactice în domeniul TIC din perspectiva integrării europene. În: Analele științifice ale doctoranzilor și competitorilor, vol. XI, p. 1. Chișinău: UPS „Ion Creangă”, 2012, pp. 73-79.