

LITERATYRA

1. GOL'DIN, V. E.; SIROTININA, O. B. Rechevaja kul'tura. V: *Russkij jazyk: Jenciklopedija* / pod red. JU. N. KARAULOVA. 2-e izd., pererab. i dop. [Speech Culture. V. Russian: Encyclopedia/ed. By Yu. N. Karaulov 2nd ed., revised]. Moscow, 2008, s. 413 – 415.
2. *Horoshaja rech'* [Good Speech]. O. B. SIROTININA; N. I. KUZNECOVA; E. V. DZJAKOVICH i dr. Pod red. M. A. KORMILICYNOJ i O. B. SIROTININOJ. Saratov, 2001.
3. LEVITAN, K. M. Formirovanie diskursivnyh kompetencij u studentov-juristov [The Formation of Discursive Competencies for Law Students] // *Sovremennye problemy juridicheskogo obrazovanija: Materialy Vserossijskoj uchebno-metodicheskoj konferencii* [Contemporary Issues for Legal Education; Proceedings of the All - Russian Scholarly Conference]. Ekaterinburg, 23-24 aprilja 2015 g. Ekaterinburg: Izdatel'skij dom Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta, 2015, s. 31 – 37.
4. TENYUNINA, I. A. Traektorija profesionalnogo razvitia studentov kak pedagogicheskaya kategorija. *Pedagogicheskie nauki*. 2012, vipusk-oktyabr, pp. 55-57.
5. YUSHKOVA, N. M. Distance Learning and Issues of development of Language Personality-Cross Cultural Studies. *Education and Science*. 2018, vol.3, Issue 3, pp. 393-398.
6. ZEER, E. F. Professionalno obrazovatelnoe prostranstvo lichnosti: sinergeticheskij podkhod. *Obrazovanie I nauka*. 2003, №5, pp.79-90.

FORMAREA ÎNȚĂLĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN PERSPECTIVA PROFESIONALIZĂRII CARIEREI DIDACTICE

*Cojocaru Vasile, dr. hab., prof. univ
UPS „Ion Creangă” din Chișinău*

CZU: 371.13+378.12

Abstract

The process of initial teacher training is approached from the perspective of the professionalization of the teaching career in order to improve the educational performances of the education system. By applying the adopted Model of the concept of modification of the organization/institution consisting of 7 elements/components that are related to reciprocity (strategy, structure, system, teachers, students, management, common values), pedagogical modeling performed with the involvement of experts in the assessment/expertise of each statement/problem to the 7 components according to 3 criteria (actuality, identification, probability) the motivational indices of action were determined and thus, the current priorities regarding the initial training of the teachers in the context of the provisions of the Bologna Process and the Education Code.

Key-words: initial training, professionalization of the teaching career, model, system, structure, strategy, leadership, teachers, competencies, constructivism, completeness, quality.

Abordarea problematicii formării cadrelor didactice în actualitate, din perspectiva unui proces de profesionalizare, este de o importanță majoră atât social, cât și educațional, dat fiind rolul semnificativ și influența decisivă a acestora în construcția unei societăți democratice, bazate pe cunoaștere și informatizare, asigurarea calității funcționării sistemului educațional în contextul perioadei pe care o parcurgem, ținând cont de complexitatea relațiilor socioeconomice, scăderea drastică a numărului de cadre didactice, dificultățile care se atestă în pregătirea acestora, cu consecințe respective în calitatea educației și a sănătății societății. Perfecționarea resurselor umane, în funcție de specificul situației date, vine să elimine decalajul dintre nivelul real al competenței și nivelul dezirabil, printr-o multitudine de modalități, luându-se în considerare (1) *tendința de profesionalizare*, înțelesă ca „socializare într-o profesie” (R. Merton) și (2) *tendința de asigurare a unui caracter procesual și continuu formării*, cuprinzând formarea inițială, inserția profesională, formarea continuă [1]. În context, profesiunea înțelesă și ca „reflectarea specifică a unei activități” [F. Super, apud 3, p. 33] vizează formarea unui profesionist apt să se adapteze cerințelor în continuă schimbare și nu se termină cu absolvirea, am putea spune că

profesionistul trece la o altă etapă, și anume dezvoltarea carierei, care se realizează în cadrul educației permanente [3]. Profesionalizarea carierei didactice concepută ca „un proces de formare a unui ansamblu de capacități și competențe într-un domeniu dat pe baza asimilării unui sistem de cunoștințe (teoretice și practice), proces controlat deductiv de un model al profesiei respective” [5] solicită un efort corespunzător de *legitimare a profesiei didactice* în câmpul activităților și profesiilor sociale. *Profesorul expert și cel reflexiv* reprezintă cele două dimensiuni complementare ale profesorului actual [E. Păun, 5]. Drept referințe, în acest caz, pot servi studiile teoretice și practice, în special, Modelul profesorului „profesionist” (D. Houper), Tipurile de pedagogi (A. Dragu), Modelul pedagogului ideal (I. Podlîsîi), Modelul grafic al profilului de competență didactică (C. Glava), Pedagogul creștin (V. Mândîcanu), Componentele profesionalizării carierei didactice cu precizarea competențelor respective (V. Chiș), precum și cele inițiate în spațiul educațional din R.Moldova (Vi. Pâslaru, I. Negură, V. Mândîcanu, T. Callo, O. Dandara, Vi. Guțu, V. Țvircun, Victoria Cojocaru, M. Borozan, L. Sadovei, V. Cabac, ș.a) și România, descrise prin setul de competențe generale și specifice, expuse în acte normative.

Formarea universitară este relevantă dacă este o formare prin *studii și cercetare*, studentul își construiește cunoașterea, învățarea, ghidat, îndrumat în parteneriat de profesor, parteneriat orientat spre construirea în comun a cunoașterii, cu accentul de la domeniul cunoașterii, în continuă transformare, pe dezvoltarea unor competențe relevante (metacognitive și de autoevaluare) pentru dezvoltarea unei anumite specializări, competențe ale profesionalizării în cariera didactică. Această perspectivă reclamă medii de instruire constructiviste, în care instruitul are rol activ și decisiv în interpretarea informației, bazate pe rezolvare de probleme pragmatice și personal importante, instruirea autoreglată cu predominarea reflexiei și feedbackului. Învățarea e concepută ca obținere a sensurilor, înțelegere a realității. Astfel, *constructivismul ca epistemologie și competențele* sunt componentele edificatoare ale procesului de formare realizat într-un context de *integralitate* care „prin referințele de valorizare, presupune starea a ceea ce este întreg, complet, însușirea de a construi un întreg, un anumit sistem, o unitate... [...] în baza unor norme de coerență, consistență și ierarhizare și ca modelare a libertății de acțiune [T. Callo, apud 4, pp. 37-38]. Or, „o integralitate se produce pentru a rezolva „o mare problemă” și „calitatea se poate realiza prin aplicarea categorizării ca algoritm al construirii unui *edificiu conceptual*” [ibidem], în cazul nostru – figura 1.



Figura 1. Schema de perfecționare a instituției /activității de formare inițială a cadrelor didactice

Esential pentru integrarea științei și învățământului superior, menționează prof. univ. Tatiana Callo, este, la moment, necesitatea sporirii calității produsului final, adică formarea unui **specialist integral**, capabil să se regăsească în orice domeniu al activității profesionale și al vieții sociale, și reclamat de acest context socioeconomic, ceea ce necesită o trecere în pregătirea universitară de la un *specialist pentru o profesie oarecare* la un specialist **aparținând profesiei**

date, ca **model acțional standartizat**, ca un „**produs**” **intelecual** care determină profesia [4, p. 42].

Procesul de modernizare a instituției educaționale în ultimă instanță, în accepțiunea lui D. Hopkins et. al este determinat de *schimbarea ce rezultă din cultură*, afirmație exprimată prin formula: **P** > **S** > { } **Co** > **Cu** (**P** – prioritatea pe care și-o definește instituția educațională, **S** – strategia selectată, acoladele – perioada de destabilizare, **Co** – crearea de condiții, **Cu** – schimbarea realizată din cultură), proces ce trebuie să se desfășoare la cele trei niveluri diferite: *al universității, al profesorului și al studentului*. În context, reamintim argumentele lui N.Vințeanu, că „universitatea are ca finalitate integrarea a 3 zone de acțiune și reflecții asupra acestora: a) transmiterea culturii și formarea de capacități de a o transmite; b) formarea profesională a specialiștilor de înaltă clasă din toate domeniile economice, sociale, culturale; c) asigurarea cercetărilor științifice proprii, din care să rezulte soluții la problemele cu care se confruntă societatea” [apud 3, p. 22].

În vederea elucidării situației actuale în domeniul formării inițiale a cadrelor didactice din perspectiva profesionalizării carierei didactice, am efectuat un studiu cu participarea actorilor implicați în acest process, pentru a desprinde situația în domeniul vizat, pornind de la abordarea conceptului de competență în zona de profesionalizare didactică care include nu numai componenta cognitivă, ci și operațional-tehnologică, motivațională, etică, socială și comportamentală, *acțiunea fiind nota distinctivă a competenței*. În această perspectivă, metodele și tehnicile cu efecte motivaționale sunt diverse și țin de personalitatea și competențele profesorului-formator, managerului. Teoriile motivaționale (McGregor, A. Maslow, F.Herzberg, V. Vroom ș.a) explică aceste fenomene, în cazul nostru, „teoria expectanței” fiind mai potrivită în contextul aspectului de cercetare. Astfel, motivația este, după Vroom, expectanța că o anumită acțiune să instrumentalizeze un rezultat cu valență mare sau, în formula: **M=f (V x E)**, adică **M** (motivația) este expresia unei anumite funcții individuale (adică depinde pentru fiecare dintre noi) de **V (valența)** și **E (expectanța)**, pe care le asociem rezultatelor unei acțiuni proiectate [apud 1]. Luând la bază reperele conceptuale ale „teoria expectanței” și a modelului de conducere a Universității pe bază de competențe, studiul efectuat cu implicarea experților (rectori, prorectori, decani, șefi de catedră, cadre didactice, studenți) vine să determine perceperea realității de către aceștea, preferințele, comportamentul, așteptările lor în legătură cu posibilitatea / probabilitatea că anumite acțiuni să ducă la anumite rezultate – formarea profesională inițială a cadrelor didactice din perspectiva profesionalizării carierei didactice. În cercetarea respectivă am utilizat Modelul adoptat al concepției modificării organizației / instituției [T. Peters, R. Waterman, T. Pascale et. al. [apud 4], ce constă din 7 elemente aflate în raport de reciprocitate: **strategia, structura, sistemul, cadrele didactice, studenții, conducerea și valorile comune** - figura 2.

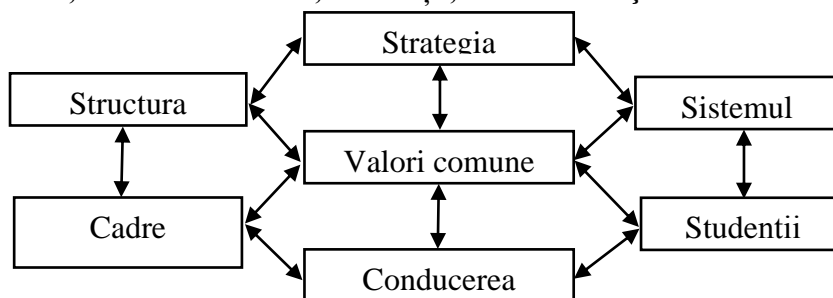


Figura 2. Modelul adoptat al concepției modificării organizației / instituției

*Modelul în sine este o modalitate de a „explica” o realitate, vizează un scop precis, crearea lui fiind justificată de o caracteristică a realității ce urmează a fi modelat, caracteristică ce impune modelarea ei (Bârzea, C. 1995). Modelul validat de noi în alte cercetări de acest gen [4] reprezintă o modalitate reușită de meditație asupra problemelor organizației / instituției, în sensul problematicii examinate. În conformitate cu elementele concepției, au fost sistematizate seturi de probleme la cele 7 componente care vizează procesul de profesionalizare a formării inițiale a cadrelor didactice *perceptut prin descrierea (sau elaborarea) identității profesionale, astfel încât, să fie generat, la final, un set de cunoștințe și competențe descrise și structurate într-un model profesional (standarde profesionale), care se asimilează sistematic și pe baze științifice.* În context, aprecierea / expertizarea fiecărui enunț la cele 7 componente s-a făcut după 3 criterii:*

- **Actualitatea**, valoarea care dă răspuns la întrebarea: „În comparație cu altele, problema în cauză este mai mult sau mai puțin importantă, respectiv, necesită soluționare acum sau e soluționată?”
- **Identificarea**, „pentru soluționarea problemei, personal, pot face mult – nu pot întreprinde nimic?”
- **Probabilitatea**, „probabilitatea soluționării problemei puse în discuție așa cum considerați în viitorul apropiat (tot ce e posibil – puțin posibil)”.

Pentru fiecare dintre cele trei criterii se calculează un indice cu aceeași zonă de apreciere, de la o unitate plus, până la o unitate minus: + 1.00; – o unitate maximal pozitivă; 0.0– nedeterminată; - 1.00 – maximal negative. Valoarea problemei cu cel mai înalt scor are Rangul 1 (cel mai însemnat), iar valoarea problemei cu cel mai mic scor are rangul cel mai mare numeric, dar mai puțin însemnat pentru intervenție în sistem acum. Având ca reper rangul acestora, cele 3 indexe pentru fiecare, se calculează în acest temei parametrii indicelui integral – *valoarea motivațională a problemei* – $M1 = A1 \times I1 \times P1$.

Utilizarea modelului expectanței și de stimulare a acțiunii este recunoscut în psihologia motivației. Cercetările și practicile educaționale arată că în acest domeniu repartizarea mărimii indicelui M– valoare ne permite a evidenția 3 zone de motivație [apud 4]: *zona motivației active, zona motivației nedeterminate, zona motivației slabe.*

Categorisirea problemelor conform mărimii indicelui M-valoare în fiecare componentă de probleme în întregul spațiul problematic, creează posibilități vaste pentru sistematizarea efectivă a informației empirice obținute în scopul analizei de pronosticare și diagnostică, evidențiază tendințele, prioritățile de acțiune competentă în viziunea principalilor subiecți ai organizației / instituției universitare în vederea obținerii rezultatelor scontate.

În lipsa posibilității de prezentare a tuturor seturilor de probleme pentru fiecare din cele 7 componente ale modelului, completate de experți în metodologia expusă, vom exemplifica doar **Tabelul 1** (parțial, celelalte tabele analogic sunt completate) – *Modelul imitațional al structurii și conținutului motivației în aspect de problemă pentru experți în vederea aprecierii valorii indexului motivational/rangului problemei privind formarea inițială universitară a cadrelor didactice.*

Set de probleme „**Strategia**”.

PROBLEMATICA	RANGUL	Σ/n	INDEXURI		
		+1 -maxim. 0-neutru -1-minim	actua- litatea	identi- ficarea	probabi- litatea
• Misiunea învățământului superior pedagogic	15	0,4	0,5	0,4	0,4
• Viziunea universității în domeniul dat	16	0,35	0,50	0,30	0,30
• Scopul și obiectivele universității în perspectiva profesionalizării didactice	18	0,33	0,40	0,30	0,30
• Modelul profesiei didactice	8	0,68	0,70	0,65	0,70
• Strategii de formare.....etc.	1	0,91	0,90	0,85	0,90

Modelarea pedagogică a scos în evidență valoarea nominală a componentelor Modelului pedagogic cu referință la **actualitatea, identificarea și probabilitatea** soluționării ariei de probleme examinate și, respectiv, a indexului motivational de acțiune (MI) – tabelul 2.






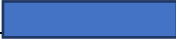

Tabelul 2. Valoarea nominală a componentelor modului pedagogic și indexului motivațional

Componentele Modelului	Valoarea nominală medie a componentelor Modelului în limitele +1,00; 0,00; -1,00 cu referință la:				
	Actualitate	Identificare	Probabilitate	MI	Top distribuie
Strategia	0,65	0,52	0,50	0,15	3
Structura	0,70	0,55	0,56	0,21	1
Sistemul	0,67	0,43	0,40	0,11	5
Conducerea	0,60	0,58	0,55	0,19	2
Studentii	0,53	0,46	0,30	0,07	7
Cadrele didactice	0,54	0,45	0,39	0,09	6
Valori comune	0,57	0,50	0,52	0,14	4

Indexul evaluării câmpului de probleme cu referință la elementele cheie este postată în *zona pozitivă a semnificației indicelui* (adică e mai mare decât 0,00).

Toate valorile indicelui motivational (MI) se regăsesc în *zona motivației active*, mai mari fiind valorile la componentele/setul de probleme – *structură, conducere, strategie* (tabelul 3).

Tabelul 3. Ponderea importanței valorilor raportate la componentele modelului

Ran- gul	Componentele Modelului	Indexul	Ponderea
1	Structura	0,21	
2	Conducerea	0,19	
3	Strategia	0,15	
4	Valori comune	0,14	
5	Sistemul	0,11	
6	Cadrele didactice	0,09	
7	Studenții	0,07	

În prim plan se plasează **Structura** (MI 0,21), care reprezintă relațiile de interdependență relativ stabile, repetabile dintre elementele componente ale unei realități. Structura organizației este subordonată misiunii organizației / instituției, constituie un element de primă importanță, dat fiind că aceasta trebuie să satisfacă necesarul de acoperire a sarcinilor organizației, fiind deseori redată de organigrama organizației. Valorile organizaționale principale ce definesc structura acesteia vizează obiectivele organizației, oamenii care o formează, activitățile de bază pentru atingerea scopurilor organizației, tehnologia (aspectele mediului intern), cultura / valorile dominante în organizație, mediul extern. Deși în cadrul universităților cu profil pedagogic, în procesul de schimbare a arhitecturii acestora, conform Procesului Bologna, Codului educației, au apărut noi structuri organizaționale, influența acestora asupra procesului de formare este încă nesemnificativă și astfel, experții consideră foarte actuală îmbunătățirea activității lor, solicitare rezultată în rangul înalt al acestora (Consiliul de Dezvoltare Strategică-6, Structura organizațională a Universității – rangul 7, Departamentul Calității – 8, Senatul Universității – 10, Senatul Studenților – 13 etc.). Eficiența și eficacitatea scăzută a structurilor organizaționale de rând cu o conducere bazată pe extensie, care mai persistă, tip ierarhie, puțin eficientă, argumentează atitudinea experților care, în prim plan, evidențiază actualitatea formelor de organizare și a strategiilor de formare inițială a cadrelor didactice (rangul1), oferta curriculară (rangul 2), învățământul la distanță (rangul3), cultura organizațională (rangul 4) etc., deci și influența scăzută a structurii / structurilor în această sens.

Se remarcă *nevoia optimizării rețelei universitare* (rangul 1), situație care a devenit extrem de actuală, „critică”, din motive demografice și politici extensive promovate, nivelului încă scăzut al calității formării universitare din țară și datorită dispersării resurselor umane, materiale, financiare...

Conducerea (MI 0,19) este o artă de mobilizare a oamenilor în vederea atingerii obiectivelor prestabilite ale organizației și realizării aspirațiilor acestora. Noile orientări și realități au produs schimbări în managementul universitar, însă acesta, în opinia experților, nu satisface noile exigențe. Saltul de la „conducerea birocratică” la „conducerea managerială” de tip „conceptual”, de la o „logică a puterii” la o „logică a competențelor”, profesionalizarea conducerii, promovarea unui leadership real și adecvat schimbării nu s-a produs definitiv. Ca urmare, mai mult se administrează decât se conduce, se atestă abuzuri în luarea deciziilor, responsabilitate / competență socială scăzută, formalism în evaluare și managementul calității, care și menține „fenomenul fabricilor de diplome”.

Strategia (MI 0,15) este cea care oferă oportunități pentru a construi o viziune unificatoare asupra organizației, se formează sub influența mai multor factori, dintre care doi sunt decisivi: implicarea structurilor de stat și implicarea societății civile. Experții consideră că sunt determinate politicile de stat de formare, clar concepute / determinate: misiunea, viziunea, obiectivele și finalitățile, standardele de formare pentru învățământul superior, dar având în vedere și concluziile premărgătoare cu referință la setul de probleme, „Structura” și „Conducere”, se menționează că transformările din învățământul superior pedagogic s-au referit mai mult la elementele de suprafață și mai puțin la schimbările de esență, în profunzime, procesele și strategiile de formare reclamate și apreciate de experți cu rangul 1, probleme-prioritare de care depinde calitatea formării, care nu tocmai satisface cerințele sociale și individuale. Mentalitatea că „la noi se poate și așa” mai domină în mediul academic în realizarea prevederilor Procesului Bologna, adaptarea mecanică a acestora la sistemul universitar din țară, în loc de *regândirea în profunzime a interesului proces de conceptualizare, înțelegere și conștientizare a cadrului de formare universitară a cadrelor didactice*.

Valorile commune (MI 0,14) ghidează acțiunile umane, constituie „cleiul social” care consolidează organizația, identifică cultura organizațională. În prim plan experții plasează actualitatea *integrării valorilor științei în procesul de predare – învățare – evaluare* (rangul 1), ceea ce este firesc și se corelează cu cele 8 competențe stabilite de UE, în special, competența științifică. Valorile comune se instituie prin promovarea unei culturi organizaționale adecvate (rangul 4), care semnifică identitatea instituției / organizației, arată direcția de dezvoltare, care este în funcție de mediu-norme sociale, nivelul educațional în societate, opțiunile politice, istoria națională, precum și de factori interni ai organizației – cultura managerială, caracteristicile organizației (comportamentul, structura, procesul), aspecte considerate de experți drept prioritate în redimensionarea culturii organizaționale și manageriale. Valorile, în dezvoltarea personală și formarea profesională, constituie un deziderat al educației universitare, consfințite de către studenți și cadrele didactice.

Cadrele didactice (MI 0,09) constituie cheia succesului în formarea formatorilor de calitate. Motivația și dezvoltarea profesională devin factori determinanți ai politicii de personal, a calității „produsului” final. Formatorii formatorilor ocupă o nouă poziție în sistemul de formare inițială universitară, în conformitate cu noile politici educaționale de formare – pedagogia constructivistă și a competențelor – în condițiile unor schimbări vizibile cu referință la cadrul conceptual-juridic-normativ de formare, autonomia didactică, managementul grupului de studenți, relațiile de colaborare cu studenții, climatul psihologic-moral etc., aspecte confirmate de rangurile respective ale experților. În prim plan se plasează, de către experți, strategiile de formare profesională centrate pe student (rangul 1), aceștia consideră că activitatea în cauză rămâne prioritară și în continuare, este cea mai importantă și actuală, necesară a fi eficientizată prin implementarea de tehnologii didactice axate pe competențe (rangul 2), care necesită o regândire a activității didactice de la „Ce?” la „Cum?” în procesul de cunoaștere / învățare, dar și responsabilizarea studenților, o mai mare implicare / participare a lor în procesul de formare.

Studenții (MI 0,07) constituie valoarea cea mai de preț, oferindu-ne posibilitatea de a-i îndruma în formarea / devenirea lor profesională, printr-o tratare personalizată și diferențiată, echitabilă și onestă. Poziția prioritară a studentului în procesul de formare s-a consolidat din plin, Programul de studii (curriculumul), strategiile de formare centrate pe student, programarea netraditională a cursurilor cu atribuirea creditelor pentru munca independentă a studentului oferă

un șir de avantaje, dar nevalorificate pe măsură. În context, studenții remarcă importanța și actualitatea modelului profesiei didactice (rangul 2) și a extinderii ofertei curriculare (rangul 3), asigurării dreptului de alegere a cursurilor (rangul 4), o implicare / participare mai pronunțată în luarea deciziei (rangul 5), aplicarea unor strategii avansate de formare (rangul 6) și extinderea mobilității academice (rangul 7). Astfel, studenții sunt conștienți de nevoia unor studii de calitate și solicită o atitudine reală față de respectarea drepturilor și libertăților lor în determinarea traseului de formare.

În concluzie: Prin cercetarea efectuată se evidențiază ierarhia priorităților în formarea inițială a cadrelor didactice în actualitate, ca rezultat al determinării valorii indexului motivațional de acțiune, care specifică **nevoia de redimensionare a procesului de profesionalizare** – figura 3.

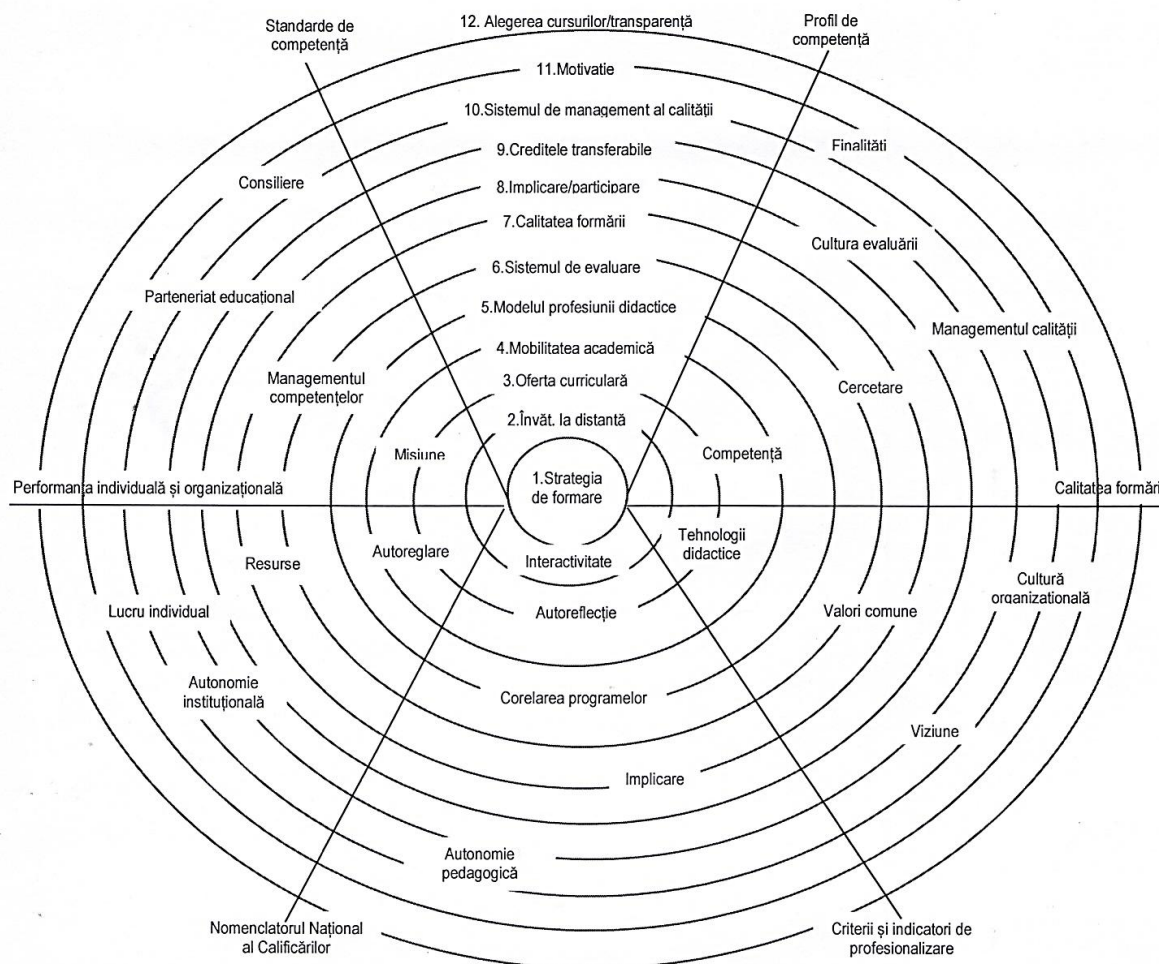


Figura 3. Ierarhia priorităților privind formarea inițială a cadrelor didactice în actualitate

Diferențele care se înregistrează sunt de nuanță, exprimă valoarea de manifestare a acțiunilor respective, care integrează plenar și cele prevăzute de Procesul Bologna și Codul educației privind profesionalizarea cadrelor didactice, specificându-se, totodată, gradul de implementare al acestor prevederi, dar și nevoia concentrării pe problemele / prioritățile evidențiate la moment, a focalizării acțiunilor pe **proces și rezultate**, pe **strategia de formare profesională**. Acest deziderat reclamă un *efort organizational comun, necesită o gândire epistemologică globalistă, viziune integratoare, abordare și acțiune sistemică, spirit creativ și atitudine profesionistă în realizarea completă și de calitate a prevederilor Procesului Bologna, Codului educației în acest domeniu.*

BIBLIOGRAFIE

1. COJOCARU, V. Gh. *Schimbarea în educație și Schimbarea managerială*. Chișinău: Lumina, 2004.
2. DANDARA, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*. Teza de doctor habilitat în științe pedagogice. Chișinău: 2013.
3. IUCU, R. *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*. București: Humanites Educațional, 2004.
4. *Integrarea științei și a învățământului superior. Concepții, Orientări, Strategii*. (Col. aut. Vl.Guțu, Tatiana Callo, Vasile Cojocaru et. al., coord. GH. RUSNAC). Chișinău: CEP USM, 2007.
5. PĂUN, E. *Profesionalizarea carierei didactice. Standarde profesionale pentru cariera didactică*. București: Consiliul Național pentru Pregătirea profesorilor, 2002.

CALITATEA FORMĂRII ÎNȚIALE UNIVERSITARE ÎN OPINIA CADRELOR DIDACTICE DEBUTANTE

*Cojocaru Valentina, dr., conf. univ.
UPS „Ion Creangă” din Chișinău*

CZU: 371.13+378.12

Abstract

The investigation highlights the quality of initial university training in the opinion of beginning teachers. The answers to the questions of the proposed questionnaire reflect the self-assessment of their university training in the teaching profession in specific and specific fields of activity: the perception by graduates of the usefulness of knowledge and skills acquired during university studies, the degree of satisfaction perceived by graduates. Job satisfaction, providing a faculty feedback on strengths and weaknesses in university training, respectively, of the curriculum.

Key-words: initial training, beginner teachers, capacity, skills, self-esteem, quality, curriculum.

Formarea inițială a cadrelor didactice este cu adevărat crucială pentru ameliorarea și dezvoltarea sistemului educațional, asigurarea calității formării personalității elevului în devenire și, pe această cale, a evoluției calității vieții și sănătății societății. Asigurarea calității proceselor calității de formare inițială a personalului didactic a devenit o problemă de maximă complexitate pentru sistemele de învățământ europene, cunoscând o diversitate de abordări teoretice și experiențe tot mai însemnate. Referitor la calitate și formare, cercetătorul Romiță Iucu menționează că o abordare a gestiunii / asigurării calității este un ansamblu integrat de politici, proceduri, reguli, criterii instrumente și mecanisme de verificare, care, în intercondiționare și interacțiune, au ca scop asigurarea și consolidarea calității serviciilor oferite de instituțiile de formare [1, p. 51]. În acest context, a fost efectuat un studiu privind percepția cadrelor didactice-debutante asupra calității sale de formare. Lotul de subiecți l-a constituit 84 de cadre didactice-debutante (1-3 ani), din ei până la 1 an – 40%, 2 ani – 22,9%, 3 ani – 20%, sex masculin – 11,4%, feminin – 88,6%. Respondenți din gimnaziu – 45,7%, clase primare – 28,6%, liceu – 25,7%. Întrebările chestionarului [o parte adaptate, apud 2] reflectă în răspunsurile respective autoaprecierea pregătirii lor universitare în profesiunea didactică în domeniile specifice de activitate, perceperea de către absolvenți a utilității cunoștințelor și competențelor dobândite pe parcursul studiilor universitare, gradul de satisfacție perceput de către absolvenți referitor la traseul urmat, a satisfacției în muncă, furnizarea unui feedback facultății / universității privind punctele tari și punctele slabe în formarea universitară, respectiv, a programului de studii. Întrebările sunt percepute prin descrierea identității profesionale, ca ansamblu de capacități și competențe în profesiunea didactică pe baza asimilării unui sistem de cunoștințe (teoretice și practice), proces construit deductiv de un model al profesiunii didactice [E. Păun, apud 3].