

# CONDIȚII SOCIO-PSIHOPEDAGOGICE DE OPTIMIZARE A TRASEULUI DE PROFESIONALIZARE A CADRELOR DIDACTICE ÎN PROCESUL DE FORMARE CONTINUĂ<sup>1</sup>

## SOCIO-PSYCHOPEDAGOGICAL CONDITIONS FOR OPTIMIZATION A THE TRAIL OF PROFESSIONALIZATION OF TEACHERS IN THE PROCESS OF CONTINUOUS TRAINING

*Olga Raileanu, dr., conf. univ.,  
UPS „Ion Creangă” din Chișinău  
Olga Raileanu, Ph.D., associate professor,  
„Ion Creanga” SPU*

ID ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-7819-3426>

**CZU 371.13+37.091.27**

### Abstract

Continuing education becomes a permanent need of teachers regardless of the professional field and the level of training of each, because it is the path from the teacher who improvises and tries various models of teaching, to the teacher who knows and can argue his professional decisions to achieve high-performing and recognized results in education. Therefore, the initial training cannot be considered as a completed stage in the professional training of teachers, but as a stage to be continued in the immediate future in the medium or long term. From this perspective, any activity within the educational paradigm correlates the initial, current training with the future, permanent and continuous development. The study shows these approaches and socio-psychopedagogical conditions for optimizing the professionalization path of teachers in the process of continuous training.

**Key-words:** professionalization route, teachers, initial training, continuous training, efficiency.

Formarea continuă a devenit în lumea contemporană, nu doar o tehnică sau o știință, ci, în primul rând, o mișcare socială menită să ajute oamenii să-și înțeleagă locul și rolul în societate, făcându-i capabili să se adapteze cerințelor și solicitărilor prezentului, să devină eficienți și performanți.

Profesionalizarea carierei didactice este unul dintre obiectivele ce vizează calitatea educației, iar politicile propuse la nivelul Uniunii Europene converg către o viziune comună asupra acestui scop. Dinamica și complexitatea socioeconomică actuală solicită o adaptabilitate continuă din partea profesorilor. Aceștia sunt puși în situația de a-și dezvolta, periodic, competențele profesionale, pentru a întâmpina atât nevoile educaționale, actualizate, ale elevilor, cât și inovațiile științifice ce decurg din cercetările realizate în diverse domenii. Aceasta înseamnă că *formarea continuă a cadrelor didactice este un proces mereu actual și necesar, generat de evoluția socială neîntreruptă* [4].

Ca atare, însuși acest proces solicită optimizări și inovații ce trebuie să se racordeze evoluției sociale, științifice și tehnologice.

Politicile educaționale din Republica Moldova, din România, dar și din statele Uniunii Europene, acordă formării continue a cadrelor didactice un loc prioritar în strategiile de optimizare a procesului de învățământ pe termen mediu și lung. În speță, considerăm că pregătirea continuă și riguroasă a profesorilor, în vederea adaptării la provocările societale și

---

<sup>1</sup> Articolul este publicat în cadrul Proiectului *Fundamentarea paradigmei de profesionalizare a cadrelor didactice în contextul provocărilor societale*, cifrul proiectului: 20.80009.0807.45, din Programul de Stat 2020-2023, Proiectarea Strategică IV. Provocări societale, administrat de către Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare din Republica Moldova.

epistemice, pentru un învățământ calitativ este cel puțin la fel de importantă ca reforma curriculară.

În practica educațională a sistemului de învățământ, se delimitează două **paliere ale pregătirii profesionale**: *formarea inițială și formarea continuă*.

Formarea inițială se realizează, fără excepție, prin intermediul programelor formale de studiu, furnizate de instituții acreditate în domeniu și este recunoscută printr-o certificare ce oferă beneficiarului dreptul de a intra în câmpul muncii prin respectarea tuturor procedurilor legale. Așadar, formarea inițială este bine delimitată în timp și are o durată relativ scurtă. În aceste condiții, remarcăm faptul că formarea inițială, deși indispensabilă pentru inserția profesională a individului, mai devreme sau mai târziu se va dovedi insuficientă, iar răspunsul rațional, adecvat, este formarea continuă.

Una dintre **direcțiile de eficientizare a formării continue a cadrelor didactice** accentuează necesitatea corelării judicioase dintre nevoile *de dezvoltare profesională și curricula*. Acest imperativ poate fi atins prin implementarea unui model psihopedagogic cu disponibilități de adaptare, de ajustare și de reglare funcțională, în acord cu tendințele sociale evolutive. Deci, este necesară o actualizare a practicilor de formare continuă, având în vedere atât exigențele științifice și metodologice, cât și ritmul vieții sociale a cadrelor didactice, mult mai accelerat și mai problematic decât în perioada pre-tehnologizată.

Pe de altă parte, tendințele de actualizare și de inovare care au pătruns în practicile europene de formare continuă a cadrelor didactice nu sunt foarte bune, dată fiind insuficienta cercetare și standardizare a sistemelor moderne de furnizare a cursurilor.

În acest sens, cheia care deține puterea de a debloca și dea fluidiza procesul este, în mod firesc, o schimbare cu caracter inovativ, ce ar putea fi realizată cu suportul multimedia al softurilor educaționale concepute pentru educația adulților.

Contextul social și educațional din Republica Moldova confirmă necesitatea inovării procesului de formare continuă, în acest sens menționăm că „Școala trebuie să aibă o politică eficientă de dezvoltare a personalului, care ar asigura: focalizarea pe nevoile existente ale instituției, luarea în considerare a opiniilor profesorilor pentru a crea un echilibru între nevoile individuale și cele ale școlii, respectarea dreptului fiecărui profesor la dezvoltarea profesională, stabilirea zilelor de training pentru colectiv, evaluarea relevanței și eficacității acestora.

Din perspectivă acțională, formarea continuă „ansamblu de activități orientate spre *actualizarea* periodică a pregătirii profesionale inițiale, spre *adaptarea* acesteia la noile exigențe ale desfășurării proceselor educaționale, ca și spre *asimilarea* unor noi cunoștințe și competențe” [3, p. 28].

Respectând cele trei direcții fundamentale „actualizare-adaptare-asimilare”, în contextul cercetării noastre propunem câteva condiții de optimizare a traseului de profesionalizare a cadrelor didactice în procesul de formare continuă:

**a) Directivele europene de actualitate.** Conform teoriei capitalului uman, *guvernele ar trebui să privească formarea cadrelor didactice nu ca pe o cheltuială, ci ca pe o investiție care poate produce un imens beneficiu: educație de calitate pentru toți*.

**b) Adaptarea formării continue la exigențele societății bazate pe cunoaștere. Educația la distanță.** În ultimii douăzeci de ani, omenirea a fost străbătută de un intens flux de transformare, două fenomene importante au influențat masiv toate domeniile de cunoaștere

și de activitate: globalizarea economiei și revoluția tehnologică, incluzând internetul și noile tehnologii de informare și de comunicare (T.I.C.).

Așa s-a constituit sistemul de învățare cu suportul computerului conectat la internet, denumit generic *e-learning care include în sine*:

**Sistem de formare clasic (față-în-față)** – totalitatea componentelor psihopedagogice elaborate în scopul furnizării programelor de formare continuă în sala de curs;

**Sistem de formare la distanță (e-learning)** – totalitatea componentelor psihopedagogice elaborate în scopul furnizării programelor de formare continuă pe platforme online;

**Sistem de formare mixt (blended-learning)** – totalitatea componentelor psihopedagogice elaborate în scopul formării continue pe baza unui concept ce combină elemente ale educației de tip tradițional (față-în față) cu unele secvențe educaționale furnizate la distanță (e-learning) [1].

### **c) Valorizarea nevoilor de dezvoltare profesională în construcția programelor de formare continua.**

Nevoile de formare continuă trebuie extrase din cele de dezvoltare profesională, în domeniul educației, cadrele didactice își pot dezvolta cariera atât prin participarea la cursurile de formare continuă, urmată de aplicarea la clasă a noilor achiziții, cât și prin implicarea în activități cu caracter metodic-științific precum: cercurile pedagogice, conferințele, simpoziioanele, schimburile de experiență, proiectele educaționale etc.

În pofida eforturilor globale de sensibilizare cu privire la necesitatea educației permanente, problematica socială generează încă dificultăți de percepție a propriului status, de identificare a unui rol potrivit în existența obișnuită. Chiar implicați fiind într-un studiu de identificare a nevoilor de dezvoltare, unii adulți disting cu greutate, doar pe baza autoanalizei, un posibil parcurs viitor, profesional sau social. *Scara valorică fluctuantă, teama de necunoscut, dar și stima de sine scăzută, neîncrederea în potențialul personal, pot fi cauze ale renunțării la ideea de educație.*

#### **Dificultăți identificate:**

- *Lipsa de intenții reale de formare profesională continuă;*
- *Lipsa de timp;*
- *Dificultatea cursurilor de e-learning și lipsa de ajutor calificat;*
- *Competențe digitale și abilități de învățare în aceste condiții la nivel scăzut;*
- *Experiențe proaste sau greșite;*
- *Așteptări nerealiste;*

Așadar, pe lângă analiza consecventă a nevoilor de dezvoltare profesională sau personală, apreciem funcționalitatea unor *programe de consiliere* care să sprijine adulții dezorientați, neîncrezători, în procesul de identificare corectă a direcțiilor de proiecție în viitor.

Prin urmare, *scopul cercetării* noastre se reflectă în *optimizarea profesionalizării cadrelor didactice prin integrarea, în procesul de formare continuă, a unui model psihopedagogic adaptat societății bazate pe cunoaștere, centrat pe nevoile individuale de dezvoltare profesională*. Obiectivele derivate din acest scop orientează investigația către finalități operaționale, după cum urmează:

- elaborarea unui suport teoretic și metodologic pentru implementarea programelor de formare în acord cu normele psihopedagogice și cu tendințele de evoluție a societății;

- identificarea condițiilor generale și a factorilor individuali care influențează eficiența procesului de formare continuă a cadrelor didactice;
- experimentarea unui model psihopedagogic de formare continuă a cadrelor didactice în sistem mixt („blended-learning”), bazat pe valorificarea nevoilor individuale de dezvoltare profesională, proiectarea referențialului psihopedagogic pentru desfășurarea formării continue a cadrelor didactice în sistem mixt;
- Valorificarea experiențelor diferitelor țări în activitatea formală/nonformală/informală de învățare pe tot parcursul vieții;
- O mare mobilitate orizontală în cariera didactică (posibilități de conversie profesională) etc.

În actualitate, dezvoltarea profesională necesită abordări sistemice, în care nevoile specifice profesiei trebuie să aibă congruență atât cu cele individuale, cât și cu cele sociale.

Programele de formare inițial existente au ca finalitate formarea competențelor specifice pentru profesia didactică, însă parcurgerea unui program de formare inițială nu este suficientă pentru formarea competențelor necesare, întrucât complexitatea lor nu se poate cuprinde într-un demers cu durată determinată și abordare limitată. Personalitatea tinde către o nouă organizare prin care individul să se adapteze mai bine condițiilor de mediu. Toate acestea se desăvârșesc în cursul formării continue, unde progresele se concretizează în succesele în confruntarea cu problemele cărora cadrul didactic le face față apelând la funcțiile sale intelectuale, la abilitățile sale creative și volitive.

Așadar, în teoria și practica formării continue a cadrelor didactice s-a creat o situație, când, pe de o parte, profesionalizarea lor apare ca o prioritate ale politicilor educaționale, iar pe de altă parte, se constată insuficiența conceptelor teoretice și a mecanismelor metodologice de formare continuă a cadrelor didactice în raport cu nevoile instituționale și personale și de realizare a conexiunii inverse, ca factor de profesionalizare a cadrelor didactice.

Printre blocaje care cauzează insuficiența promovării și aplicării unui concept eficient de formare continuă a cadrelor didactice axat pe nevoile instituționale și personale se numără:

- insuficiența cercetărilor și lucrărilor cu aspect teoretic și praxiologic în acest domeniu;
- nivel scăzut de motivație pentru formarea continuă a cadrelor didactice;
- randamentul scăzut al cursurilor de formare continuă a cadrelor didactice;
- lipsa instrumentelor metodologice de monitorizare și evaluare a randamentului cursurilor de formare continuă a cadrelor didactice.

Sporirea motivației pentru dezvoltarea și profesionalizarea didactică este un deziderat obligatoriu, generat, în primul rând, de efectul de domino, direct și/sau indirect, al absenței sale: cadrul didactic nemotivat poate conduce destul de ușor la apariția lipsei de motivație și la elevii cu care lucrează (sau chiar la demotivarea celor care sunt motivați în procesul educative, în unele cazuri la starea de burnout).

Se poate lesne remarcă faptul că ”motivarea, are drept scop obținerea de performanțe și recunoașterea faptului că fiecare cadru didactic este unic și că importanța lui în mediul educațional este deosebită. Procesul de motivare, cuprinde următoarele activități: *evaluarea performanțelor, recompensa, analiza, proiectarea și re-proiectarea posturilor, funcțiilor.*

Motivația individuală este maximă atunci când subordonatul este conștient de propria valoare, lucrează în cadrul unei structuri care îl solicită și îi pune în evidență abilitățile. Motivația personalului didactic presupune cinci etape:

- analiza teoriilor motivaționale;
- analiza obiectivelor strategice ale organizației de învățământ;
- elaborarea variantelor de strategii motivaționale;
- realizarea de consultări la toate nivelurile managementului;
- aplicarea și reevaluarea permanentă a strategiei motivaționale” [2].

Motivația cadrelor didactice poate fi, însă, și ”ajutată” prin diverse strategii, puse în aplicare în cadrul programelor de formare continuă la care acestea participă. Aceste strategii trebuie construite pe cinci piloni esențiali:

- *expertiza*: profesorul-formator trebuie să fie un expert în domeniul său. Unii formabili pot avea o experiență care, în unele privințe, o depășește pe cea a formatorului. De aceea, profesorul-formator trebuie să posede cunoștințe, abilități și competențe care să-l facă un veritabil profesionist un expert);

- *empatie*: capacitatea profesorului de a se transpune în universul subiectiv al formabilului, ca și cum ar fi formabilul însuși. Conduita empatică presupune angajament cognitiv, transpunere afectivă, voință participativă, efort imaginativ, înțelegerea celuilalt, a eului său. Ea depinde de gradul de transparență a elevului (de măsura în care se lasă cunoscut), dar și de calitățile profesorului, de capacitățile acestuia de transpătrundere (situarea în cadrul intern de referință al elevului-adult);

- *entuziasmul în activitatea de formare*: profesorii entuziaști sunt cei cărora le pasă ce și cum predau, cei pasionați de munca lor. Ei stimulează și incită elevii, atrăgându-i și motivându-i să învețe. Entuziasmul presupune angajament și expresivitate;

- *claritatea predării*: facilitează înțelegerea și învățarea eficientă. Rareori învățăm ceea ce nu înțelegem. Predarea eficientă poate fi apreciată după rezultatele ei (învățarea durabilă);

- *responsabilitatea respectării particularităților diferențiale ale cursanților adulți*. Instruirea lor presupune practicarea unei pedagogii a diferenței, care să țină cont de particularitățile, interesele și valorile fiecăruia dintre cursanți. Numai astfel profesorul reușește să-i motiveze pe toți să se angajeze în învățare [5].

Cercetarea efectuată a analizat situația actuală problematică a învățământului—ineficiența formării profesionale continuă a cadrelor didactice, care necesită noi abordări și intervenții psihopedagogice.

Formarea cadrelor didactice nu înseamnă, însă, doar un simplu program de formare ce are finalități prescrise, ci înseamnă și un proces de cercetare-acțiune ce permite o permanentă măsurare a efectelor în plan didactic concret a metodologiei propuse. Iar aceste efecte vizează tocmai deschiderea cadrului didactic format spre noi competențe.

Sintetizând obstacolele aflate/identificate în calea formării, am stabilit că esența acestora se află, de fapt, în lipsa de corelare între nevoile personale de formare a cadrelor didactice și cele instituționale. Prin urmare, am analizat aceste obstacole și am propus câteva strategii de optimizare a traseului de profesionalizare a cadrelor didactice.

## BIBLIOGRAFIE

1. CARA A., GUȚU VI., GREMALSCHI A., SOLOVEI R., BACIU S. Standarde de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul secundar general. Chișinău: Cartier, 2007.
2. GEOROCEANU B. Formarea continuă a cadrelor didactice prin învățământ deschis de la distanță. București: Editura Universității din București, 2002.
3. HUNCĂ M. Formarea profesională continuă a cadrelor didactice: evoluția abordărilor și specificul formării. În: Revista „Studia Universitatis Moldaviae”, Seria „Științe ale Educației”, Categoria B, Chișinău: CEP USM, 2015, nr.9(89), ISSN 1857-2103 p.105-109.
4. OLARU V. Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional. Teză de doctor în pedagogie, Universitatea de stat din Moldova, Chișinău, 2013, C.Z.U.: 74,37 (09).
5. POTOLEA D., TOMA S. Competențe: concept și implicații pentru programele de formare a adulților. Vol.III. Conferința Națională de Educație a Adulților. Timișoara; Eurostampa, 2010.

**УСВОЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ  
КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ**

**ADMINISTRATION OF THE PEDAGOGICAL HERITAGE AS AN INTEGRAL  
PART OF THE FORMATION OF THE COMPETENCE OF THE FUTURE  
TEACHER**

*Ана Болученкова доктор наук, конференциар,  
Государственный педагогический университет им. И. Крянгэ  
Bolucenkova A., Ph.D., associate professor,  
„Ion Creanga” State Pedagogical University  
0000-0001-8495-225X*

**CZU 371.13**

**Rezumat**

Articolul este dedicat formării competenței viitorului profesor în cadrul disciplinei „Istoria educației și a gândirii pedagogice”. Acesta examinează competențele pe care le formează disciplina și furnizarea acestui proces în cursul utilizării manualului educațional și metodologic pentru asimilarea patrimoniului pedagogic pe baza abordării istorico-personaliste

**Cuvinte-cheie:** competență, competența profesorului, abordare istorico-personalistă, evoluția ideilor pedagogice

**Abstract**

The article is devoted to the formation of the future teacher's competence in the process of mastering the discipline "History of education and pedagogical thought". It examines the competencies that the discipline forms and the provision of this process in the course of using the educational and methodological manual for the assimilation of the pedagogical heritage based on the historical and personalistic approach.

**Key- words:** competence, teacher competence, historical-personalistic approach, evolution of pedagogical ideas.

Усвоение педагогического наследия происходит в курсе изучения дисциплины «История образования и педагогической мысли». Эта дисциплина должна обязательно входить в содержание профессиональной подготовки будущего учителя. Конечный результат получения педагогического образования связан с формированием профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность – это «осведомлённость и авторитетность в той или иной сфере деятельности» (словарь В.И. Даля). Профессиональная компетенция