

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A METODIȘTILOR DIN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE TIMPURIE

*Stella DUMINICĂ, asistent universitar IȘE
Aurelia MUȘTUC, metodist, grad. did. întâi,
IET,,Andrieș”, Șoldănești, RM*

Summary. *A good Methodist must have a complex training, to be at the same time a specialist in the field of early education, to have organizational talent, a wide cultural horizon, ability to mobilize and motivate the teaching staff to perform tasks.*

Keywords: *methodist, professional knowledge, interpersonal, instrumental and systemic skills.*

Metodiștii din instituțiile de educație timpurie sunt canalizați spre stabilirea unei viziuni clare pentru îmbunătățirea calității procesului educațional și inițierea schimbării pentru a stimula inovația, pentru a asigura învățarea continuă a cadrelor didactice și pentru a crește gradul de promovabilitate.

Metodistul responsabil de activitatea *Centrului metodic* posedă cunoștințe profesionale relevante, experiență reprezentativă și suficientă în activitatea didactică, susținere de activități de formare sub diverse forme.

La etapa actuală, instituțiile de educație timpurie au nevoie de metodiști bine pregătiți profesional în domeniu. De la metodiști se cere să dea dovadă de măiestrie profesională, să fie umani, competenți profesional, să dispună de aptitudini pedagogice necesare, să poată utiliza la nivel înalt mijloacele și tehnicile de lucru cu cadrele didactice.

Așadar, ca pas important al politicilor în domeniu, sunt *Standardele profesionale naționale ale cadrului didactic pentru educația timpurie (2013)[6]; Regulamentul instituției de învățământ preșcolar;*[5] *Nomeclatorul tipurilor de documentație și rapoarte în educație timpurie (2020)[3]; Formarea inițială a cadrelor didactice în domeniul educației timpurii: Curriculumul de bază.*[4] etc. care facilitează conștientizarea de către metodiști a funcției date, în sensul optimizării activității acestora.

Un metodist trebuie să fie flexibil, astfel încât să se poată adapta la schimbările permanente, iar stilul de activitate trebuie să-i permită o conducere autoritară, dar comunicativă, bazată pe ample cunoștințe psihopedagogice și metodologice. Un metodist trebuie să dețină cunoștințe teoretice, experiență practică, informații suficiente, cunoștințe de pedagogie, psihologie, sociologie, andragogie (pedagogia adulților) și cunoștințe în metodicile educației timpurii.

Cunoscutul filozof Emerson zicea: „*Orice om pe care-l întâlnesc îmi este superior într-un fel oarecare. De aceea învăț de la dânsul*”. Se pare că observația acestuia este pe deplin valabilă pentru fiecare dintre metodiști și cadre didactice. Dacă vor chibzui puțin, își vor da seama că, într-adevăr, de la orișicine au câte ceva de învățat, așa cum și alții au de învățat de la ei [2 p.21]. Măiestria metodistului constă în a ști să selecteze și să sistematizeze informația în domeniul

educației timpurii, inclusiv și prin organizarea-desfășurarea unui parteneriat metodist – cadre didactice, în cadrul căruia se vor completa și aprofunda resursele pedagogice ale cadrelor didactice.

Pentru a asigura calitate în procesul educațional în instituțiile de educație timpurie și performanțe ridicate cadrelor didactice sunt necesare cunoașterea și aplicarea științei psihopedagogiei preșcolare. Funcția de metodist al instituțiilor de educație timpurie este o profesie și, ca oricare profesie, trebuie învățată.

Pentru a obține rezultate optime în procesul educațional în instituțiile de educație timpurie, orice metodist din învățământ trebuie să:

- a) să creeze climatului moral-psihologic favorabil în colectiv; a sistemului de stimulare materială și morală a salariaților și la stimularea creativității metodice;
- b) să planifice strategic și să elaboreze, implementeze programele de dezvoltare și a planurilor de activitate a instituției preșcolare;
- c) să creeze și să promoveze imaginea instituției preșcolare în rândurile populației.
- d) să planifice activitatea educațională și metodică în dependență de abilitățile profesionale și experiența educatorilor din instituție;
- e) să coordoneze, în plan metodic, activitatea în vederea organizării atestării cadrelor didactice; etc. [4].

Un bun metodist trebuie să aibă o pregătire complexă, să fie în același timp specialist în domeniu educației timpurii, să aibă talent organizatoric, un larg orizont cultural, capacitate de a mobiliza și motiva colectivul cadrelor didactice la îndeplinirea sarcinilor. Toate acestea trebuie „simțite, cunoscute de metodist și aplicate la momentul oportun”.

Principalele *forme de dezvoltare profesională* a metodiștilor includ: *conferințe, sesiuni metodico-științifice de comunicări, simpozioane, schimburi de experiență; stagii periodice de informare științifică de specialitate în domeniul științelor educației timpurii*. Formele de organizare a activităților de dezvoltare profesională ale metodistului includ: *instruirea față în față; ședințele în grup; trainingul; e-learning; activitatea independentă; etc.*

Programele de pregătire profesională ale metodiștilor includ, în general, conținuturi menite să dezvolte competențe de organizare, desfășurare și evaluare a activităților de formare a cadrelor didactice. Deși aceste competențe sunt esențiale pentru furnizarea, la standardele superioare de calitate, a *Programelor de formare continuă*, este necesară accentuarea unor calități care să asigure adaptarea cadrelor didactice la provocările generate de cele două realități, intens investigate în ultimii ani:

- *specificul activității de învățare ale cadrelor didactice*, fiind deja la o vârstă adultă, generează motivații diferite de cele ale copiilor, nevoi individuale în acord cu prioritățile și complexitatea vieții de adult, exigențe sporite legate de rezultatele și aplicabilitatea formării;
- *necesitatea abordării transdisciplinare în activitatea de formare*, ca premisă pentru formarea cadrelor didactice.

Cel mai important rezultat a unei activități de formare sunt achizițiile dobândite de metodiști, astfel încât cadrele didactice să beneficieze de competențele dezvoltate în educația timpurie. Aceste competențe își vor dovedi valoarea în schimbările comportamentale și atitudinale ale cadrelor didactice; de exemplu în eficientizarea relației de parteneriat dintre metodist și cadrele didactice, manifestarea dorinței de a cunoaște despre educația copiilor,

autonomia identificării surselor de informare nu numai în cadrul activităților de formare, dar și-n alte instituții. Aceste calități se dobândesc însă în timp, iar metodiștii deseori au nevoie de sprijin pentru a înțelege mai bine nevoile cadrelor didactice. De aceea un metodist n-ar trebui să-și încheie misiunea odată cu pasul final al unui program de formare. Consilierea acordată ulterior, mentoratul, activitățile de sprijin, sunt atribuite ale unei activități complexe, pe cât de necesare pentru cadre didactice ce au participat la programele de formare, pe atât de solicitate pentru metodist. În acest sens, un real support pentru activitatea metodistului ar putea fi *platformele e-learning*, cu avantajele atât în furnizarea programului, cât și în monitorizarea postformare. Se înțelege că utilizarea unei astfel de platforme presupune dezvoltarea în prealabil a unor *competențe digitale* specifice.

Astfel profilul *metodistului* în educație timpurie se întregește și poate fi conturat prin descrierea mai multor competențe redate în tabelul 1.

Tabelul 1. Profilul metodistului în educație timpurie conturat prin competențe.

<i>Competențe instrumentale</i>	<i>Competențe interpersonale</i>	<i>Competențe sistemice</i>
<ul style="list-style-type: none"> - capacitatea de analiză și sinteză; - capacitatea de organizare și planificare; - capacitatea de a stabili priorități, de a lua decizii; - abilități de a utilize platformele electronice pentru învățare (e-learning). 	<ul style="list-style-type: none"> - capacitatea de evaluare, autoevaluare și interevaluare; - capacitatea de a lucra în echipă; - atitudinea în relațiile cu participanții la activitățile de formare. 	<ul style="list-style-type: none"> - capacitatea de a transpune în practică noțiunile dobândite; - deschiderea spre noi informații; - utilizarea eficientă și corectă a tehnicilor de argumentare; - capacitatea de adaptare la situații noi.

Pregătirea diversificată a metodiștilor se impune și în privința sistemul de pregătire, formarea, perfecționarea și evaluarea performanțelor, întrucât în realizarea acestor obiective un rol esențial îl joacă sistemul motivațional și climatul de ansamblu din instituția de educație timpurie. De aici decurgând un nou stil de activitate și o nouă percepție a rolului general de metodist. „Metodistul nu mai este cel care impune sarcini și obligă realizarea lor. Acum el devine un partener, un participant care își consoliază, ajută și dirijează cadrele didactice. Se poate aprecia că valoarea și eficiența activității metodistului depind într-o măsură importantă de fundamentarea ei pe teoria științei educației și pe competențele elevate, multidimensionale ale metodistului, calități care au forța de a mobiliza toate resursele pentru realizarea cu succes a obiectivelor specifice fiecărui domeniu și fiecărei unități de competență.

În *concluzie* putem afirma, că dacă *nivelul de dezvoltare profesională a metodistului* este mai înalt, cu atât mai majoră e și posibilitatea de a ridica nivelul de dezvoltare profesională al cadrelor didactice, și invers, un metodist necalificat stopează dezvoltarea profesională cadrelor didactice și reduce eficacitatea procesului educațional.

BIBLIOGRAFIE

1. IOSIFESCU, Ș. Profesionalizarea formatorului – repere necesare, în Formatorul pentru adulți – statut, roluri, competențe, provocări. Timișoara: Editura Universității de Vest, 2007.
2. NESTERENCO, C. Psihologia managerială. Chișinău. Editura Evrica, 2005. 140p.
3. Nomenclatorul tipurilor de documentație și rapoarte în educație timpurie [citat 26.06.2020] Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_nr.593_din_26.06.2020.pdf
4. PRIȚCAN, V., PUTINĂ, D., MOCANU, L. Formarea inițială a cadrelor didactice în domeniul educației timpurii: Curriculumul de bază. Centrul Educațional „Pro Didactica”. Chișinău, „Imprint Star” SRL, 2010.
5. Regulamentul instituției de educație preșcolară [citat 14.09.2019] Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/regulamentul_institutiei_de_educatie_prescolara.pdf
6. Standarde de învățare și dezvoltare pentru copilul de la naștere până la 7 ani: Standarde profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie. Vârtosu L., Pânzari A., Velișco N. [et al.]. Chișinău, S.n. (Tipogr. „Sirius”), 2013.