

## **ORGANIZAREA PROCESULUI DE ATESTARE A CADRELOR DIDACTICE CONFORM PREVEDERILOR NOULUI REGULAMENT**

**DUMINICĂ Stella**, lector universitar, Institutul de Științe ale Educației

**Rezumat.** *Procesul de atestare a cadrelor didactice, conform prevederilor Regulamentului, promovează prestigiul profesiei didactice; creșterea încrederii în competențele profesionale și atingerea nivelului de competență în conformitate cu standardele profesionale; crește motivația pentru dezvoltarea profesională, pentru realizarea la maxim a potențialului lor intelectual și creativ.*

**Abstract.** *The process of attesting teachers, according to the provisions of the Regulation promotes the prestige of the teaching profession; increase confidence in professional skills and reach the level of competence in accordance with professional standards; increases the motivation for professional development, for the maximum realization of their intellectual and creative potential.*

**Cuvinte cheie:** *procesul de atestare, competența profesională, performanță, regulament, standard, conferirea/ confirmarea gradului didactic etc.*

**Keywords:** *attestation process, professional competence, performance, regulation, standard, conferring / confirming the didactic degree etc.*

În condițiile contemporane ale restructurării învățământului se schimbă radical statutul cadrului didactic, funcțiile instructive și drept rezultat și cerințele față de *competența sa profesională pedagogică*, față de nivelul profesionalismului său în domeniul educației timpurii.

Termenul „*competent*” vine să determine specialistul „*care este bine pregătit într-un anumit domeniu, care este capabil să aprecieze un lucru*”. Termenii „*eficace*”, „*eficient*” caracterizează persoana „*care produce efectul așteptat, care atinge un anumit scop*”. Dinamica *competenței profesionale* atestă o stare progresivă în dependență de creșterea experienței pedagogice; eficiența pedagogică este dependentă de multipli factori (individuali, sociali, condițiile de muncă, economici), inclusiv, de problematica circumscrisă în problemele de păstrare și schimbare a sistemului de deprinderi și priceperi a pedagogului. Competența profesională a unui cadru didactic este de natură dinamică, acestea fiind cunoștințele, priceperile și deprinderile profesionale [4, p.107].

În acest context, este importantă alinierea la standardele și practica evaluării profesionale europene în domeniu asigurării calității, introducerea unui mecanism care să permită un control mai eficient al *competenței profesionale* și prestației cadrelor didactice, ținerea sub control și îmbunătățirea continua a calității proceselor și activităților din învățământul preșcolar, identificarea și corectarea deficiențelor existente și prevenirea celor care pot apărea în aceste procese și activități.

În *Codul Educației* este menționată *Evaluarea cadrelor didactice* în art. 45 următoarele:

• **Evaluarea internă** a cadrelor didactice din învățământul general se efectuează anual în baza unei metodologii de evaluare aprobate de Ministerul Educației și Cercetării. Cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie sunt evaluate în baza *Standardelor profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie (2010)* [3].

• **Evaluarea externă** a cadrelor didactice din învățământul general se efectuează o dată la 5 ani, de către organele abilitate, în baza unei metodologii de evaluare aprobate de Ministerul Educației și Cercetării, mai concret este o comisie constituită de către ANACEC pentru evaluarea instituției de învățământ general în vederea acreditării sau a evaluării externe periodice. Atestarea cadrelor didactice **este benevolă** și se realizează **o dată la 5 ani** pentru **conferirea** sau **confirmarea** consecutivă a gradului didactic doi, întâi și superior în baza *Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică* aprobat de MEC prin Ordinul nr.1091 din 07.10.2020 [2]. Cadrele didactice sunt evaluate de către specialiști din domeniu din cadrul Ministerului Educației și Cercetării (MEC) și organele locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDI)

În sensul acestor deziderate, *Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică (2020)* [2]., ale cărui note definitorii include: **principiile** și **obiectivele de bază** ale atestării cadrelor didactice; **cadrul de referință** al atestării cadrelor didactice; **organizarea procesului de atestare** a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică; **procedura de conferire** a gradelor didactice; **procedura de confirmare** a gradelor didactice; **procedura de examinare a contestațiilor** referitoare la rezultatele atestării.

Procesul de atestare a cadrelor didactice, conform prevederilor *Regulamentului*, asigură/promovează prestigiul profesiei de pedagog; sporește încrederea în capacitățile profesionale și atingerea nivelului de competență în conformitate cu standardele profesionale; crește motivația pentru dezvoltarea profesională, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora; crește responsabilitatea față de propria carieră pedagogică; formează competențe de reflecție și autoevaluare; crește motivația pentru performanțe în procesul educațional; asigură protecție socială prin stabilirea concordanței între calitatea serviciilor educaționale prestate și retribuirea muncii acestora [2, p. 1].

În procesul atestării sunt respectate **principiile (pct. din Regulament)**:

- ✓ meritocrației pedagogice;
- ✓ legalității procesului de atestare;
- ✓ echității social-profesionale și egalității șanselor de afirmare profesională;
- ✓ obiectivității și imparțialității;

- ✓ unității demersurilor instituțional-pedagogice în conceptualizarea și desfășurarea atestării;
- ✓ racordării atestării la cadrul conceptual-normativ și juridic al învățământului general, profesional etnic și al structurilor de asistență psihopedagogică;
- ✓ caracterului științific și al coerenței activităților teoretic-aplicative în procesul atestării;
- ✓ orientării atestării la valorificarea practicilor de succes și diseminării acestora;
- ✓ stimulării creativității profesional-pedagogice;
- ✓ unității sistemice, periodicității și flexibilității atestării;
- ✓ transparenței procesului și rezultatelor atestării.

Din punct de vedere profesional, măsurarea *performanței cadrelor didactice* constituie un instrument necesar pentru a evidenția în ce măsură au fost atinse obiectivele activității profesionale în perioada celor 5 ani și a oferi informații necesare îmbunătățirii diferitelor procese și activități în baza unor *criterii de performanță* pe care le vom enumera:

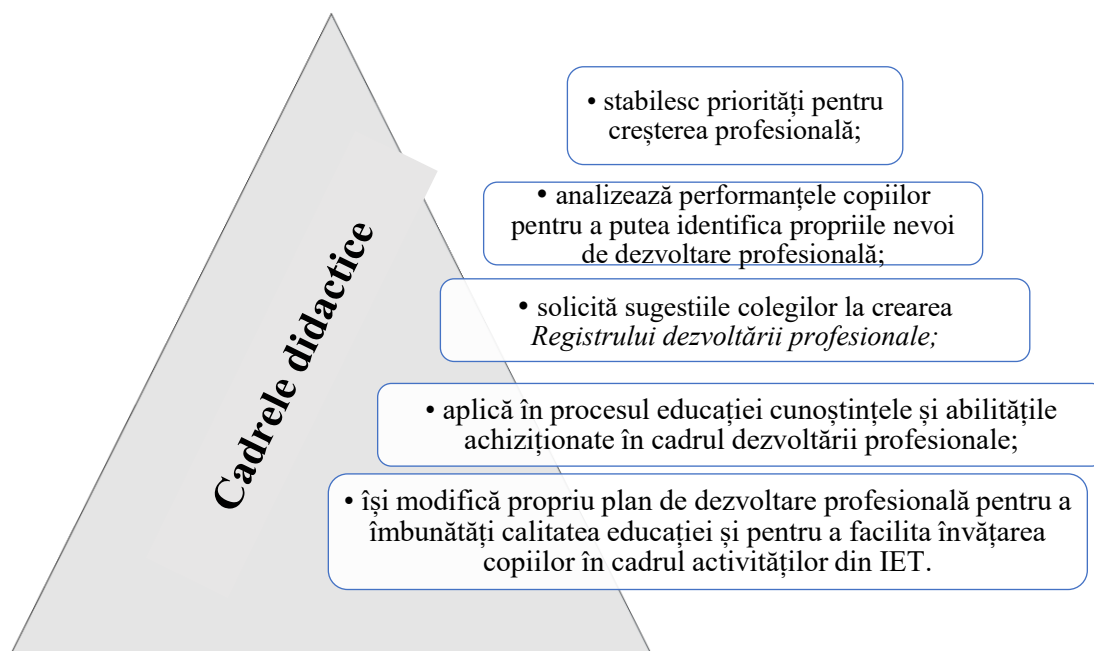


Fig.1 Criterii de performanță de a evalua cadrele didactice

Domeniul *dezvoltarea profesională* vizează competențele de *auto-reflecție*, *autoevaluare* și *management al carierei profesionale*. Criteriile de performanță privind acest domeniu pun accent pe capacitatea cadrului didactic de a utiliza și a gestiona resursele pe care le are la dispoziție (materiale și literatură de specialitate, cursuri de formare continuă, expertiza altor specialiști, rezultatele propriei activități) pentru a-și îmbunătăți permanent performanțele profesionale.

Din perspectiva unei analize sistemice, cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie, în mare parte, sunt motivate pentru a participa la atestare, deoarece are loc o *evaluare internă* și *externă* a competențelor profesionale, a rezultatelor obținute în cadrul activității profesionale și, totodată, o creștere profesională. Pentru a participa la procesul de atestare, fiecare solicitant la gradul didactic își

planifică *traseul de dezvoltare profesională* pe parcursul a 5 ani, conform *Hărții creditare*, în scopul obținerii creditelor profesionale.

În opinia specialiștilor din domeniul științelor educației, un standard profesional are o structură complexă, fapt care permite ca evaluarea internă a cadrelor didactice să se realizeze conform *Standardelor profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie* [3], care presupune un set de indicatori și descriptori aplicați în procesul evaluării interne.

❖ **EVALUARE INTERNĂ.** Pe parcursul celor 5 ani de activitate cadru didactic este *evaluat intern* în baza *Standardelor profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie* reprezintă **6 domenii** [3]: concepția despre copil și educație timpurie; planificarea învățării; organizarea învățării; evaluarea învățării; dezvoltarea profesională și parteneriatul cu familia. Acest document are misiunea de a asigura o pregătire de calitate tuturor cadrelor didactice în scopul oferirii tuturor condiții pentru o învățare și dezvoltare deplină a copiilor.

Primul domeniu se referă la concepția pedagogică, pregătirea de ordin teoretic a cadrului didactic în privința educației timpurii, care se reflectă în practicile didactice cotidiene. Prin acest domeniu este conturată concepția despre educație centrată pe copil a cadrului didactic susținută prin practici de: *individualizare a învățării* (Standard A.1.); Abordare integrată a dezvoltării copilului (Standard A.2.); Respectare a specificului învățării în perioada timpurie (Standard A.3.); Incluziune socială (Standard A.4.).

Următoarele trei domenii reprezintă un reper pentru elaborarea proiectării tematice și zilnice privind organizarea și desfășurarea activităților în instituția de educație timpurie (*planificarea învățării, organizarea învățării și evaluarea învățării*), iar domeniul al patrulea este *dezvoltarea profesională* ce vizează performanțele cadrului didactic, iar domeniul *parteneriatul cu familia* vizează competențele de comunicare și cooperare ale cadrului didactic cu familia copilului, considerat primul educator al copilului. Acest domeniu reflectă necesitatea construirii de către cadrul didactic, prin diferite modalități, a unui parteneriat durabil și eficient. Implementarea standardelor în procesul educațional vizează dezvoltarea competențelor profesionale în racordare cu cerințele sistemului educațional la nivel național și internațional.

*Instrumentul de evaluare din Standardele profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie* se recomandă în scop de susținere a creșterii profesionale a cadrelor didactice și să fie utilizat cel puțin de două ori pe an (perioada de evaluare durând cel mult o săptămână), dar nu mai frecvent decât o dată la 3 luni, pentru a permite cadrului didactic să aplice planul de acțiuni în scopul optimizării propriilor practici [3, p. 153].

Fiecare cadru didactic, cunoscând standardele, va fi capabil să își identifice punctele forte ale profilului profesional, precum și domeniile dezvoltării profesionale, care necesită îmbunătățiri

continue. El va fi capabil să evalueze și să se autoevalueze, să determine la ce etapă de promovare a traseului de dezvoltare profesională se află, în cadrul desfășurării evaluărilor.

De asemenea, cadru didactic elaborează **Registru dezvoltării profesionale** ce demonstrează implicarea sa în diverse activități, care au rolul de creștere profesională, astfel contribuind la dezvoltarea profesională și personală. Un rol important reprezintă completarea *Hărții creditelor profesionale* de către cadrul didactic unde va include nu numai activități didactice, seminare metodice etc. organizate în cadrul instituției de educație timpurie dar și elaborarea diverselor publicații cu caracter științific-metodic și prezentarea lor la conferințe naționale și internaționale.

Evaluarea individuală în procesul atestării a cadrelor didactice face parte dintr-un mecanism instituțional care urmărește să contribuie la:

- ✓ îmbunătățirea performanțelor;
- ✓ creșterea contribuției inovatoare, realizarea obiectivelor și atingerea indicatorilor de performanță;
- ✓ asumarea responsabilității individuale pentru propria prestație;
- ✓ creșterea implicării în rezolvarea sarcinilor și problemelor instituției;
- ✓ creșterea competenței și dezvoltarea profesională [3].

*Instrumentul de evaluare din Standardele profesionale naționale pentru cadrele didactice din instituțiile de educație timpurie* este un instrument eficient, deoarece asigură calitate pentru managementul educațional strategic, precum și pentru promovarea carierei didactice care include un set de criterii de performanță, cu scopul de a asigura înțelegerea și utilizarea corespunzătoare a fiecărui element component. În sistemul actual educațional, competențele de transmitere a cunoștințelor ale cadrului didactic sunt recunoscute drept relevante și considerate definitorii pentru întreaga sa activitate educativă. Unele din aceste competențe aparțin științei organizării procesului educațional și pot fi standardizate, astfel încât pot fi descrise concret activitățile care se cer desfășurate, performanțele așteptate în activitatea cadrului didactic și criteriile după care îi va fi evaluată prestația. Pe de altă parte, există și competențe nestandardizabile, care țin de arta educației, de elementele personale ale educatorului, care nu pot fi surprinse în performanțe măsurabile, dar care fac activitatea educativă autentică și adaptată contextual.

**EVALUAREA EXTERNĂ.** Atestarea cadrelor didactice din instituțiile de educație timpurie este realizată de Ministerul Educației și Cercetării (MEC) și organele locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDI).

*Responsabilul de atestare* este persoana numită de manager prin ordinul instituției de educație timpurie. Rolul unui responsabil de atestare în cadrul activității este de a îndruma și orienta cadrele didactice în pregătirea *Materialele aferente procesului de atestare* care vor fi prezentate metodistului principal din cadrul OLSDI.

❖ Ce **calități** trebuie să posede **responsabilul de atestare**?

Printre calitățile cerute pentru o asemenea poziție aș accentua următoarele:

- Să fie un **profesionist** respectat în domeniul educației timpurii.
- Să **respecte** cadrele didactice și să le trateze **echitabil**.
- Să le cunoască nevoile și să știe să le **motiveze**.
- Să le transmită sarcini și să urmărească îndeplinirea lor.
- Să **încurajeze** participarea lor la procesul de atestare.
- Să fie **echilibrat emoțional**.
- Să fie un **bun comunicator**.
- Să fie **disciplinat** pentru a prezenta la timp toată documentația conform cerințelor enumerate în ordine, plasate pe site-ul OLSDI, de către metodistul principal.

Responsabilul de atestare trebuie să fie un partener de încredere, care consolidează, ajută și direcționează colegii săi în cadrul procesului de atestare. Valoarea și eficiența activității lui depinde de competențele elevate pe care le posedă, multidimensionale și calitățile care ar mobiliza toate resursele pentru realizarea cu succes a obiectivelor propuse.

Angajarea în procesul de atestare urmează respectarea unor **criterii de performanță** de către cadrele didactice care solicită gradul didactic.

*Performanțe și comportamente scontate:*

- vor pregăti *materialele aferente* procesului de atestare;
- vor prezenta *2 activități integrate publice* (pentru cadre didactice) / *2 activități metodice* (pentru metodiști);
- vor prezenta *o activitate extracurriculară/ seminar metodic* (după caz pentru metodiști) pe parcursul a 5 ani de activitate;
- vor prezenta *o comunicare* la Consiliul pedagogic/ Comisia metodică, sesiune de formare la nivel instituțional (pe parcursul a 5 ani de activitate) pentru gradul didactic unu; vor prezenta *o comunicare* la seminarele metodologice/ conferințe, mese rotunde, training-uri, sesiuni de formare la nivel raional/ municipal/ republican (pentru gradul didactic superior);
- vor elabora *publicații* (2 publicații, obligatoriu doar pentru gradul didactic superior/ 3 publicații pentru cadrele didactice care dețin titluri științifice);
- vor include rezultatele *evaluării activităților* în *Harta de atestare a cadrului didactic*.

În procesul atestării, se va urmări motivarea și încurajarea cadrelor didactice în creșterea și dezvoltarea profesională, axându-se în special pe valoarea experienței personale și profesionale. Evaluarea performanțelor cadrelor didactice are un caracter complex și se referă la: competența profesională în domeniul de activitate; nivelul cunoștințelor despre documentele de politici

educaționale; capacitatea de a selecta și aplica adecvat strategia didactică în situații diverse de învățare; deontologia profesională; modalități de comunicare la nivel colegial și relație educator-copil; implicarea educatorului în procesul de educație a copiilor etc.

*Avantajele evaluării cadrelor didactice în acest context contribuie la asigurarea calității în procesul atestării, certificarea cadrelor didactice, posibilitatea dezvoltării carierei, crearea unui mecanism eficient de evaluare internă și externă a rezultatelor, dar și a procesului didactic, aprecierea și recompensarea cadrelor didactice performante, coeziunea între diverse segmente instituționale implicate în educație.*

## **Bibliografie**

1. Andrițchi, V. Managementul educațional. Ghid metodologic pentru formarea/autoformarea continuă a managerilor școlari. Ch.: CEP USM, 2014. 160 p.
2. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică, 2020 (Ordinul ministrului educației, culturii și cercetării, nr. 1091 din 07.10 2020). 39 p.
3. 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. Min. Educației al Rep. Moldova; au colab.: L. Vîrtosu, A. Pînzari etc. experți naț.: A. Bolboceanu, C. Cincilei; Ch.: “Imprint Star” SRL. – 170 p.
4. Vicol, N. Pogolșa, L., Isac, Ș. [et al.] Dimensionarea societală și psiho-pedagogică în referințierea traseului de profesionalizare a cadrelor didactice în procesul formării continue. Ch.: Institutul de Științe ale Educației, 2021 (Print-Caro SRL), 200 p.