

**STANDARDUL DE COMPETENȚĂ PROFESIONALĂ  
A CADRELOR DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL GENERAL,  
DEZVOLTARE PROFESIONALĂ<sup>1</sup>**

**Svetlana NASTAS,**  
doctor în pedagogie,  
**Institutul de Cercetare, Inovare și Transfer Tehnologic,**  
**al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”**  
**din Chișinău, R. Moldova**  
**nastas.svetlana@upsc.md**  
**ORCID iD: 0009-0004-2628-3480**

**Rezumat:** *Dezvoltarea profesională este o directivă a timpului, care este valabilă pentru orice domeniu. Prezentul articol explorează perspectivele de dezvoltare profesională ale profesorilor de învățământ general, detaliate prin descriptori care desemnează: contura identității profesionale în funcție de funcție, schema traseului de dezvoltare profesională și supravegherea procesului de dezvoltare profesională. Pentru a avea claritate, siguranță și organizare, fiecare dintre cei trei indicatori ai normei Cadrele didactice își gestionează propria dezvoltare profesională neîntreruptă sunt exemplificați în zece descriptori, oferind perspective de realizare.*

**Cuvinte-cheie:** *dezvoltare profesională, standard, indicator, descriptor, dovezi.*

**Abstract:** *Professional development is a directive of time, which is valid for any field. The present article explores the professional development prospects of general education teachers, detailed through descriptors that designate: the outline of the professional identity according to the function, the scheme of the professional development path, and the surveillance of the professional development process. In order to have clarity, safety and organization, each of the three indicators of the norm **The teaching staff manages their own unceasing professional development** are exemplified in ten descriptors, offering prospects for achievement.*

**Keywords:** *professional development, standard, indicator, descriptor, evidence.*

Dezvoltarea profesională, în sec XXI, este un proces continuu, care include obligatoriu fiecare persoană în vederea de a fi conectată timpului, „a fi aici și acum”, prin actualizarea cunoștințelor, asigurarea abilităților necesare și

---

<sup>1</sup> Articol a fost realizat în cadrul Proiectului „Inovarea sistemului național de evaluare a rezultatelor școlare din perspectiva paradigmei competențelor”. Cifrul: 20.80009.0807.32.

formarea competențelor în domeniul său de activitate. Consecințele omului aliat propriei formări profesionale sunt:

- crește nivelul de eficiență, eficacitate și productivitate;
- creșterea veniturilor;
- avansare și satisfacție în carieră;
- deschiderea de noi oportunități;

Indiferent de domeniul de activitate dezvoltarea profesională continuă este esențială pentru a rămâne relevant și competitiv pe piața muncii.

Dacă ne referim la cadrele didactice, repercusiunile sunt evidente, dar clar delimitate pe două paliere: 1) **viața discipolilor săi**: la moment beneficiari ai serviciilor calitative, care ulterior pot multiplica oferta șanselor oferite de viță; 2) **motivația/satisfacția în cariera didactică**.

În vederea elucidării subiectului dezvoltarea profesională pentru cadrele didactice este important delimitarea conceptului, soclu investigativ. Într-o accepție generală, *dezvoltarea profesională*, un proces prin care angajatul dobândește competențe (cunoștințe, abilități, atitudini și valori), certificarea necesară pentru a se dezvolta în cariera sa, cu alte cuvinte, set de acțiuni/activități întreprinse care îl ajută să rămână competitiv pe piața forței de muncă. În domeniul educației, dezvoltarea profesională este un „proces prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin formarea inițială, calificarea, recalificarea, formarea profesională continuă și perfecționarea cadrului didactic, în vederea eficientizării activității didactice la locul de muncă” [3. p. 1].



**Figura 1. Conceptul dezvoltare profesională**

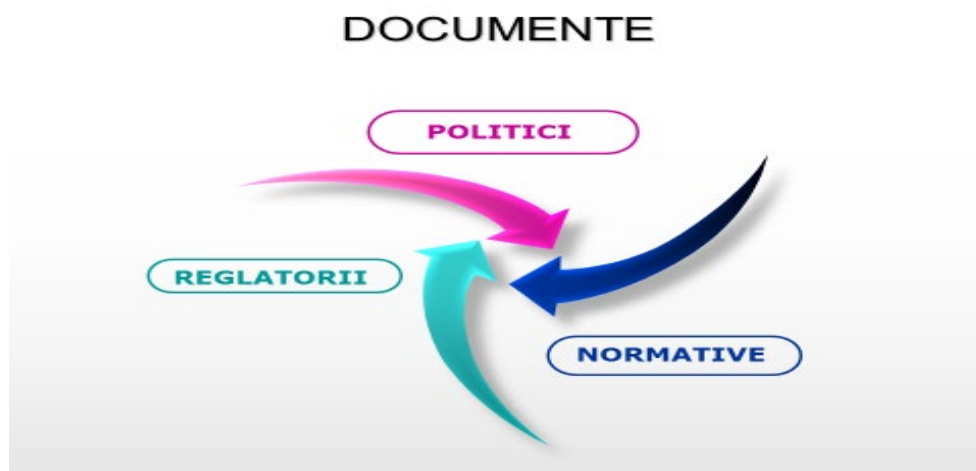
(Sursa: Metodologia de evaluare a cadrelor didactice din învățământul general și profesional tehnic. MEC. 2020)

Impactul activităților de dezvoltare profesională continuă, sistematică, planificată a cadrului didactic presupune:

- Servicii educaționale mai bune;
- Satisfacerea cerințelor înaintate de clienții direcți (elevii), indirecți (părinții, societatea);
- Motivație personală;
- Climat psihologic, starea de bine;
- Cultura organizațională.

Într-o societate a secolului nostru baza normativ-reglatoare este „abia râurilor”, sursa vitală pentru domeniu ce reprezintă atât viața personală, cât și profesională. Pachetul de acte, asigurate de instituțiile abilitate la fiecare treaptă ierarhică, abordează problemele existente într-un anumit sector sau domeniu de politici publice, stabilind obiective și modurile de soluționare a chestiunilor respective, precum și descrierea impactului asupra grupului de subiecți, statului, economiei, în general, asupra societății.

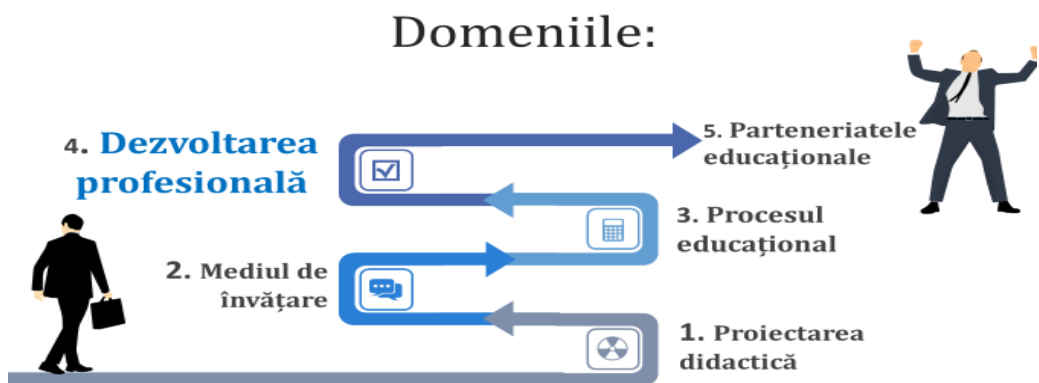
Vizualizarea dezvoltării personale și profesionale din perspectivă normativă, determină o abordare ierarhică, tridimensională, reprezentată în figura de mai jos.



*Figura 2. Tipologia documentelor naționale ale dezvoltării personale și profesionale*

Toate actele de referință sunt pe situl MEC, de aceea e recomandabil o consultare periodică. În același context e de remarcat necesitatea de a verifica fluxul documentelor normative, elaborat de Direcțiile de învățământ și instituțiile școlare, care au ca prioritate formarea, motivarea resurselor umane, cadrele didactice și manageriale.

Astăzi, fiecare cadru didactic este implicat în propria formare și este conștient de necesitatea de a fi în pas cu timpul. Documentul Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, permite fiecărui profesor să-și delimiteze domeniile de formare în activitatea sa, fiind reflectate în figura de mai jos.



*Figura 3. Domeniile în baza Standardelor de competență profesională a CD, 2018*

Standardul domeniului de competență 4. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ, din acest document, specifică Cadrul didactic gestionează propria dezvoltare profesională continuă, conceput pentru a asigura o educație de înaltă calitate și a fortifica performanța cadrelor didactice. Standardul nr. 4, de altfel ca și celelalte standarde din acest document, includ un set de indicatori și descriptori care ghidează procesul de formare și dezvoltare profesională a cadrelor didactice, asigurând calitatea serviciilor/produselor livrate de profesori bine pregătiți.

În vederea implementării standardului nr. 4, dar și a celorlalte standarde, presupune raportarea la câteva concepte: indicator, descriptor și dovadă.

**Indicator** – Într-o accepție general, DEX-ul propune pentru acest context sensul 3. Expresie numerică cu ajutorul căreia se caracterizează cantitativ un fenomen social-economic din punctul de vedere al compoziției, structurii, schimbării în timp, al legăturii reciproce cu alte fenomene etc. În contextul standardelor indicatorul „reprezintă o caracterizare a unei acțiuni sau a unui ansamblu de acțiuni interconexe, specifice unor aspecte concrete” [4. p.4].

**Descriptor** - reprezintă o descriere a unor operații, specifice unui aspect concret. Descriptorii „orientați la măsurarea manifestării calitative a indicatorului respectiv” [4. p.4].

**Dovadă** – probă convingătoare, mărturie. În contextul documentului dat drept dovezi pot fi: certificate de participare, diplome, ordin emis de instituție/direcția de învățământ/ MEC, Agenda activității, înregistrări video/fotografii etc.

Sintetizând standardul 4 de la domeniul Dezvoltare profesională, putem remarca cei 3 indicatori cu anumite aspecte-cheie vizate în 10 descriptori:

4.1. Edifică propria identitate profesională în concordanță cu rolurile prescrise de funcția didactică: respectă cadrul normativ al dezvoltării profesionale; dezvoltă permanent competențele necesare; respectă orarul/programul stagiilor de dezvoltare profesională continuă.

4.2. **Proiectează propriul traseu de dezvoltare profesională continuă:** elaborează Planul individual de dezvoltare profesională; stabilește contexte și finalități de dezvoltare profesională.

4.3. **Realizează și monitorizează procesul de dezvoltare personală și profesională:** organizează activitatea educațională, didactică, de specialitate, în baza unei teme de cercetare individuală; racordează propria activitate la cerințele didacticei contemporane; confirmă participarea și gradul de implicare la activități de dezvoltare profesională; elaborează și diseminează materiale didactice proprii; prezintă rapoarte anuale privind realizarea planului individual de dezvoltare profesională.

La moment nu avem instrumentarul necesar pentru implementarea standardelor, există doar un proiect de Metodologie, care urmează a fi discutat și aprobat, astfel în ajutor ne vin lucrările științifice și experiențele subiecților implicați.

În acest context, sintetizez o varietate mare de surse care pot fi folosite pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice:

- **Cursuri și programe de formare profesională;** multe universități și institut de formare continuă/ a adulților oferă cursuri și programe de formare profesională pentru cadrele didactice. Acestea pot fi atât online, cât și în format fizic, dar și hibrid și pot fi orientate spre un domeniu specific.
- **Conferințe, workshopuri, seminarii etc.;** participarea la activități științifico-metodice poate oferi cadrelor didactice oportunitatea de a se informa, de a învăța despre cele mai recente tendințe și inovații în educație și de a se conecta/colabora cu alți profesori și experți în domeniu.
- **Resurse online;** există o mulțime de resurse online disponibile pentru cadrele didactice, cum ar fi site-uri web cu lecții și materiale educaționale gratuite, bloguri și forumuri educaționale; acestea pot fi ca suport la specialitate (conținuturi pentru disciplina de studiu) sau la didactică.
- **Abonamente la publicații educaționale;** abonarea la reviste și publicații educaționale poate fi o modalitate excelentă de a rămâne la curent cu cele mai recente cercetări și tendințe în educație, de cele mai multe ori această responsabilitate și-o asumă instituțiile de învățământ fie în format hârtie, fie online.
- **Colaborarea cu colegii;** colaborarea cu alți profesori poate fi o modalitate excelentă de a împărtăși idei și de a învăța unii de la alții, lungimea unei de concluzare este dependentă de potențialul și deschiderea resurselor umane, fiind delimitate colaborări: instituționale, locale, regionale/raionale, naționale, internaționale.
- **Mentorat și coaching;** cadrele didactice pot beneficia de mentorat și coaching din partea unor profesori mai experimentați sau a unor experți în domeniul solicitat.
- **Programul de dezvoltare profesională a școlii;** multe instituții de învățământ au propriul program de dezvoltare profesională pentru anga-

jați, care poate include sesiuni de formare, coaching și alte oportunități de dezvoltare profesională, sintetizând/integrând elemente dintre cele menționate mai sus.

În concluzie, putem afirma cu certitudine că calitatea educației este dependentă direct de cadrele didactice, furnizorii procesului educațional, de aceea investițiile statului în atragerea resurselor umane calificate, formarea cadrelor didactice, asigurarea condițiilor optime de autoformare și autodezvoltare etc. sunt elemente-cheie pentru reconfigurarea învățământului actual din Republica Moldova.

### **Referințe bibliografice:**

1. Cojocaru V. Gh. Competență – performanță - calitate: concepte și aplicații în educație. Chișinău: Tip. UPS „Ion Creangă”, 2016.
2. Concepția Formării Personalului din Învățământul Preuniversitar. <https://mecc.gov.md/ro/content/acte-legislative-si-normative-2>
3. Metodologia de evaluare a cadrelor didactice din învățământul general și profesional tehnic. MEC. 2020 (proiect).
4. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general. [https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde\\_cadre\\_didactice.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf)
5. Vrabii V. Branding profesional în educație: Ghid metodologic; MECC, IȘE. – Chișinău: Institutul de Științe ale Educației (Tipogr. „Print-Caro”), 2020.