

# POLITICI EDUCAȚIONALE ÎN DOMENIUL FORMĂRII INIȚIALE ȘI CONTINUE A CADRELOR DIDACTICE DIN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT ROMÂNESC

Prof. Panait Alina  
Școala Gimnazială George Emil Palade, Buzău

## 1. PARTEA INTRODUCȚIVĂ

Asigurarea calității proceselor de formare continuă a personalului didactic reprezintă o problemă de maximă complexitate politică pentru sistemele de învățământ europene.

Până în anul 2000, la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene a existat o serie de preocupări, relativ sporadice și izolate, pentru ameliorarea sistemului de asigurare a calității, însă o dată cu Consiliul European de la Lisabona (martie 2000) s-au conturat două inițiative majore.

Prima a reprezentat-o *confirmarea nevoii de structurare la nivel național a unor strategii de asigurare a calității proceselor de educație și formare care să includă mecanisme concrete pentru maximizarea calității experiențelor și proceselor asociate formării și dezvoltării profesionale*, iar a doua inițiativă majoră a constituit-o prevederea corespunzătoare din Raportul<sup>1</sup> referitor la viitoarele obiective ale sistemelor de educație și formare prin care a fost identificată *„creșterea calității și eficienței sistemelor de educație și formare profesională”*, ca unul dintre obiectivele strategice agreeate de țările membre.

Premisa pe care trebuie să se fundamenteze o analiză de politică educațională în domeniu este că formarea cadrelor didactice constituie *o prioritate a sistemului de învățământului românesc*, aparent puțin valorizată, în realitate însă aflată într-o strânsă corelație cu celelalte componente ale reformei sistemului de învățământ; observația cea mai importantă din perspectiva sistemului de formare inițială și continuă a cadrelor didactice o reprezintă faptul că reformarea acestuia *nu constituie un scop în sine*, ci este *o premisă* pentru realizarea unei misiuni esențiale: *cariera didactică* (construcția unei cariere didactice reale, orientate, motivante și deschise pentru cadrele didactice din România).

Ruptura dintre formarea inițială și cea continuă reprezintă o altă mare problemă care se cere rezolvată printr-o soluție modernă și flexibilă. Se știe că între cele două dimensiuni formarea inițială și formarea continuă trebuie să existe o interacțiune permanentă, dublată de o coerență a politicilor educaționale în domeniu. Apreciem că unicul criteriu la nivel de stabilire a concordanțelor și a implicațiilor logico-științifice între formarea inițială și continuă îl constituie *sistemul creditelor transferabile de studii*; dincolo de avantajele și de limitele sistemului de credite transferabile, analizate în paragrafele viitoare din perspectiva formării inițiale și formării continue, se poate observa aportul semnificativ la reformarea pe baze noi, flexibile și deschise a sistemului<sup>2</sup>.

După cum se știe, formarea inițială se află în subordinea universităților care, prin departamentele de profil, formează cadre didactice. Dintr-un punct de vedere corelativ, formarea continuă rămâne suficient de mult dependentă de formarea inițială și implicit de instituția respectivă, universitatea. Acest fapt permite o continuitate și o dezvoltare corelativă de mecanisme formative pentru progresia în carieră, pe de o parte, însă izolează parțial procesul de formare teoretică de baze conceptual – pedagogice, pe de altă parte.

<sup>1</sup> Raportul Consiliului European, 2002

<sup>2</sup> a se vedea și Iucu, R., Pacurari, O., „Formare inițială și continuă”, Humanitas educațional, București, 2001

Formarea inițială și continuă a cadrelor didactice s-a aflat, alături de celelalte componente ale sistemului, într-o etapă de relativă dezvoltare. Multiplicarea provocărilor așezate în fața sistemului de învățământ în general și, în fața sistemului de pregătire a personalului didactic, în particular, a determinat reacții dintre cele mai diverse atât în plan științific și de ce nu, chiar și în plan politic și social.

Dezvoltarea mai ales cantitativă a învățământului - prin extinderea amplă a rețelei sale instituționale, atât la nivelul instituțiilor particulare, cât și în ceea ce privește instituțiile de stat, prin evoluția descrescândă / fluctuantă a efectivelor de elevi / studenți, dar și prin multiplicarea programelor de studiu și a specializărilor - s-a realizat într-un vid legislativ acceptat de majoritatea comunității educaționale.

Absența, de asemenea, a unei grile valorice privitoare la opțiunile consensuale care să vizeze evoluția și dezvoltarea sistemului de învățământ prin prisma carierei didactice, a facilitat stări de confuzie și chiar de criză. Așteptările sociale în fața școlii au generat o adevărată "retorică socială": dezvoltarea învățământului din țara noastră trebuie să devină o prioritate națională. Numai că de la vorbe și până la fapte calea a rămas la fel de lungă, iar economia fiind într-o puternică recesiune, a accentuat diminuarea disponibilităților de finanțare pentru învățământ în general și pentru formarea profesorilor în special.

Faptul că nu a fost conștientizată la vremea aceea ideea potrivit căreia *cheltuielile din acest sector ar fi trebuit considerate drept investiții în resurse umane*, fondurile bugetare nu au putut întâmpina cererile legitime de creștere a cheltuielilor. La acest lucru mai adăugăm și o altă mare problemă care-i confruntă pe managerii din acest sector: instituțiile de învățământ nu dispuneau încă de mecanisme adecvate pentru colectarea de fonduri suplimentare și de gestionare eficientă a acestora.

Toate elementele prezentate anterior se înscriu pe coordonatele de definire ale situației sistemului de formare a cadrelor didactice în anul 2000.

## 1. PARTEA DESCRIPTIVĂ

Accesul la cunoaștere este un aspect esențial al unei societăți a cunoașterii. Cadrele didactice și formatorii sunt actori-cheie în orice strategie ce are în vedere stimularea și dezvoltarea unei societăți sau economii.

*Elementele-cheie* sunt următoarele :

- sprijinirea corespunzătoare a cadrelor didactice și formatorilor astfel încât ei să răspundă provocărilor unei societăți bazate pe cunoaștere ;
- definirea competențelor, incluzând aici și competențele minime de TIC, pe care cadrele didactice și formatorii ar trebui să le dețină având în vedere rolul lor în societatea cunoașterii ;
- asigurarea unei calificări adecvate noilor intrați în profesie, la toate materiile și nivelurile, precum și asigurarea unei mai mari atractivități profesiei de cadru didactic sau formator.

Astfel, la *nivel european* se înregistrează o serie de **perspective și tendințe în domeniul sistemelor de educare/formare a cadrelor didactice**:

- Asigurarea unei dimensiuni europene a proceselor de formare a personalului didactic - formarea cadrelor didactice – componentă fundamentală a procesului de redefinire culturală a Europei contemporane;
- Dezvoltarea carierei didactice prin intermediul proceselor evolutive de: formare continuă / perfecționare / dezvoltare profesională;
- Formarea inițială și continuă – profesionalizarea carierei didactice; modelul profesionalizării carierei didactice - de la aptitudine la competență pedagogică;
- Orientarea sistemelor de formare către competența pedagogică și performanța educațională;
- Calitate și formare – standarde pentru pregătirea personalului didactic;
- Mobilitate și dezvoltare profesională - sistemul de credite profesionale transferabile;

- Induction Program / Mentorat / Pregătire practică – debut în cariera didactică;
- Dominantele curriculare ale programelor de formare – orientarea practică (practica pedagogică);
  - Managementul sistemelor de formare a cadrelor didactice – de la abordarea sistemică la abordarea pe programe și proiecte;
  - Acreditarea programelor de formare – furnizori de programe de formare – piața programelor de formare;
  - De la instruirea asistată de calculator la formarea asistată de calculator sau formarea pentru utilizarea calculatorului;
  - E-learning / Învățământul deschis la distanță – suport pentru sistemul de formare continuă a cadrelor didactice.

### **Formarea continuă: contextul românesc**

Conceptul de **formare continuă** definește liniile pedagogice esențiale pentru activitatea de perfecționare a cadrelor didactice, linii conturate la nivelul sistemelor de învățământ, prin consolidarea reformelor deja întreprinse și reevaluarea priorităților într-o societate bazată pe tehnologii avansate. **Formarea continuă** răspunde la aceste evoluții și la problemele lor integrabile în contextul mai larg al educației permanente. Depășind *semnificația tradițională*, de “*remediu la carențele formării inițiale insuficientă pentru întreaga carieră profesională*” (didactică), formarea continuă, în accepția sa (post)modernă, „*începe să fie concepută ca un proces de lungă durată și de învățare permanentă*”, fiind definită ca „*un ansamblu de activități și de practici care cer implicarea educatorilor pentru amplificarea cunoștințelor proprii, perfecționarea deprinderilor, analiza și dezvoltarea atitudinilor profesionale*”<sup>3</sup>.

### **Ce înțelegem prin formarea continuă?**

*Formarea continuă a cadrelor didactice* reprezintă o activitate cu conținut pedagogic și social proiectată, realizată și dezvoltată în cadrul sistemului de învățământ, cu funcție managerială de *reglare-autoreglare continuă* a procesului de învățământ, la toate nivelurile sale de referință (funcțional-structural-operational).

La nivel *funcțional*, perfecționarea personalului didactic vizează stimularea capacităților pedagogice și sociale de convertire practică a finalităților de sistem (ideal, scopuri ale educației) în obiective angajate în cadrul procesului de învățământ, în mediul școlar și extrașcolar. La nivel *structural*, perfecționarea personalului didactic vizează stimularea capacităților pedagogice și sociale de valorificare deplină a tuturor resurselor pedagogice (informaționale, umane, didactico-materiale, financiare) existente la nivel de sistem și de proces.

La nivel *operational*, *perfecționarea personalului didactic* vizează stimularea capacităților pedagogice și sociale de proiectare, realizare, dezvoltare și finalizare a activităților specifice procesului de învățământ (lecții, cursuri, seminarii, lucrări practice, ore de dirigenție; activități extrașcolare/cu: elevii, cadrele didactice, părinții, alți reprezentanți ai comunității educative; activități: manageriale, metodice, de asistență psihopedagogică și socială, de orientare școlară și profesională, de consiliere etc.), în condiții optime, corespunzător contextului intern și extern existent, pe termen scurt, mediu și lung.

---

<sup>3</sup> EURYDICE. *Rețeaua de Informare despre educație în Comunitatea Europeană*, 1997, pag.8, 9.

## Cadrul legislativ în formarea continuă

Formarea continuă a personalului didactic, ca și politică educațională, beneficiază de un **cadru legislativ** care reglementează această activitate:

- Legea Învățământului<sup>4</sup>;
- Statutul cadrelor didactice<sup>5</sup>;
- Legea nr. 349/ 2004<sup>6</sup>;
- Metodologia formării continue a personalului didactic din învățământul preuniversitar<sup>7</sup>;
- Ordinul MEC nr. 4796/2001 privind organizarea și funcționarea sistemului de perfecționare periodică a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar și OMEC nr. 5655/22.12.2004 de modificare a OMEC nr. 4696/2001.
- Metodologia de acreditare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar<sup>8</sup>;
- Ordinele M.Ed.C. nr. 5398/25.11.2004 și nr. 3948/22.04.2005 de modificare a OMEC nr. 3533/08.04.2002.
- Ordinul M.Ed.C. nr. 3915/19.04.2005 privind extinderea programelor de formare continuă în alte locații.
- Ordinul M.Ed.C. nr. 4611/2005 privind Metodologia de acreditare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar.

Sistemul de **formare continuă** din învățământul preuniversitar prezintă câteva **caracteristici** de bază care sunt luate în considerare de către organismele implicate în formarea continuă a cadrelor didactice (CCD, 2006):

- \* Necesitatea unei oferte de formare multiplă (pentru a răspunde nevoilor concrete, foarte diverse);
- \* Îmbinarea pregătirii „off-the-job”-cu orientare teoretică și metodologică-cu cea „on-the-job”- în școli, prin cursuri la distanță, proiecte personale, primirea de consultanță, focalizată pe caracterul metodologic aplicativ;
- \* Accent strategic pe formare de competențe și nu pe achiziția de informații;
- \* Echilibrarea nevoilor individuale cu cele organizaționale, ale școlii;
- \* Considerarea organizațiilor școlare ca subiecți ai formării și dezvoltării;
- \* Lărgirea formării spre domenii care nu țin strict de specialitatea academică;
- \* Trecerea de la programe stabilite de ofertant la cele propuse în urma analizei de nevoi a organizației;
- \* Accentuarea în programele de formare a pluralismului, multiculturalismului, policentrismului.

În funcție de aceste caracteristici s-a elaborat o serie de **obiective generale ale formării continue** care sunt redate într-unul dintre documentele de mare importanță pentru restructurarea sistemului de formare inițială și continuă a personalului din învățământul preuniversitar „**Strategia de dezvoltare a sistemului de formare inițială și continuă a personalului din învățământul preuniversitar - 2001-2004**”:

- \* Profesionalizarea carierei didactice în România.
- \* Dezvoltarea unei piețe educaționale a programelor de formare continuă, bazată pe un sistem concurențial, prin intermediul căruia cadrele didactice vor beneficia de o ofertă diversificată din partea furnizorilor de programe de formare continuă.

---

<sup>4</sup> Legea 84/1995

<sup>5</sup> Legea 128/1997

<sup>6</sup> modificările la Statutul cadrelor didactice

<sup>7</sup> Ordinul MEN nr 3770/1998

<sup>8</sup> Ordinul MEC 3533/2002

\* Corelarea structurilor și a momentelor din cariera didactică cu standardele educaționale și asigurarea unei dinamici profesionale prin utilizarea sistemului creditelor profesionale transferabile.

\* Dezvoltarea unor structuri instituționale moderne în scopul optimizării activităților de formare continuă a personalului didactic (exemplu: Centrul Național pentru Formarea Personalului din Învățământul Preuniversitar).

\*Extinderea competențelor specifice ale cadrelor didactice în utilizarea tehnologiilor informaționale și de comunicare.

\* Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice necalificate.

Potrivit *Legii Învățământului*<sup>9</sup>, *formarea continuă* a personalului didactic *constituie un drept* care se realizează, în principal, prin **perfecționare** și **conversie profesională**. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului stabilește obiectivele și coordonează formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar, evaluează, acreditează și finanțează programele de formare continuă.

Formele de perfecționare sunt prevăzute în **Statutul personalului didactic**. Conversia profesională vizează extinderea pregătirii inițiale în vederea obținerii dreptului de a preda și alte discipline sau de a ocupa alte posturi didactice.

Statutul personalului didactic stipulează în articolul 32 faptul că perfecționarea pregătirii personalului didactic se realizează prin forme și programe, în raport cu exigențele învățământului, cu evoluția diferitelor discipline de studiu, cicluri de învățământ și profiluri, precum și în funcție de necesitățile și de interesele de perfecționare a diferitelor categorii de cadre didactice.

Principalele **forme de organizare a perfecționării personalului didactic** din învățământul preuniversitar sunt:

a) activități metodico-științifice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unitati (comisii metodice, catedre și cercuri pedagogice);

b) sesiuni metodico-științifice de comunicări, simpozioane și schimburi de experiență pe probleme de specialitate și psihopedagogice;

c) stagii periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;

d) forme de perfecționare prin corespondență (învățământ la distanță);

e) cursuri fără frecvență, organizate de instituții de învățământ superior, combinate cu consultații periodice, potrivit opțiunilor participanților;

f) cursuri organizate de societăți științifice și de alte organizații profesionale ale personalului didactic;

g) cursuri de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice sau pentru obținerea definitivării în învățământ ori a gradelor didactice, în conformitate cu prevederile legii;

h) cursuri de pregătire și de perfecționare pentru personalul de conducere, de îndrumare și de control, potrivit unor programe specifice;

i) burse de perfecționare și stagii de studiu și de documentare, realizate în țară și în străinătate;

j) cursuri postuniversitare;

k) doctorat.

Potrivit prevederilor art. 160 alin. (1) și art. 135 alin. (1) și (2) din Legea Învățământului nr. 84/1995, republicată, cu completările și modificările ulterioare, pot fi **furnizori de programe de formare continuă** următorii:

a) instituții de învățământ superior acreditate, prin facultăți, departamente și catedre, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate;

b) instituții de învățământ superior acreditate, prin departamentele sau catedrele de pregătire a personalului didactic, pentru perfecționarea pregătirii metodice și psihopedagogice;

c) colegii pedagogice universitare și licee cu profil pedagogic, pentru perfecționarea de specialitate, metodică și psihopedagogică a personalului didactic din învățământul preșcolar și primar;

<sup>9</sup> Legea Învățământului nr. 84/1995, titlul V, capitolul 2, art. 159

- d) case ale corpului didactic;
- e) centre de perfecționare, organizate în unități de învățământ, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate a personalului didactic cu studii medii;
- f) Institutul de Științe ale Educației;
- g) Agenția națională Socrates și alte programe ale Uniunii Europene la care România este asociată;
- h) ONG-uri care au ca obiect de activitate pregătirea, perfecționarea și dezvoltarea profesională a personalului didactic și a personalului didactic auxiliar din învățământul preuniversitar.

Instituția responsabilă cu acreditarea programelor de formare continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar este **Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar (CNFP)**. Obiectul de activitate al CNFP îl constituie asigurarea calității personalului didactic, didactic auxiliar și a cadrelor de conducere, îndrumare și control din învățământul preuniversitar pe baza standardelor și a politicilor naționale de formare continuă stabilite de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului.

Formarea continuă a personalului din sistemul de învățământ, ca răspuns la nevoile și interesele indivizilor dar și la cerințele specifice ale pieței muncii, ar trebui să respecte un curriculum specific care să se sprijine pe principii similare celor care au generat noul curriculum – național și local. Acestea pot fi<sup>10</sup>:

#### **Principii de politică educațională:**

1. *Principiul descentralizării și al flexibilizării* – se traduce în caracterul orientativ al parcursului și demersului curricular, astfel încât formarea oferită să răspundă nevoilor specifice identificate la nivelul fiecărui Centru regional / județean, atât sub aspectul tematicii oferite cât și al gestionării formelor de organizare și a duratelor aferente.

2. *Principiul eficienței* – presupune o folosire cât mai profitabilă a resurselor umane (formatorii naționali, regionali și locali certificați) și a materialelor suport prin modalități structurale și procedurale care să asigure atât formarea de calitate cât și co-formarea și dezvoltarea formatorilor.

3. *Principiul compatibilizării* – sistemului de formare continuă românesc cu standardele europene (formare cu ajutorul tutorialelor educaționale).

#### **Principii curriculare:**

1. *Principiul selecției și al ierarhizării culturale* – se referă la domeniile curriculum-ului de formare continuă în raport cu domeniile cunoașterii umane și cu interesele și nevoile cadrelor didactice. Oferta curriculară pentru formarea continuă să fie suficient de largă și diversă și să integreze multiple abordări culturale.

2. *Principiul funcționalității* – racordarea temelor propuse la vârsta participanților, la punctul în evoluția în carieră în care se află aceștia, la particularitățile psihologice specifice generațiilor diferite de formabili.

3. *Principiul coerenței* – integrarea tematicilor de formare oferite pe diferite componente și filiere de formare, articularea experiențelor de învățare pe verticală și pe orizontală astfel încât să se favorizeze învățarea deplină, dobândirea de deprinderi și cunoștințe funcționale, operaționale.

4. *Principiul egalizării șanselor prin educație și al asigurării parcursului individualizat* – tematica de formare să favorizeze atât perfecționarea pe domeniul de cunoaștere propriu, cât și pe domeniul secundare, cerute pe piața muncii.

5. *Principiul racordării la social – răspunsului la nevoi / crearea de nevoi* – tematica și experiențele de învățare să vină în sprijinul marii diversități și dinamicii rapide a vieții sociale, să fie centrate pe soluționarea de situații.

<sup>10</sup> Iosifescu, Ș., 2001

## PARTEA DE ANALIZĂ

**Formarea cadrelor didactice** în cadrul oricărei organizații școlare dispune de un patrimoniu de talente, cunoștințe și experiențe pe care trebuie să-l gestioneze. În acest sens:

➤ trebuie să se “aprovizioneze” în mod continuu cu capacități umane (acestea făcând obiectivul politicilor de recrutare);

➤ trebuie să mărească patrimoniul profesional și să-i asigure perenitatea, nu doar prin intermediul perfecționării, ci și prin punerea în aplicare a unui sistem de transmitere sistematică a cunoștințelor și a experienței dobândite (politica în domeniul formării);

➤ din perspectiva managementului grupului \ clasei, formarea trebuie să reprezinte o variabilă definitorie a succesului cadrului didactic, având în vedere această complementaritate dintre instruire \ management la nivel didactic.

În ultima perioadă asistăm la schimbări esențiale atât în domeniul formării continue a cadrelor didactice – față de strategiile anterioare, cât și în atitudinea și comportamentul cursanților. Stagiile de pregătire nu mai pun accent strict pe achiziția de cunoștințe sau pe transmiterea unor cunoștințe teoretice, ci urmăresc autoformarea, pe baza experienței indivizilor și a grupului supus formării. În ce privește atitudinea cursanților, personalul didactic solicită tot mai mult parcurgerea unor stagii de formare aplicate, la obiect, care să pună accent mai mult pe rezolvarea unor probleme apărute la locul de muncă, pe elemente de proiectare și organizare apte să-i ajute să obțină performanțe în activitate, și nu pe aspectele strict teoretice. Dintre aceste programe de formare la nivelul instituției menționez câteva care au avut un impact major asupra cadrelor didactice: Cursul pentru ocupația de Formator, respectiv Mentor, Metodist și manager de proiect, furnizate de S.C. Infoeducația, în parteneriat cu Ministerul Muncii, Ministerul Educației, CNFP și ISJ- Buzău.

Totodată, se observă interesul sporit al cadrelor didactice pentru formare în domeniul managementului educațional, pentru domeniul consilierii educative, dar și pentru analiza curriculum-ului, metode moderne / alternative de formare, etc.

Activitățile de formare continuă de la nivelul fiecărei școli trebuie organizate prin implicarea mai susținută a personalului specializat din instituțiile de stat sau private ce-și desfășoară activitatea în comunitatea locală și care pot oferi și asistență de specialitate, în rezolvarea unor cazuri concrete. Pentru ca orice activitate de formare realizată de furnizori externi să fie valorificată la nivelul școlii, ea trebuie cunoscută atât de responsabilul cu formarea continuă, cât și de alte cadre didactice, iar competențele cadrului didactic beneficiar al unui stagiu de dezvoltare trebuie dovedite în viața școlară prin rezolvarea problemelor pentru care a urmat stagiul de formare, prin obținerea unor performanțe în activitatea proprie, prin rezolvarea cu succes a altor sarcini cu care se confruntă colectivul didactic și, nu în ultimul rând, prin inițierea unor noi activități sau programe, cu efecte vizibile atât pentru alte cadre didactice, cât și pentru colectivele de elevi / părinți.

Atunci când referirile teoretice sunt făcute la nivelul efectelor formării asupra îmbunătățirii calității procesului instructiv-educativ și al prestației cadrului didactic, se poate observa un sistem complex de interrelații: psihologice – pedagogice – manageriale, formându-se următoarele legături:

- în momentul punerii în aplicare, formarea însăși presupune o interogare asupra lacunelor de funcționare la nivelul interacțiunii cadrului didactic cu grupul (clasa de elevi);

- legătura dintre formarea și stocarea cunoștințelor profesionale, reflectă un proces normal de creștere prin învățarea și exploatarea volumului de cunoștințe dobândite;

- legătura dintre formare și climat social reflectă contribuția formării la îmbunătățirea climatului social al grupului \ clasei prin facilitarea relațiilor interpersonale;

- legătura dintre formare și organizare presupune sporirea culturii generale a fiecărui cadru didactic în sens larg, și a culturii manageriale, în sens restrâns;

- legătura între cunoștințele profesionale și climatul social transmite interrelațiile care există între sporirea volumului de informații și a deprinderilor procedurale, astfel încât rezultanta procesului de formare să continue o construcție elaborată a competențelor managerial-pedagogice;

- legăturile existente între capitalul intelectual, capitalurile materiale și flexibilitatea performanțelor, reflectă nivelul ridicat al culturii profesionale asupra productivității psihopedagogice la nivelul grupului\clasei și se adaugă astfel variațiilor performanțelor cotidiene din activitatea didactică.

Cadrele didactice “produc”, “creează” bunuri materiale și spirituale. De aceea, munca personalului didactic este mai responsabilă, mai dificilă și mai implicată pe termen lung în arta supraviețuirii și a progresului uman și social. Un bun cadru didactic trebuie să inoculeze tinerilor dinamism mental, stabilitate morală și sentimente afective. Orice cadru didactic trebuie să fie pregătit schimbărilor, nevoilor vieții sociale, nevoilor noilor generații, să se pregătească singur pe sine, să se auto-perfecționeze.

Formarea și perfecționarea cadrului didactic se realizează în dimensiuni organizate concentrice, pornind de la studiul individual, la forme organizate instituționale la nivel de catedre, de comisii, pe specialități înrudite, de consiliu profesoral, cercuri pedagogice, perfecționări periodice, masterate, cursuri postuniversitare, precum și prin sistemul definitivării și al gradelor didactice.

Formarea continuă reprezintă un cadru de devenire a adultului în plan cognitiv, afectiv și psihosocial, constituind un prilej de dezvoltare personală care să-i permită să creeze noi cunoștințe și să adapteze cunoștințele acumulate la contexte aflate într-o continuă schimbare. În cadrul formării continue a cadrelor didactice, persoanele formate nu constituie doar un obiect al formării, ci constituie elemente active ale formării deschise unui parteneriat cu formatorii<sup>11</sup>.

Demersul didactic al formării continue este unul centrat pe educat astfel încât rolul formatorului este acela de a configura contextul, cadrul în care educatul se auto-formează.

Analizând obiectiv măsura prevăzută de **ordinul nr. 6319/19.12.2008** privind echivalarea în credite profesionale transferabile a unor activități de perfecționare/ formare continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, prevăzute în **Legea 128/1997**, republicată, cu modificările și completările ulterioare consider că este o măsură ce privește atât politicile de formare continuă a personalului didactic, cât și pe cele de asigurare a calității învățământului. Pe marginea acestei măsuri din domeniul asigurării calității învățământului, voi face câteva considerații personale.

În primul rând, unele cadre didactice s-au învățat să se rezume la ceea ce au acumulat în timpul facultății și cu ocazia susținerii gradelor didactice sau să meargă la diferite cursuri plătite de CCD. A scoate bani din propriul buzunar pentru a publica un articol, un studiu, o carte, a participa la un simpozion, la o conferință, nu era rentabil pentru unii, investeau doar cei ce urmăreau un salariu de merit, o gradație de merit, așadar, pe un termen limitat. Consider că dacă ești preocupat de formarea și dezvoltarea personală, te preocupă o anumită problemă legată de materia pe care o predai sau de psihopedagogie, dacă citești, cauți, studiezi, ajungi în timp la anumite concluzii, le așterni pe hârtie și astfel dăruiești din ceea ce ai beneficiat tu prin stagiile de formare și altor colegi preocupați de perfecționare. De asemenea, poți merge la un simpozion, o conferință, unde poți purta discuții interesante, afla lucruri noi, schimbul de experiență cu colegi din alte județe oferindu-ți o altă perspectivă asupra unor probleme din domeniul educațional.

În al doilea rând, transformarea în credite a acestor tip de activități poate va desmorți puțin toate categoriile de personal, vor mai cerceta, vor mai studia și astfel nu vor întârzia să apară nici rezultatele în plan educațional.

Se poate considera că pe de o parte se urmărește creșterea calității învățământului prin participarea la astfel de activități și trimiterea indirectă la studio, iar pe de altă parte va începe o

---

<sup>11</sup> Constantin Cucos, *Pedagogie*, Editura Polirom, Iasi, 1999, p. 74.



adevărată vânătoare de credite, mai ales dacă acestea vor condiționa înscrierea la gradele didactice sau vor fi chiar criteriile de evaluare a cadrului didactic ori vor conta la salarizare.

În concluzie, **formarea cadrelor didactice** trebuie să constituie o prioritate a sistemului de învățământ românesc. Reformarea sistemului de formare inițială și continuă nu constituie *un scop în sine*, ci este *o premisă* pentru realizarea unei misiuni esențiale: *cariera didactică* (construirea unei cariere didactice reale, orientate, motivante și deschise pentru cadrele didactice din România).

## BIBLIOGRAFIE

\*\*\* CCD CLUJ, *Formarea continuă a cadrelor didactice, Mapa responsabilului cu formarea continuă*, 2006;

\*\*\* *Legea Învățământului nr. 84/1995*;

\*\*\* *Legea nr. 128/1997 (Statutul personalului didactic)*

\*\*\* Metodologia formării continue a personalului didactic din învățământul preuniversitar (Ordinul MEN nr 3770/1998);

\*\*\* *Strategia de dezvoltare a sistemului de formare inițială și continuă a personalului din învățământul preuniversitar 2001-2004*.

**Bârzea, Cezar** - Politicile și instituțiile Uniunii Europene, Editura Corint, București, 2001

**Cucos, Constantin**, *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 1999.

**Eurydice**, Rețeaua de Informare despre educație în Comunitatea Europeană, *Formarea continuă a cadrelor didactice în Uniunea Europeană și statele AELS/SEE*, Editura Alternative, București, 1997.

**Gherguț, Alois**, *Management general și strategic în educație*, Editura Polirom, Iași, 2007.

**Iosifescu, Șerban** (coord.), *Management educațional pentru instituțiile de învățământ*, Institutul de Științe ale Educației, Ministerul Educației și Cercetării, București, 2001.

**Iucu, Romiță**, *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii.*, Editura Humanitas Educațional, București 2007.

**Iucu, Romiță**, Pânișoară, Ion-Ovidiu, *Formarea personalului didactic*, Editura UMC, București, 2000.

**Maciuc, Irina**, *Formarea formatorilor. Modele alternative și programe liniare*, Editura Didactică și Pedagogică, RA, București, 1998.

**Niculescu, Rodica Mariana**, *Formarea formatorilor*, București, Editura All Educational, 2000

**Noyé, D.; Piveteau, J.**, *Ghid practic pentru formarea profesională. Concepere, animare și evaluare*, București, 1996.

**Tudorică, Roxana**, *Managementul Educației în Context European*, Editura Meronia, București, 2007.