

# MANAGEMENT ȘI CONSILIERE PENTRU CARIERA DIDACTICĂ

Formator: profesor metodist CCD Valeria Șandru  
CASA CORPULUI DIDACTIC VÂLCEA

## 1. MANAGEMENTUL CARIEREI DIDACTICE

### 1.1. CARIERA / MANAGEMENTUL CARIEREI

#### **Obiective:**

1. Definirea notiunilor „cariera”, „cariera didactica”, „management”, „managementul carierei didactice”;
2. Intelegerea si insusirea acestor notiuni;
3. Dezvoltarea competentelor profesionale in domeniul managementului carierei didactice;

Toate definitiile din manuale si dictionare, indiferent ca se refera la orientarea profesionala la nivel scolar sau la cariera profesionala, inclusiv a adultilor, fac referire prin continutul lor la aspecte psihologice ce tin de aptitudini, aspiratii, motivatii individuale, corelate cu cerintele sistemului în care individul își desfășoară activitatea. Aspectul important este cel al percepției individuale față de propria cariera, corelat cu aptitudinile personale și posibilitățile de realizare. Aici intervine realismul persoanei în aprecierea proprie, situație pe care consilierul o poate obiectiva, precum și nivelul de aspirație și motivația individuală.

În managementul resurselor umane, în sens tradițional, cariera profesională înseamnă o succesiune de etape în urma cărora individul ajunge într-o funcție importantă, cu recunoaștere socială și bine plătită (cariera didactică, militară, medicală etc.). Luând în considerare și aspectele psihosociale implicate în cariera profesională, din necesitatea de a acorda importanță și protecție individului, specialiștii străini din domeniul resurselor umane au ajuns la concluzia că acest concept are mai multe sensuri, sensuri care constituie de fapt modalități diferite de percepție individuală a carierei. Astfel, se delimitează mai multe "înțelegeri" ale carierei: avansare, profesie, succesiune de posturi de-a lungul vieții, serie de roluri de-a lungul vieții legate de experiență, percepere individuală a succesiunii de atitudini și comportamente (cariera subiectivă), cadrul dinamic în care o persoană își percepe viața în întregul ei. Se face distincția între cariera obiectivă (care include dezvoltarea personalului și implică promovare, specializare, motivare, planificare a resurselor umane etc.) și cariera subiectivă (care are în vedere percepția de sine și rolul profesiei în viața fiecărui individ). Apreciem că nu ar trebui să existe această diferențiere decât din motive științifice și/sau pedagogice, deoarece realitatea nu face distincție între social și individual. Singura deosebire este aceea a perspectivei din care se abordează problematica - a individului sau a organizației.

În anul 1995, V. Lefter și A. Manolescu afirmă că "o lucrare ce-și propune să abordeze un anumit domeniu al managementului este, indiscutabil, un act de curaj. Această afirmație are în vedere atât sensurile multiple ce sunt atribuite managementului, cât și complexitatea deosebită a problematicii sale". Lucrarea la care facem referire este una dintre primele, dacă nu chiar prima, care apare la noi în țară având în titlu sintagma "managementul resurselor umane". Aproape la zece ani de la apariția acestei lucrări, volumul publicațiilor din domeniu poate să fie dublu. Problema care se pune este în ce măsură această activitate este percepută corect și desfășurată într-un mod uzual, obișnuit, atât de către angajați, cât și de către angajatori. Fără îndoială că din acea perioadă și până în momentul actual există o evoluție, așa cum fără nici un fel de dubiu există companii care realizează această activitate ca pe ceva normal, obișnuit. Cu siguranță există manageri profesioniști, însă numărul acestora poate să constituie o treime din posibilul existent. Problema care se pune este de flexibilitate și adaptare la schimbare, nu în sens de modernism, ci de deschidere și receptivitate la nou.

Pentru a defini cariera trebuie să avem în vedere:

- contribuția individului la dezvoltarea propriei cariere;
- contribuția organizațiilor în care evoluează;
- contextele pe care le intersectează;
- calitatea legislației specifice și maniera de aplicare a acesteia.

Cariera este o succesiune de activități și poziții profesionale pe care o persoană le atinge, ca și atitudinile, cunoștințele și componentele asociate, care se dezvoltă de-a lungul timpului. Sunt trei elemente importante pentru a înțelege ce este aceea o carieră:

A. Cariera este un proces dinamic în timp, care are două dimensiuni:

- *Cariera externă* – succesiunea obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp
- *Cariera internă* – interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective prin prisma subiectivității sale

B. Cariera presupune interacțiunea între factorii organizaționali și cei individuali.

Percepția postului ca și poziția adoptată de către individ, depind de compatibilitatea între ceea ce concepe individul potrivit pentru sine (aptitudini, nevoi, preferințe), și ceea ce reprezintă postul de fapt (constrângeri, oportunități, obligații).

C. Cariera oferă o identitate ocupațională: profesia, poziția ocupată, organizația în care lucrează fac parte din identitatea individului.

Oamenii sunt diferiți între ei dar, în același timp, putem determina și lucruri pe care le au în comun. Utilizând sisteme de clasificare se pot identifica asemănări și diferențieri în orientarea carierei. Orientarea carierei este deci, acel tipar relativ stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale.

Orientarea carierei a unui individ este importantă atunci când o raportăm la profesia pe care acesta o are. Din compatibilitatea celor două rezultă consecințe importante pentru individ, pentru comportamentul și atitudinile sale la serviciu, cât și pentru starea sa de echilibru și satisfacție.

Este esențial ca individul să își aleagă cu atenție profesia; trebuie să se gândească pe termen lung ce ar însemna mai concret, care sunt activitățile specifice, tipurile de organizații, oportunitățile, posibilitățile de a-și valorifica potențialul natural; este posibil să existe o diferență între percepția despre ce înseamnă profesia respectivă din afară, și ceea ce presupune de fapt.

Cariera, denumire care provine din limba franceză, este înțeleasă în limba română ca profesie, ocupație, iar prin extensie fie ca situație bună, fie ca poziție în societate. Ea se deosebește de carierism, perceput ca tendința de a parveni cu orice preț și prin orice mijloace. Dicționarul englez de resurse umane o definește drept slujbă pentru care ai fost pregătit și pe care te aștepti să o faci toată viața.

Înțelesul curent al conceptului de carieră este pus în legătură cu ideea de evoluție sau de avansare a unui individ într-un anumit domeniu de activitate cu scopul de a obține mai mulți bani, responsabilitate mai mare, mai mult prestigiu și mai multă putere.

Termenului de carieră i se atribuie, de către diferiți autori, înțelesuri multiple :

- privită sub aspectul mobilității, a ascensiunii într-o organizație, cariera este percepută ca „*avansare*“;
- privită ca ocupație, se apreciază că anumite ocupații constituie o carieră (militari, profesori, manageri), pe când alte ocupații sunt „*proiectate*“ drept posturi (ospătar, șofer, vânzător etc.);
- într-o altă viziune, cariera este percepută ca „*o succesiune de posturi de-a lungul vieții*“ sau o „*succesiune de funcții*“ în ordinea crescătoare a prestigiului prin care trece angajatul în mod ordonat, după o regulă previzibilă
- *cu referire la persoană*, cariera este văzută ca „*o succesiune evolutivă de activități profesionale și poziții profesionale pe care le atinge o persoană ca și atitudinile, cunoștințele și competențele dezvoltate de-a lungul timpului*“ ;
- într-o *abordare subiectivă*, cariera este prezentată ca o serie de roluri legate de *experiența* pe parcursul vieții (propriile concepții, aspirații, succese, insuccese etc.), o succesiune de roluri în muncă ale unui individ sau o succesiune de experiențe separate, corelate între ele;
- sub aspectul *perceperii individuale*, cariera este considerată o succesiune de atitudini și comportamente, asociate cu experiențele și activitățile de muncă pe parcursul vieții personale. Această abordare face referire atât la cariera subiectivă dată de experiențe și roluri care apar în viața individului, cât și la cariera obiectivă care are la bază atitudinile și comportamentele pe posturi;
- alți autori, într-o interpretare subiectivă, văd cariera în sensul unui cadru dinamic în care o persoană își percepe viața în întregul ei și interpretează semnificația diferitelor calități personale, acțiuni și lucruri care i s-au întâmplat.

### **Managementul carierei**

Pornind de la cele precizate mai sus, cariera și managementul carierei trebuie abordate prin prisma progreselor înregistrate în domeniul managementului resurselor umane din care face parte integrantă și managementul carierei. Resursele umane – prin abilități, creativitate și spirit de angajare – au devenit elementul esențial al competitivității, atât la nivelul organizațiilor cât și la nivel național. Ca atare, „*în competiția globală a economiei informatizate calitatea și inventivitatea resurselor umane vor fi singurele în măsură să diferențieze contribuția fiecărui stat*“. Resursele umane sunt cele care fac diferența dintre succesul și eșecul organizației.

Managementul carierei trebuie văzut prin prisma intereselor organizațiilor și ale angajaților. În această idee, managementul carierei are în vedere atât *procesul de planificare a carierei* care vizează modul de avansare a angajaților în cadrul organizației conform necesităților acesteia, performanțele angajaților, potențialul acestora și preferințele lor, cât și *asigurarea succesiunii manageriale* cu menirea de a asigura pe cât posibil organizația că va dispune de persoanele de care are nevoie pentru a-și atinge obiectivele.

Privit din punct de vedere al celor două categorii de interese, managementul carierei trebuie să răspundă celor trei scopuri generale :

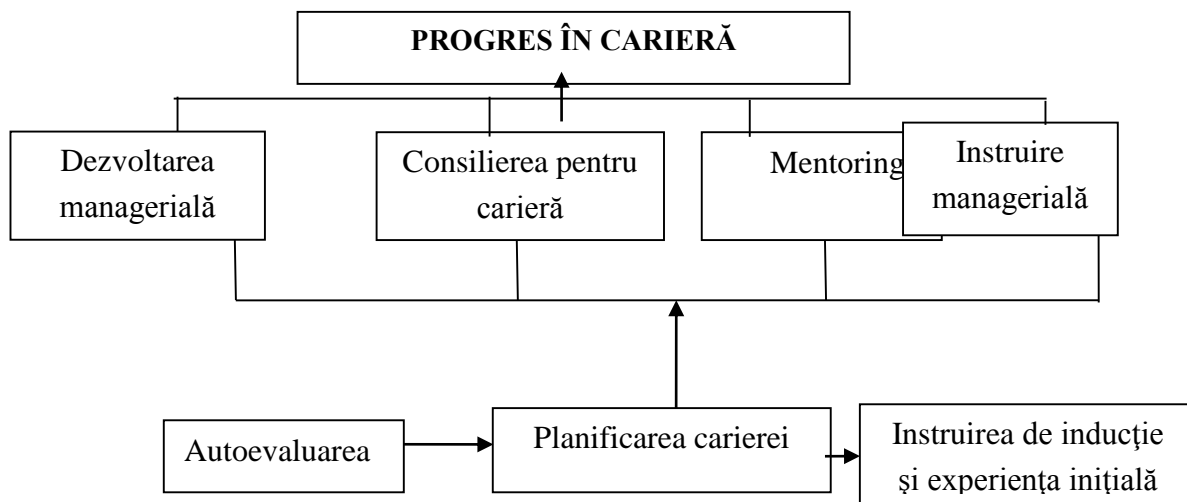
- să asigure satisfacerea necesităților organizației în ceea ce privește succesiunea managerială;
- să ofere angajaților cu potențial instruire și experiență practică pentru a-i pregăti pentru nivelul de responsabilitate pe care ar putea să-l atingă;
- să ofere angajaților cu potențial îndrumarea și încurajarea de care au nevoie pentru a și-l fructifica și pentru a face o carieră de succes în cadrul organizației sau nu, conform talentului și aspirațiilor proprii.

Într-o asemenea abordare, *managementul carierei este înțeles ca un proces de proiectare și implementare a scopurilor, strategiilor și planurilor care să asigure organizației satisfacerea nevoilor de resurse umane, iar indivizilor atingerea scopurilor propuse pentru carieră*.

Managementul carierei vizează planificarea și modelarea progresului angajaților în cadrul organizației în raport de evaluările nevoilor organizației, dar și în raport de performanțele potențialului și preferințele individuale ale angajaților.

Practic, așa cum sugerează specialiștii în managementul resurselor umane, managementul carierei reprezintă un model care implică multiple interdependențe funcționale dintre *planificarea carierei individuale, planificarea carierei organizaționale și dezvoltarea carierei*.

Un model relevant al procesului de management al carierei este prezentat de Michael Armstrong.



**Fig. 1 Procesul de management al carierei (după M. Armstrong)**

Dinamica evoluției în carieră se referă la modul în care progresează cariera unui angajat – felul în care angajații își construiesc cariera profesională, avansând prin promovare, lărgirea sau îmbogățirea rolurilor, asumându-și responsabilități mai mari și utilizând aptitudinile și capacitățile de care dispun. În această dinamică, cariera trece prin trei stadii: expansiunea de la începutul carierei, stabilizarea traseului carierei și maturizarea.

Politica organizației de management al carierei se referă la deciziile privind proporțiile în care își creează și își dezvoltă singură managerii (promovarea din interior), recrutează sistematic din exterior, este nevoită să aducă angajați din exterior atunci se previzionează un deficit viitor.

Previziunile privind cererea și oferta se realizează pe baza tehnicilor de planificare a resurselor umane.

Planificarea succesiunii manageriale are rolul de a asigura, în limita posibilităților, un număr suficient de manageri care să ocupe locurile rămase vacante ca urmare a promovărilor, transferurilor, denumirilor, pensionărilor sau deceselor.

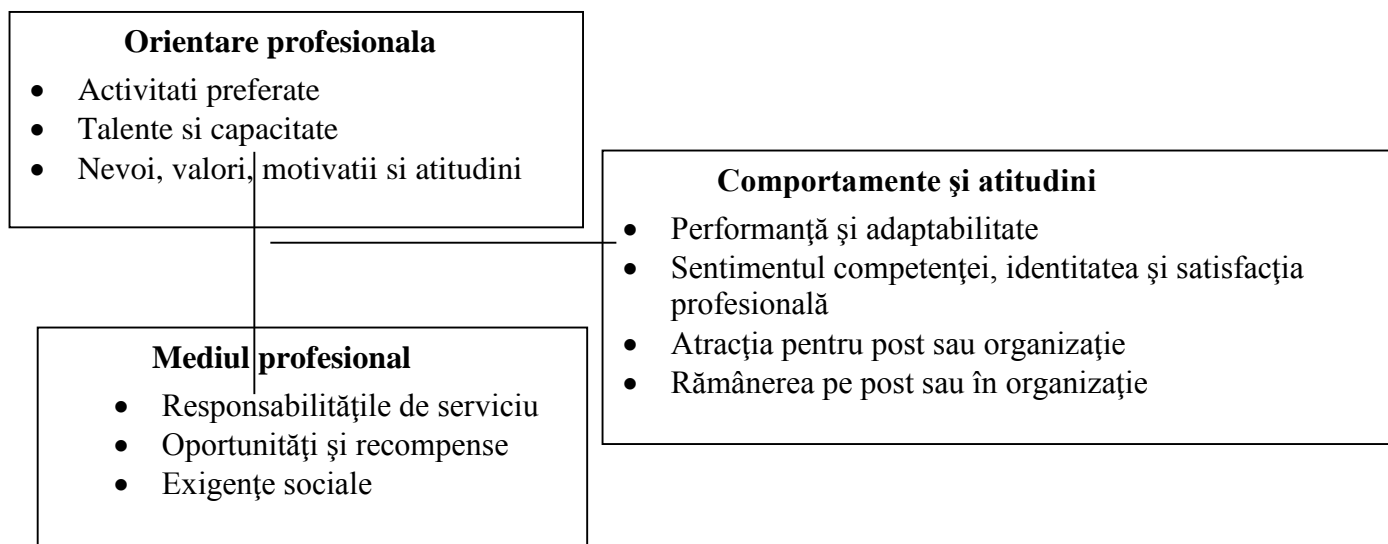
Evaluarea performanțelor și a potențialului se face în scopul identificării necesităților de instruire și a posibilităților de dezvoltare.

Recrutarea, ca parte integrantă a procesului de management al carierei, are în vedere că organizația va trebui să recruteze persoane noi care trebuie să facă dovada calităților proprii pe parcursul procesului instruirii de inducție.

Planificarea carierei este partea esențială a procesului de management al carierei și se referă la utilizarea informațiilor oferite de evaluarea nevoilor organizației, de evaluarea performanțelor și a potențialului, a planurilor de succesiune managerială, iar apoi transpunerea acestora în programe individuale de dezvoltare a carierei. Se are în vedere că planificarea carierei vizează atât organizația, cât și oamenii din organizație.

În procesul de planificare a carierei se utilizează proceduri specifice, acestea referindu-se la: planificarea dezvoltării personale; instruirea și dezvoltarea managerială; mentoringul; consilierea în carieră.

Există diferențe individuale privind orientarea în carieră. Oamenii nu sunt toți la fel, ei diferă în ce privește abilitățile, valorile, obiectivele și activitățile preferate. Deși diferiți unii față de alții, oamenii au totuși multe lucruri comune. Pornind de la această abordare specialiștii în domeniu au relevat modalități de a clasifica oamenii care să surprindă tiparele majore ale asemănărilor și diferențelor în privința orientării carierei.



**Fig. 2 Orientarea în carieră și consecințele sociale**

După cum se observă, orientarea în carieră este un tipar destul de stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale preferate.

Avantajele pentru o companie ce implementează un sistem eficient de management al carierei sunt pe cât de evidente, pe atât de cunoscute:

- Creșterea gradului de motivare al angajaților cu efecte directe asupra productivității muncii și a gradului de fidelizare al acestora;
- Scăderea fluctuației de personal;
- Creșterea capitalului de imagine al companiei etc.

Dar cum se implementează totuși managementul carierei? Răspunsul nu poate fi regăsit decât în tratarea acestui concept ca și proces, cuprinzând: in-put-uri, transformări, out-put-uri.

**In-put-urile:** previziunile privind nevoia de personal pe diferite niveluri ierarhice; rezultatele evaluărilor de potențial ale angajaților care ne dau o imagine asupra gradului în care o persoană poate asimila o dezvoltare de ordin personal, dezvoltare ce poate fi utilizată ca bază a ascensiunii sale în piramida organizațională.

Dacă în privința previziunilor privind nevoia de personal lucrurile sunt ceva mai clare, partea de evaluare este, de cele mai multe ori, lacunară înțelesă și implementată, firmele recurgând la evaluarea performanțelor ca și in-put în sistemul de management al carierei.

Dacă luăm în considerare faptul că o bună parte a persoanelor din middle management (în vânzări / distribuție) erau promovate din rândul agenților foarte buni de vânzări ca urmare a evaluării performanțelor (în loc de cea a potențialului) ne dăm seama de ce zeci de companii s-au confruntat cu o criză managerială la nivel de middle: un foarte bun agent nu este, în mod implicit, un bun manager.

**Transformări** - ne găsim în situația de a cunoaște ce nevoi avem (ca și companie) de "populare" a diferitelor niveluri ierarhice. Stim și punctul de plecare a diferitelor angajați în acest drum de dezvoltare, precum și obiectivele carierale (punctul B). Instrumentele folosite pentru parcurgerea acestui drum diferă în funcție de profilul psihologic al angajatului, precum și de intensitatea transformărilor pe care e necesar să le parcurgă acesta, se pot folosi, combinat, următoarele instrumente:

- Modificări în structura sarcinilor / atribuțiilor / responsabilităților la nivel de post;
- Rotăția posturilor;
- Extinderea posturilor: creșterea numărului de atribuții aferente postului și/sau creșterea nivelului de răspundere;
- Îmbogățirea posturilor: modificarea structurii răspunderilor și/sau adăugarea unor noi niveluri de răspundere;
- Training – este, probabil, cel mai eficient instrument de transmitere a cunoștințelor și, într-o mică măsură, de dezvoltare a anumitor abilități.
- Coaching;
- Mentoring;
- Delegare - reprezintă, în cele din urmă, o simulare reală a modului în care angajatul poate gestiona atribuțiile care, la un anumit moment, îi vor reveni în mod curent.

Mai trebuie remarcat că, deși pare simplu și rapid, demersul de dezvoltare profesională pe care îl implică un sistem eficient de management al carierei poate dura între 1 și 3 ani pentru fiecare treaptă ierarhică.

**Out-put-urile** - resursa umană pregătită din punct de vedere personal și profesional pentru acoperirea unor responsabilități superioare ca importanță în companie și, mai ales, resursa umană dornică să-și asume aceste responsabilități. Faptul că acest lucru este reprezentat sub forma unor afișe individuale ce conțin planul de carieră are mai puțin relevanță. Cu adevărat important este că, în acest fel, crește valoarea companiei.

#### **Bibliografie:**

1. Baban, A. Coordonator – Consiliere Educațională - Ed. SC.PSNET SRL, Cluj Napoca 2003
2. Constantinescu, D., Dobrin, M., Nita, A. - Managementul resurselor umane- Editura Tehnica, București 1999;
3. Lefter, V., Manolescu, A. - Managementul resurselor umane - Editura Didactică și Pedagogică R.A., București 1995;
4. Marinescu, P. – Managementul instituțiilor publice –curs litografiat Universitatea București 2003

## **1.2. STRATEGII DE CARIERĂ**

Obiective:

1. Formarea de competențe privind definirea strategiei de carieră;
2. Identificarea și analizarea corectă a determinantilor strategiei de management al carierei;
3. Posibilitatea stabilirii și justificării rolului și trasaturilor specifice strategiei de management a carierei didactice;

Strategiile de carieră își propun anticiparea problemelor și planificarea pe termen lung. Câteva din aceste strategii sunt:

**A. Cunoaște-te pe tine însuși** – și care propune o analiză atentă a orientării carierei, a punctelor slabe/tari, a locului în companie.

**B. Cunoaște-ți mediul profesional** – cunoscând mediul, problemele economice, companiile concurente, se pot anticipa atât evenimentele neplăcute cât și ocaziile. Urmărind semnalele din domeniul de activitate și culegând un permanent feedback nu poți fi luat prin surprindere.

**C. Îngrijește-ți reputația profesională** – înseamnă să îți evidențiezi abilitățile și realizările, tot ceea ce te individualizează, ce demonstrează calități speciale, posibilitatea de a investi și capacitatea de a finaliza proiecte.

**D. Rămâi mobil, vandabil, mereu în evoluție** – înseamnă să urmărești corespondența între competențele personale și cele căutate pe piața forței de muncă, a celor ușor transferabile.

**E. Fii atât specialist cât și generalist** – trebuie dezvoltat un domeniu de expertiză, de specialitate dar trebuie păstrată o anumită flexibilitate și nu trebuie să te plafonezi. Stăpânirea unui domeniu foarte restrâns te face inflexibil și vulnerabil.

**F. Documentează reușitele proprii** – înseamnă să poți oferi dovada a ceea ce ai realizat, rezultatele și realizările identificabile sunt mai valoroase în piața forței de muncă.

**G. Pregătește întotdeauna un plan de rezervă și fii gata să acționezi** – care se leagă foarte bine cu celelalte indicații de a fi mereu activ.

**H. Menține-te în formă financiară și psihică** – înseamnă să ai mereu asigurată o bază, un confort și un echilibru în plan psihic și material.

Aceste strategii privesc pe individ; de cealaltă parte se află organizația care trebuie să se preocupe atât de nevoile sale interne cât și de cariera angajaților.

#### ***Bibliografie:***

1. Manolescu, A. - Managementul resurselor umane - ediția a III-a, București, Editura Economică, 2001, pp.322-323.
2. Mathis, R.L., Nica, P.C., Rusu, C. - Managementul resurselor umane - București, Editura Economică, 1997, p.135.
3. Johns, G. - Comportamentul organizațional - București, Editura Economică, 1998, p.560.

### **1.3. SISTEME DE FORMARE CONTINUA A CADRELOR DIDACTICE**

#### **Obiective:**

1. Definirea conceptului de „formare continua” a personalului didactic;
2. Stabilirea strategiei de formare continua a cadrelor didactice;
3. Insusirea standardelor profesionale specifice profesiei didactice;
4. Identificarea rolului și ponderii criteriilor și probelor vocaționale în recrutarea și selecția pentru formarea inițială a personalului didactic;
5. Recunoașterea stadiilor și programelor de perfecționare a personalului didactic;
6. Identificarea modalităților de promovare a personalului didactic;

#### **1.3.1. STRATEGIA FORMĂRII CONTINUE A CADRELOR DIDACTICE**

Formarea formatorilor reprezintă activitatea de pregătire profesională inițială și continuă a cadrelor didactice, proiectată și realizată, de regulă, la nivelul sistemului de învățământ.

Conceptul de formare definește "o acțiune socială vitală, esențială, care integrează, între altele, educația, instrucția și învățământul fără a se reduce la acestea" (ADicti-onnaire encyclopedique de l'education et de la formation). Evoluția sa înregistrează trei momente semnificative din perspectiva teoriei și a managementului educației:

- formarea înțeleasă, în sensul filosofiei aristotelice, care evidențiază rolul formei de impuls exterior al activității;
- formarea înțeleasă în sensul pedagogiei clasice, care evidențiază importanța pregătirii profesionale inițiale, prelungite până la nivelul educației adulților;
- formarea înțeleasă în sensul pedagogiei moderne și postmoderne, care evidențiază importanța integrării pregătirii socio-profesionale complexe, inițiale și continue, la nivelul unor modele strategice specifice educației permanente.

În condițiile pedagogiei postmoderne, formarea formatorilor devine o dimensiune intrinsecă activității de proiectare curriculară a sistemului și a procesului de învățământ (Curriculum, Proiectarea pedagogică). Eficiența socială a acestei activități depinde, în mod decisiv, de calitatea procesului de formare a formatorilor - inițială și continuă - care poate fi organizat în diferite variante operaționale (formarea la distanță, formarea școlară, formarea nonșcolară, formarea adulților, formarea recurentă etc).

Formarea cadrelor didactice este asigurată în prezent, la nivelul învățământului universitar scurt (pentru învățământul primar) și lung (pentru învățământul secundar și superior).

Această modalitate de organizare, pe cale de generalizare în ultimele decenii, dincolo de diversitatea formulelor alese, evidențiază faptul că factorii de decizie politică din majoritatea țărilor au devenit conștienți de necesitatea asigurării unei pregătiri solide, mai ales în domeniul disciplinelor de specialitate. Pe de altă parte, rămâne deschisă problema "formării lor pe plan pedagogic, necesară pentru înțelegerea modului de a învăța al elevilor".

Aceleasi tendinte se regasesc si la nivelul formarii continue a cadrelor didactice, care "se limiteaza la actualizarea cunostintelor de specialitate". Iesirea dintr-o asemenea situatie presupune reactivarea cunostintelor psihopedagogice si metodice necesare pentru sensibilizarea cadrelor didactice cu problematica proiectarii diferite a instruirii in vederea eliminarii esecului scolar (Agentia Nationala SOCRATES, , .).

Formarea continua a cadrelor didactice reprezinta solutia structurala adoptata la nivelul sistemelor moderne de invatamant angajate pe calea reformei, in plan conceptual dar si in contextul practicii pedagogice se confirma faptul ca "modelul formarii initiale, suficienta pentru intreaga cariera profesionala, devine un model perimat pentru invatamant" (Blackburn, V.. Moisan, C. ).

Conceptul de formare continua defineste un ansamblu de activitati teoretice si practice, institutionalizate la nivel de sistem, care angajeaza participarea educatorilor in vederea amplificarii cunostintelor lor psihopedagogice, metodice si de specialitate necesare pentru dezvoltarea unor aptitudini si a atitudini socio-profesionale optime in raport cu cerintele unui invatamant de calitate.

Activitatea de formare continua a cadrelor didactice angajeaza doua actiuni complementare: o actiune de innoire si perfectionare a practicilor profesionale prin actualizarea cunostintelor insusite in timpul formarii initiale si o actiune care vizeaza re-orientarea profesionala prin noi competente validate inclusiv prin obtinerea unor diplome. Asamblarea lor anticipeaza evolutia permanenta a educatorilor in contextul unei activitati complexe de "formare avansata", situata dincolo de "simpla reciclare". Ea "raspunde atat nevoilor personale cat si celor organizationale (...) favorizand astfel dezvoltarea autonomiei educatorului" (Agentia Nationala SOCRATES). Obiectivele formarii continue sunt structurate "in jurul a trei poli":

- a) dezvoltarea personala si profesionala a educatorilor prin: actualizarea competentelor de baza (psihopedagogice si de specialitate) si insusirea unor noi competente (in special in domeniul metodic/didacticii de specialitate);
- b) ameliorarea calitatii procesului de invatamant prin: stimularea interdisciplinari si a inovatiei pedagogice si angajarea managementului la nivelul scolii si al clasei de elevi si in planul comportamentelor psihosociale;
- c) cunoasterea mediului social si ambiental prin: favorizarea relatiilor cu comunitatea educativa locala (familie, agenti economici etc.), apropierea scolii de mediul social (economic, politic, cultural), adaptarea la schimbarea sociala (culturala, politica, e-economica).

Continutul activitatii de formare continua a formatorilor reflecta obiectivele evocate prin ofertele proiectate longitudinal si transversal in diferite variante institutiona-lizate (perfectionare, examene de promovare profesionala, cercetari intensive si extensive, implementarea unor inovatii didactice, cursuri de management scolar, schimburi de experienta, burse de studii/documentare etc.) care respecta particularitatile fiecarui sistem de invatamant. Aceste oferte vizeaza, in principiu, urmatoarele domenii de activitate:

- a) proiectarea curriculara a materiei disciplinei/disciplinelor de specialitate;
- b) organizarea manageriala a scolii si a clasei;
- c) (re)orientarea pregatirii psihopedagogice in vederea individualizarii instruirii, a optimizarii corelatiei functional-structurale dintre profesor si elev;
- d) aprofundarea aspectelor sociologice esentiale care vizeaza. in special relatiile dintre scoala-societate, scoala-comunitate locala, scoala-familie.

Metodologia activitatilor de formare continua a cadrelor didactice valorifica strategiile pedagogice afirmate la nivelul educatiei permanente. in general. in domeniul didacticii adultilor, in mod special. Aceasta presupune crearea unui cadru institu-tionalizat, situat, de regula, la nivel postuniversitar, cu implicarea urmatoarelor categorii de formatori (Agentia Nationala SOCRATES. , , .):

- a) formatori permanenti ai centrelor de formare continua (care asigura: organizarea stagiilor, reglarea ofertei si a cererii, managementul actiunilor de formare);
- b) formatori ai institutiilor de formare initiala (care asigura continuitatea dintre pregatirea initiala a profesorilor si perfectionarea lor ulterioara. in diferite contexte scolare si extrascolare);
- c) profesori-experti si profesori-cercetatori (care asigura informarea stiintifica de specialitate, psihopedagogica si metodic, la solicitarile cadrelor didactice);
- d) profesori-inspectorii scolari, directori de unitati de invatamant (care asigura informarea stiintifica in diferite domenii ale managementului scolar, la solicitarea cadrelor didactice).
- e) Metodologia activitatilor de formare continua a cadrelor didactice presupune, in acelasi timp, perfectionarea "procedurilor de evaluare", integrarea lor in structurile managementului educatiei angajate in realizarea functiei de reglare-autoreglare a sistemului si a procesului de invatamant (Managementul educatiei/pedagogic)

Formarea formatorilor in conditiile sistemului de invatamant din Romania este reglementata in conditiile prevazute in Legea invatamantului () si in Statutul Cadrelor Didactice ().

Formarea initiala a cadrelor didactice este realizata prin institutii din invatamantul superior de lunga durata (pentru profesorii din invatamantul secundar si superior) si de scurta durata (pentru institutorii din invatamantul primar si secundar gimnazial) si prin scoli normale (pentru educatoarele si invatatorii din invatamantul prescolar si primar).

Pentru dobandirea statutului de profesor, "studentii si absolventii institutiilor de invatamant superior sunt obligati sa participe la activitatile Departamentului universitar pentru pregatirea personalului didactic". Planul acestei institutii

include "discipline de pregătire teoretică și practică din domeniile pedagogiei, psihologiei, logicii, sociologiei și metodicii de specialitate ( Legea învățământului, Capitolul IX, Secțiunea a -a, Art.).

Formarea continuă a cadrelor didactice este realizată prin: activități de perfecționare metodică și psihopedagogică realizate la nivelul catedrelor sau al colectivelor de specialitate din unitățile de învățământ; conferințe, seminarii, dezbateri sau alte forme speciale de perfecționare, organizate la nivel interscolar, teritorial și național; cursuri de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice pentru obținerea definitivității și a gradelor didactice și pentru susținerea examenelor de reciclare.

Perfecționarea cadrelor didactice este realizată în instituții de învățământ superior pentru profesorii din învățământul secundar și în colegii și licee pedagogice/scoli normale (pentru educatoarele, învățătorii și institutorii din învățământul prescolar și primar).

Valorificarea resurselor pedagogice teritoriale și locale angajează, în același timp, responsabilitatea caselor corpului didactic, în calitatea lor de "centre de documentare și de organizare a activităților de perfecționare și a celor cu caracter științific, metodic și cultural". În această perspectivă, casele corpului didactic "sprijină departamentele sau catedrele de pregătire a personalului didactic din învățământul superior pentru realizarea perfecționării".

Principalele forme de perfecționare a personalului didactic din învățământul pre-universitar sunt precizate în Statutul Personalului Didactic, Capitolul III, art.(): activități metodico-științifice și psihopedagogice realizate școlar și interscolar, sesiuni metodico-științifice de comunicări, simpozioane și schimburi de experiență; stagii periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației; învățământ la distanță; cursuri fără frecvență; cursuri de perfecționare organizate la diferite niveluri; cursuri de pregătire și de perfecționare a personalului de conducere; cursuri postuniversitare; doctorat.

Statutul Personalului Didactic definește conținutul programelor de perfecționare, bazat pe: informare științifică de specialitate; informare pedagogică, psihologică și sociologică; informare metodică; informare în domeniul legislației generale și școlare; activități practice în domeniul specialității ( Capitolul III, art.()).

Perfecționarea personalului de conducere din învățământul preuniversitar este realizată prin "stagii de pregătire în domeniul managementului educațional" ( Legea privind Statutul Personalului Didactic, Capitolul III, art.).

Perfecționarea personalului didactic din învățământul superior se realizează prin: programe de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional, programe de specializare și cooperare interuniversitară. În țară și în străinătate; diferite forme de învățământ postuniversitar; programe de cercetare științifică organizate în țară și prin cooperare internațională; acțiuni de inovare educațională, de creație științifică, tehnică și artistică ( Legea învățământului, Capitolul II, articolul ). - Conducerea școlii, Inspectoratul școlar, Managementul educației/pedagogic, Managementul organizației școlare.

### 1.3.2. COMPETENȚE SPECIFICE PROFESIEI DIDACTICE

Indiferent de poziționarea paradigmatică adoptată, *competența didactică* este obiectivul central al tuturor programelor de formare profesională. Competența este o realitate dinamică și flexibilă, greu de surprins și de cuantificat. Diverse definiții ale competenței, oferite de literatura de specialitate, fac referire la relația dintre cel care desfășoară o activitate și rezultatele bune ale activității sale. Varietatea abordărilor problematicii competenței didactice conduce la o diversitate de criterii pe baza cărora este apreciată activitatea profesorilor din învățământul de toate gradele. În același timp, îmbunătățirea programelor de pregătire profesională nu poate fi realizată decât în urma proiectării la nivel național a unui *profil (model) de competență*, care să poată fi luat ca reper unitar, asigurând coerența și consistența procesului de formare inițială, ca premisă a profesionalizării carierei didactice. În contextul lucrării de față am utilizat termenul de competență, respectiv *competență didactică*, în următoarele accepțiuni: ansamblu de comportamente potențiale (cognitive, afective, psihomotorii), care permit unui individ exercitarea eficientă a unei activități complexe; ansamblul capacităților unei persoane de a realiza, la un anumit nivel de performanță, totalitatea sarcinilor tipice de muncă specifice profesiei didactice; standard profesional minim, uneori specificat prin lege, la care trebuie să se ridice o persoană în exercitarea principalelor sarcini de lucru ale profesiei didactice. Competența este legată de o meserie, de o profesie, de un statut, de o situație profesională sau socială de referință, în cazul acesta de profesia de cadru didactic.

Contribuții remarcabile la elucidarea problematicii formării profesionale centrate pe dobândirea competențelor didactice au avut: F.M. Gerard, X. Roegiers, J. Cardinet, J. E. Ormrod, R.W. Houston, F. Raynal, Dall'Alba G., Sandberg J., A. Reunier, P. Perrenoud, S. Marcus, N. Mitrofan, I. Jinga, C. Cuceș, M. Diaconu, R.M. Niculescu, R. Iucu, L. Antonesei, L. Gliga, I. Jinga, E. Istrate, S. Cristea, I. Neacșu.

Pentru înțelegerea adecvată a conceptului de competență și a modalităților prin care aceasta poate fi formată, sunt esențial de reținut anumite caracteristici, rezultate din cercetările pedagogiei românești și a specialiștilor din alte țări, amintiți anterior:

- competența se afirmă într-un context profesional real;
- competența evoluează treptat, se situează într-un continuum, care merge de la simplu la complex;
- competența se fondează pe un ansamblu de resurse, aptitudinale și atitudinale;
- competența este un proiect, o finalitate fără sfârșit.

Pentru formarea și dezvoltarea competențelor este necesară atât *activitatea teoretică*, de informare, dar mai ales *activitatea practică*, desfășurată într-un context profesional real. Programele de formare inițială nu-și pot propune în mod

realist decât stimularea apariției competențelor didactice, în accepțiunea lor de *standarde profesionale minim admise* la care trebuie să se ridice absolvenții, însă este necesară acoperirea unei varietăți cât mai mari de competențe. *Aptitudinile pedagogice* ale studenților - viitori profesori sunt premise necesare pentru formarea ulterioară a competențelor didactice, de aceea se impune utilizarea unei modalități de selecție a candidaților. *Atitudinile* pozitive ale studenților față de viitoarea profesie fac posibilă evoluția de la aptitudini la competențe, ca indicatori ai profesionalizării carierei didactice.

*Structura competenței didactice* este abordată diferit de către specialiștii în educație, clasificările fiind numeroase. O tipologie operațională în cadrul procesului de pregătire a cadrelor didactice este următoarea:

- competențe profesional-științifice;
- competențe psiho-pedagogice;
- competențe psiho-sociale și relaționale;
- competențe manageriale;
- competențe instituționale.

Deținerea acestor tipuri de competențe oferă cadrelor didactice posibilitatea asumării diferitelor *roluri profesionale* posibil de îndeplinit la un moment dat, rezultate din așteptările manifestate de mediul profesional în legătură cu prestația lor. Tot competențele didactice și capacitățile subordonate lor fac posibilă îndeplinirea *funcțiilor profesionale* ale educatorului, în accepțiunea lor de sarcini permanente, constante, ce-i revin unei persoane ca urmare a exercitării profesiei didactice. Funcțiile profesionale de bază pot fi îndeplinite de cadrele didactice prin intermediul asumării unor roluri profesionale. Prezența competențelor profesionale ale educatorului și gradul lor de dezvoltare condiționează măsura în care acesta își poate asuma diverse *roluri profesionale*: tehnician, practicant reflexiv, actor, transformator al conținutului curricular, agent al schimbării sociale, furnizor de informație, model de comportament, creator de situații de învățare, evaluator, terapeut, etc.

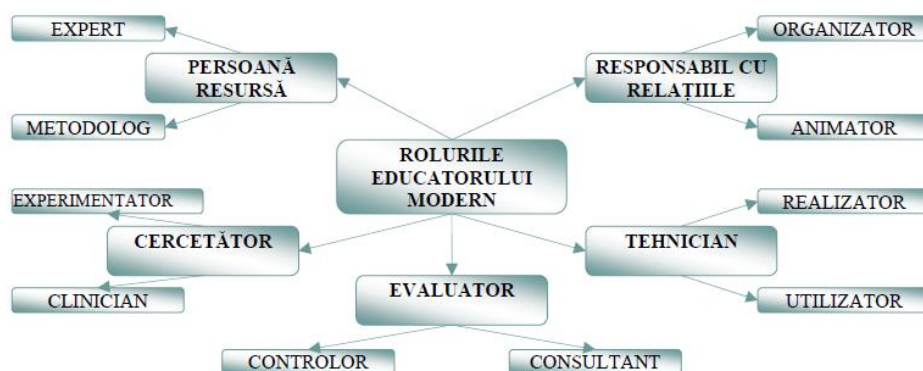


Fig. 3: Rolurile educatorului

Luarea în considerare a unor perspective mai largi, sensibilizarea viitorilor profesori în legătură cu diversitatea situațiilor și implicit a deciziilor ce vor trebui luate cresc șansele desfășurării unor acțiuni educaționale conștiente și adecvate.

### 1.3.3. STADII / PROGRAME DE PERFECTIONARE

Personalul încadrat în învățământul preuniversitar pe funcțiile didactice și didactice auxiliare beneficiază de dreptul de a participa la oricare din formele de organizare a perfecționării/formării continue.

Formarea personalului didactic reprezintă un proces continuu și cumulativ de dobândire și dezvoltare a competențelor personalului didactic, care se întemeiază pe conceptul educației permanente și cuprinde două componente fundamentale:

- **Formarea inițială** asigură dobândirea competențelor și a certificărilor oficiale necesare accesului la exercitarea calificată a profesiei didactice. Acest nivel cuprinde:
  - a) formarea *de specialitate*, asigurată și certificată prin promovarea programelor de studii universitare, sau, după caz, a studiilor de specialitate de nivel liceal ori postliceal, oferite de instituții de învățământ autorizate sau acreditate, potrivit legii;
  - b) formarea *psihopedagogică și didactică, de specialitate, teoretică și practică*, asigurată și certificată prin promovarea programelor de studii psihopedagogice oferite de departamentele pentru pregătirea personalului didactic, respectiv de facultățile care au în structura lor specializarea Pedagogia învățământului primar și preșcolar, din instituțiile de învățământ superior, sau, după caz, a programelor de pregătire psihopedagogică, didactică și de specialitate organizate în instituții de învățământ de nivel liceal sau postliceal, abilitate să organizeze aceste programe, potrivit legii.
- **Formarea continuă** asigură actualizarea și dezvoltarea competențelor personalului didactic, inclusiv dobândirea de noi competențe, în funcție de evoluțiile din planul nevoilor de educație și al curriculum-ului educațional, precum și în funcție de exigențele privind adaptarea competențelor personalului didactic la schimbările din structurile/procesele de educație.

Potrivit principalelor sale destinații, formarea continuă vizează:



a) actualizarea și dezvoltarea, prin programe de formare/perfecționare periodică, a competențelor în domeniul/ domeniile de specializare corespunzător funcțiilor didactice obținute prin formarea inițială;

b) dezvoltarea competențelor pentru evoluția în cariera didactică, prin sistemul de pregătire și obținere a gradelor didactice;

c) dobândirea sau dezvoltarea competențelor de conducere, îndrumare, control, evaluare în structurile și organizațiile din sistemul de educație;

d) dobândirea de noi competențe, prin programe de reconversie/readaptare a calificării pentru noi specializări sau/și noi funcții didactice, altele decât cele obținute prin formarea inițială;

e) dobândirea unor competențe complementare sau de extensie care largesc gama activităților și funcțiilor ce pot fi prestate de personalul didactic, respectiv predarea în sistemul E-learnig, predarea în limbi străine, consiliere educațională și orientare în carieră, educația adulților ș.a.;

f) dezvoltarea și extinderea competențelor transversale privind rolurile sociale și dezvoltarea personală și profesională, interacțiunea și comunicarea cu mediul social și cu mediul pedagogic, asumarea de responsabilități privind organizarea, conducerea și îmbunătățirea performanței strategice a grupurilor profesionale, autocontrolul și analiza reflexivă a propriei activități ș.a.

(4) Formarea continuă se realizează în principal prin:

a) programe și activități de perfecționare a pregătirii științifice, psihopedagogice și didactice sau în domeniile conducerii, îndrumării și evaluării învățământului;

b) cursurile de pregătire și examenele pentru acordarea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I,

c) programe de conversie profesională.

(5) Formarea inițială și formarea continuă sunt concepute ca procese interdependente, între care se stabilesc interacțiuni și pârgii de autoreglare menite să adapteze permanent formarea personalului didactic la dinamica evoluțiilor proceselor/sistemelor de educație.

Formarea continuă a personalului didactic se întemeiază pe *modelul abordării prin competențe* și pe conceptul de *dezvoltare cumulativă a nivelului de competență* a personalului didactic. Nivelul de competență vizat prin programele și activitățile de formare continuă/perfecționare este evaluat în funcție de:

a) capacitatea cadrului didactic de a mobiliza, a combina și a utiliza *în mod autonom* capacitățile de cunoaștere, deprinderile și competențele generale și cele profesionale în acord cu diversele cerințe specifice unui anumit context, situații sau probleme;

b) capacitatea cadrului didactic de *a face față schimbării*, situațiilor complexe și neprevăzute.

### **SISTEMUL NAȚIONAL DE FORMARE CONTINUĂ A PERSONALULUI DIDACTIC DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR**

Formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar se realizează printr-un sistem de instituții, organizații și structuri ale acestora, între care se stabilesc relații ierarhice și relații funcționale menite să asigure coerența, compatibilitatea și respectarea standardelor de calitate în proiectarea, realizarea și evaluarea programelor de formare continuă la nivel național.

Sistemul național de formare continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar cuprinde:

a) instituții și structuri ale acestora cu funcții de reglementare, coordonare, finanțare, evaluare, acreditare și monitorizare a programelor de formare continuă;

b) instituții, organizații și structuri ale acestora cu funcții de organizare și realizare a programelor și activităților de formare continuă, având statul de furnizori de programe de formare continuă a personalului didactic;

Sistemul național al instituțiilor, organizațiilor și structurilor prin care se realizează formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar cuprinde:

a) Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, prin direcțiile de profil;

b) Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar;

c) Institutul de Științe ale Educației;

d) Centrul Național pentru Curriculum și Evaluare în Învățământul Preuniversitar;

e) Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic;

f) instituțiile de învățământ superior acreditate, centre de formare /perfecționare a personalului didactic din învățământul preuniversitar;

g) inspectoratele școlare județene și al municipiului București;

h) casele corpului didactic din județe și din municipiul București;

i) unitățile de învățământ preuniversitar - centre de perfecționare abilitate de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării;

j) Palatul Național, palatele județene și cluburile copiilor și elevilor;

k) federațiile sportive naționale;

l) fundații, asociații profesionale și organizații nonguvernamentale care au ca obiect de activitate pregătirea, perfecționarea și dezvoltarea profesională a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar;

m) structurile organizatorice/instituționale abilitate pentru implementarea programelor internaționale la care România este parte sau a programelor cu finanțare internațională al căror beneficiar este Ministerul Educației, Cercetării și Inovării;

n) alți furnizori de programe de formare continuă, acreditați potrivit legii.

Formarea continuă a personalului didactic poate fi realizată și prin structuri instituționale internaționale recunoscute de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, care au ca obiect de activitate pregătirea, perfecționarea și dezvoltarea profesională a personalului didactic din învățământul preuniversitar.

**Ministerul Educației, Cercetării și Inovării**, prin direcțiile și structurile de specialitate, are următoarele atribuții:

a) elaborează politici și strategii în domeniul formării inițiale și continue a cadrelor didactice;

b) elaborează metodologii specifice evoluției și dezvoltării în cariera didactică;

c) evaluează, acreditează, finanțează și monitorizează programele și activitățile de formare continuă a personalului didactic, didactic auxiliar, de conducere, de îndrumare și control/consiliere și evaluare din învățământul preuniversitar.

**Instituțiile de învățământ superior, centre de formare/perfecționare** a personalului didactic din învățământul preuniversitar, abilitate de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, realizează formarea continuă prin următoarele tipuri de programe și activități:

a) examenele de definitivare în învățământ și de obținere a gradelor didactice II și I, inclusiv prin cursurile de pregătire a acestora;

b) programe/stagii de perfecționare periodică, o dată la cinci ani, pentru personalul didactic din învățământul preșcolar, primar, secundar și postliceal;

c) programe de formare/dezvoltare a competențelor personalului de conducere, de îndrumare și control din învățământul preuniversitar;

d) programe de dezvoltare profesional-științifică a personalului didactic, prin studii universitare de masterat și doctorat, autorizate sau acreditate potrivit legii;

e) programe de conversie profesională pentru personalul didactic cu studii superioare, prin cursuri de nivel universitar sau postuniversitar, potrivit metodologiei aprobate de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării;

f) alte programe de perfecționare științifică, didactică și psihopedagogică sau pentru dobândirea unor competențe complementare care largesc gama activităților și funcțiilor ce pot fi prestate de personalul didactic, respectiv consiliere educațională și orientare în carieră, asistență socială școlară, educația adulților, expertiză în evaluarea educațională ș.a.

În instituțiile de învățământ superior, centre de formare/perfecționare, programele de formare continuă a personalului didactic se realizează după cum urmează:

a) prin facultățile, departamentele și catedrele de profil, pentru perfecționarea pregătirii de specialitate;

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

c) prin departamentele pentru pedagogia învățământului primar și preșcolar și prin facultățile care au în structura lor specializarea Pedagogia învățământului primar și preșcolar, pentru perfecționarea personalului didactic din învățământul primar și preșcolar.

**Inspectoratele școlare județene/al municipiului București** coordonează, la nivelul județului/municipiului București, activitatea de formare continuă/perfecționare a personalului didactic, realizată prin:

a) activități metodico-științifice și psihopedagogice, organizate la nivelul unităților de învățământ sau pe grupe de unități, respectiv comisii metodice, catedre și cercuri pedagogice;

b) sesiuni metodico-științifice de comunicări;

c) schimburi de experiență pe probleme de specialitate și psihopedagogice;

d) inspecții curente și inspecții speciale pentru definitivarea în învățământ și acordarea gradele didactice II și I.

**Casa Corpului Didactic**, centru de resurse și documentare, organizează activități de formare a personalului didactic, didactic auxiliar și a personalului de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar.

**Instituțiile/unitățile de învățământ liceal și postliceal**, centre de formare/perfecționare, abilitate de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, realizează formarea continuă prin:

a) examenele de definitivare în învățământ și de obținere a gradelor didactice II și I, inclusiv prin cursurile de pregătire a acestora, pentru personalul didactic cu studii de nivel liceal sau postliceal;

b) stagii de formare continuă pe parcursul a cinci ani, pentru personalul didactic cu studii de nivel liceal sau postliceal;

c) programe de conversie profesională pentru personalul didactic cu studii de nivel liceal și postliceal, potrivit metodologiei aprobate de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării;

d) alte programe de perfecționare de specialitate, metodică și psihopedagogică a personalului didactic.

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

a) activitățile metodico-științifice și psihopedagogice, realizate la nivelul unității de învățământ sau pe grupe de unități, respectiv comisii metodice, catedre și cercuri pedagogice;

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

- c) stagiile periodice de informare științifică de specialitate și în domeniul științelor educației;
- d) cursurile organizate de societăți științifice și alte organizații profesionale ale personalului didactic;
- e) cursurile de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice;
- f) stagii/programe realizate prin activități de mentorat pentru dezvoltarea profesională;
- g) cursurile de pregătire și examenele pentru obținerea definitivării în învățământ sau a gradelor didactice;
- h) cursurile de pregătire și perfecționare pentru personalul de conducere, de îndrumare și de control, potrivit unor programe specifice;
- i) bursele de perfecționare și stagiile de studiu și documentare, realizate în țară și în străinătate;
- j) cursurile postuniversitare de specializare;
- k) studiile universitare de masterat;
- l) studiile universitare de doctorat.

Programele de conversie profesională intră în atribuțiile instituțiilor de învățământ superior și se desfășoară în baza unor norme metodologice specifice.

Evaluarea și validarea achizițiilor dobândite de personalul didactic prin diferite programe și forme de organizare a formării continue/perfecționării se efectuează prin **sistemul de recunoaștere, echivalare și acumulare a creditelor profesionale transferabile**.

Personalul didactic, precum și personalul de conducere, de îndrumare și control din învățământul preuniversitar participă, o dată la 5 ani, la un program de perfecționare. Pentru îndeplinirea acestei condiții, personalul didactic din învățământul preuniversitar trebuie să acumuleze la intervale de 5 ani un minimum de 90 de credite profesionale transferabile. Acestea se pot obține prin:

- a) participarea la un program de perfecționare o dată la 5 ani, de 30-90 de credite, acreditat de Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar;
- b) participarea la alte programe și forme de organizare a perfecționării/formării continue a personalului didactic, dintre cele prevăzute la art. 12, alin. (1) și (2).

**Programele de perfecționare o dată la 5 ani** asigură dezvoltarea profesională sistematică a personalului didactic și sunt integrate în sistemul de recunoaștere, echivalare și acumulare a creditelor profesionale transferabile. Condiția participării la un program de perfecționare o dată la 5 ani se consideră integral îndeplinită în următoarele situații:

- a) pentru personalul didactic care a obținut, în intervalul respectiv, definitivarea în învățământ sau un grad didactic;
- b) pentru personalul didactic din învățământul preșcolar și din învățământul general obligatoriu care a absolvit, în intervalul respectiv, studii universitare de masterat, în domeniul de specialitate sau în domeniul Științele educației cu condiția ca suma creditelor la licență și masterat să fie de cel puțin 300 de credite;
- c) pentru personalul didactic care a absolvit, în intervalul respectiv, studii universitare de doctorat în domeniul de specialitate sau în domeniul Științele educației;
- d) pentru personalul didactic care a absolvit, în intervalul respectiv, un program de conversie profesională în învățământ prin studii postuniversitare cu durata de minimum 3 semestre;
- e) pentru personalul didactic care a absolvit, în intervalul respectiv, un curs postuniversitar didactic cu durata de trei semestre.

Diferența până la cele 90 de credite menționate poate fi acoperită prin acumularea de credite profesionale pe baza următoarelor echivalări:

- a) se echivalează cu 60 de credite absolvirea, în intervalul respectiv, a unui curs postuniversitar didactic cu durata de 2 semestre;
- b) se echivalează cu 45 de credite absolvirea, în intervalul respectiv, a unui curs postuniversitar profesional în specialitate cu durata de 3 semestre;
- c) se echivalează cu 30 de credite absolvirea, în intervalul respectiv, a unui curs postuniversitar profesional în specialitate cu durata de 2 semestre sau a unui curs postuniversitar didactic cu durata de 1 semestru.
- d) se echivalează cu 10 de credite absolvirea, în intervalul respectiv, a unui curs postuniversitar profesional în specialitate cu durata de 1 semestru.

Programele și activitățile de perfecționare pot fi organizate în **forme de învățământ flexibile**, adaptate obiectivelor și conținuturilor formării, precum și posibilităților și cerințelor participanților, respectiv:

- a) prin cursuri cu frecvență, organizate modular, în perioada vacanțelor școlare, în zilele nelucrătoare sau în zile lucrătoare alocate în mod special activităților de perfecționare;
- b) în sistemul învățământului la distanță, prin utilizarea platformelor E-learning și a suporturilor electronice, combinate cu orientarea și asistarea învățării prin procedurile de tutoriat;
- c) prin cursuri fără frecvență organizate de instituții de învățământ superior, combinate cu consultații periodice, potrivit opțiunilor participanților;
- d) prin alte forme de organizare care combină învățarea asistată de formatori prin cursuri, seminarii, laboratoare și activități practice comune, cu învățarea prin studiul individual și activitatea independentă a participanților.

Programele de studii universitare de masterat și doctorat se desfășoară în formele de învățământ pentru care instituția de învățământ superior a obținut acreditarea. Pachetul, respectiv numărul de credite profesionale transferabile

corespunzător unui anumit tip de program este același, indiferent de forma de învățământ în care se desfășoară programul respectiv.

### 1.3.3. MODALITATI DE PROMOVARE A CADRELOR DIDACTICE

Procesul de acordare a gradelor didactice marchează evoluția în carieră a personalului didactic. Acordarea *definitivării în învățământ* semnifică recunoașterea competențelor minime acceptabile dobândite de către o persoană care a optat pentru cariera didactică și care garantează, în acest fel, că dispune de pregătirea necesară pentru exercitarea profesiei didactice și poate intra pe o rută de profesionalizare ascendentă.

Acordarea *gradului didactic II* semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui plus de profesionalizare, confirmat de rezultatele obținute la probe special concepute pentru a pune în evidență *valoarea adăugată* achiziționată în intervalul parcurs de la obținerea definitivării.

Acordarea *gradului didactic I* semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui nivel înalt de maturitate profesională și expertiză, care îl recomandă ca pe un generator de bune practici în mediul educațional școlar.

Definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute de **personalul didactic de predare** care îndeplinește condițiile privind studiile de specialitate, pregătirea psihopedagogică, vechimea la catedră și performanțele profesionale.

În stabilirea vechimii efective la catedră se vor avea în vedere următoarele precizări cu caracter general:

a) Condițiile de vechime necesare înscrierii la examenele de definitivare și grade didactice se referă la *vechimea la catedră* și nu se confundă cu vechimea în muncă recunoscută ca vechime în învățământ în vederea stabilirii drepturilor salariale. Pentru vechimea la catedră se ia în calcul perioada în care s-a prestat activitate efectivă de predare, ca personal didactic calificat, respectiv absolvirea studiilor de specialitate cu examen de diplomă sau de licență, după caz.

b) Cadrele didactice încadrate în învățământul preuniversitar particular beneficiază de recunoașterea vechimii la catedră, necesare pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I, de la data obținerii autorizației de încredere de către unitatea școlară respectivă, conform legislației în vigoare;

c) Pentru funcția didactică de maestru-instructor vechimea de predare la catedră necesară înscrierii la examenul pentru obținerea definitivării în învățământ, se calculează de la data absolvirii cu diplomă a unei școli post liceale în domeniu/școala de maiștri.

d) Perioada de suspendare a contractului individual de muncă nu se consideră vechime la catedră, ci doar vechime în învățământ.

e) Perioada concediului de maternitate este considerată vechime la catedră.

Examenele pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice se organizează distinct pentru fiecare funcție didactică de predare, dintre funcțiile didactice stabilite pe niveluri de învățământ și pe tipuri de unități școlare sau conexe.

Definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute, în cadrul fiecărei funcții didactice, la specializarea pe care cadrul didactic o predă, sau la una dintre specializările înscrise pe diplomele pe care le deține. În cazul în care cadrul didactic a dobândit două sau mai multe specializări, definitivarea în învățământ și gradele didactice obținute la una dintre acestea sunt recunoscute pentru oricare dintre specializările înscrise pe diplome. Cadrul didactic se poate înscrie la obținerea gradului didactic superior în una dintre specializările deținute, indiferent de specializările la care a obținut gradele inferioare.

Personalului didactic de predare cu diplomă de absolvire a învățământului universitar de scurtă durată, precum și educatoarelor, învățătorilor, institutorilor și maiștrilor instructori care, ulterior obținerii gradelor didactice, au absolvit studii universitare cu diplomă de licență, respectiv de master, li se recunosc gradele didactice obținute, inclusiv în cazul în care au trecut prin concurs în învățământul liceal sau postliceal.

Personalului didactic care a obținut definitivarea în învățământ pentru o anumită funcție didactică, i se recunoaște definitivarea pentru oricare dintre celelalte funcții didactice, dacă îndeplinește condițiile de studii necesare ocupării funcțiilor didactice respective.

*Probele de examen* pentru obținerea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I se stabilesc pe funcții didactice, și sunt unice la nivel național și obligatorii pentru toate instituțiile/centrelor de perfecționare abilitate să organizeze aceste examene.

*Programele* pe baza cărora se desfășoară probele de examen se aprobă prin ordin al ministrului educației și sunt valabile la nivel național.

Cadrele didactice înscrise la examenele pentru acordarea definitivării și gradelor didactice pot participa la **programe de pregătire** organizate de centrele de perfecționare, în vederea susținerii acestor examene. Programele de pregătire pentru examenele de acordare definitivării în învățământ și a gradului didactic II cuprind cursuri și activități aplicative, respectiv seminarii, laboratoare, în domeniile specialității, didacticii specialității și pedagogiei și psihologiei educației, în concordanță cu programele disciplinelor pe baza cărora se desfășoară examenele. Pentru gradul didactic I, programele de pregătire cuprind teme privind abordările actuale în specialitate și didactica specialității, precum și un modul tematic privind metodologia cercetării și managementul proiectelor de cercetare în științele educației.

#### Acordarea definitivării în învățământ

Pentru înscrierea la examenul de acordare a definitivării în învățământ, candidații trebuie să îndeplinească condițiile privind **vechimea la catedră**, după cum urmează:

a) pentru personalul didactic cu funcția de bază în învățământ și cu normă întreagă, se cere un stagiu efectiv de cel puțin 2 ani la catedră;

b) pentru personalul didactic asociat cu cel puțin 1/2 normă didactică în specialitate, se cere un stagiu efectiv la catedră de cel puțin 3 ani.

Pentru înscrierea la examenul de acordare a definitivării în învățământ, candidații trebuie să obțină calificativul de cel puțin „bine” la aprecierile anuale și la inspecțiile școlare din anii anteriori înscrierii, dacă acestea au avut loc. Prezentarea la examenul de definitivare în învățământ este obligatorie după 2 ani de la efectuarea stagiului minim. Personalul didactic se poate prezenta la acest examen în 3 sesiuni, în cel mult 5 ani. Personalul didactic titular care nu obține definitivarea în învățământ pierde calitatea de titular și, ca urmare, contractul de muncă individual al acestuia se desface, potrivit legii. Personalul didactic căruia i s-a desfășurat contractul individual de muncă urmare a neobținerii definitivării în învățământ după obținerea unei noi titularizări se poate înscrie la examenul de definitivare cu condiția de a efectua un nou stagiu la catedră de cel puțin 2 ani.

**Acordarea gradului didactic II:** Pentru înscrierea la examenul de acordare a gradului didactic II, candidații trebuie să îndeplinească condițiile privind **vechimea la catedră**. Pentru personalul didactic cu funcția de bază în învățământ și cu normă întreagă, se cere o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea definitivării în învățământ sau de cel puțin 3 ani pentru personalul didactic care a obținut definitivatul cu media 10.

**Acordarea gradului didactic I:** Pentru înscrierea la examenul de acordare a gradului didactic I, candidații trebuie să îndeplinească condițiile privind **vechimea la catedră**. Pentru personalul didactic cu funcția de bază în învățământ și cu normă întreagă, se cere o vechime la catedră de cel puțin 4 ani de la obținerea gradului didactic II sau de cel puțin 3 ani pentru personalul didactic care a obținut gradul didactic II cu media 10.

#### **Bibliografie:**

1. Tudorica, R. - Managementul Educației în Context European, Editura Meronia, București, 2006, pag. 258-267, pag. 287-289;
2. Jinga, I. - Curs “ Management Educațional” – Concepte și strategii, 2008;
3. Cucos, C. - Psihopedagogie, Editura Polirom, București, 2005, pag. 118-121;
4. Mitrofan, N. - Aptitudinea Pedagogică, Editura Academiei, București, 1988;
5. Jinga, I. – Manualul de Pedagogie Preșcolară, Editura All, București, 2006, pag.235;

## **1.4. CONSILIEREA PENTRU CARIERA DIDACTICA**

### **Obiective:**

1. Definirea rolului programelor de formare continua a cadrelor didactice debutante;
2. Identificarea programelor de consiliere și sprijin pentru îmbunătățirea accesului și participării la educație;
3. Dezvoltarea oportunităților de cariera în învățământ pentru cadrele didactice;

Planul de învățământ al DPPD a fost modificat de către Ministerul Educației și Cercetării începând cu anul universitar 2008-2009, cu intenția clară de a diferenția traseele de pregătire profesională ale următoarelor categorii de cadre didactice: cei care vor predă în învățământul primar și gimnazial (absolvenți ai studiilor de licență și ai *programului de studii psiho-pedagogice de nivel I*) și cei care pot predă în învățământul liceal și universitar (absolvenți ai studiilor de masterat și ai *programului de studii psiho-pedagogice aprofundate, de nivel II*). Ridică însă probleme prevederea privind obligativitatea de a urma nivelul I de pregătire, ca o condiție necesară viitoarelor cadre didactice pentru a se înscrie la cursurile de nivel II. Problemele apar deoarece elementele de natură pedagogică și psiho-socială specifice nivelurilor de învățământ pentru care se pregătesc profesorii (gimnaziu, liceu, învățământ superior) nu sunt cu necesitate în relație de continuitate, nu au caracter consecutiv. O altă problemă este creată de faptul că anumite materii, care vor constitui specializarea viitoare a unor cadre didactice, nu se predau la toate nivelurile de învățământ, prin urmare nici practica pedagogică nu va avea continuitate între nivelurile I și II ale studiilor psiho-pedagogice. În capitolul următor al lucrării de față, acest subiect va fi reluat și detaliat, în contextul în care vom analiza concret unele documente curriculare ale DPPD.

O prevedere legislativă elaborată de MEC în iunie 2008, menționează ca *obligatorie* parcurgerea de către studenți a *interviului de admitere* în programul de studii psiho-pedagogice pentru dobândirea calificării didactice. Privitor la calitatea profesională a corpului profesoral, unul din dezideratele stringente ale asigurării calității acestuia este testarea inițială, alcătuirea și utilizarea unui instrument de selecție a studenților care optează pentru profesionalizarea în acest domeniu. Este necesară evaluarea studenților și la nivelul motivației pentru cariera didactică, considerând că o persoană de succes este în primul rând o persoană cu o motivație superioară.

Folosind ca punct de pornire un proiect existent în literatura pedagogică, am prelucrat și adaptat un *Ghid de interviu* pentru studenții care doresc să urmeze cursurile de pregătire psihopedagogică pentru cariera didactică. Acest interviu ar putea avea și un caracter prognostic asupra evoluției ulterioare a studenților viitori profesori. Urmărind principalele direcții formulate în documentul intitulat *Cadrul competențelor de bază ale profesiei didactice* alcătuit de CNFP în 2007, testarea în vederea admiterii este alcătuită din șase probe, care încearcă să evidențieze nivelul inițial al câtorva dintre competențele-cheie care se cer formate aspiranților la profesia didactică. Probele interviului urmăresc: aprecierea abilităților de comunicare, a potențialului empatic, identificarea orientării helping, testarea dicției, un test de cunoștințe din sfera psihologiei generale și un chestionar pentru identificarea motivelor opțiunii pentru cariera didactică. Modul de concepere

și de desfășurare a interviurilor de admitere va fi perfecționat treptat în cadrul DPPD-urilor, pe măsură ce experiența dobândită concret de cadrele didactice în timpul acestor activități își va spune cuvântul.

Pentru îmbunătățirea calității activității de formare inițială a cadrelor didactice, o analiză a principiilor, a formelor de organizare, a strategiilor, a metodelor, instrumentelor și mijloacelor didactice care susțin activitățile de formare desfășurate în universitățile din alte țări poate fi utilă. Experiența universităților britanice în utilizarea *portofoliul de progres al studenților* este diversă. Considerăm că portofoliul de progres este un instrument cu o mare valoare formativă, deoarece contribuie în mod eficient la dobândirea competențelor profesionale de către studenți-viitoare cadre didactice.

Potrivit prevederilor legale în vigoare și în perspectiva compatibilizării învățământului românesc cu cel european, programul de pregătire psiho-pedagogică pentru profesia didactică se încheie printr-o evaluare finală, realizată pe baza unui *portofoliu didactic*, alcătuit dintr-un ansamblu de documente care reflectă în mod sintetic nivelul și calitatea competențelor dobândite de absolvenți prin parcurgerea programului de studii psiho-pedagogice. Structura și conținutul portofoliului didactic, precum și modul de desfășurare a evaluării se stabilesc de către colectivele didactice din fiecare DPPD.

Atât interviul de admitere, cât și portofoliul didactic de absolvire vor trebui concepute de către colectivele de specialiști din DPPD pe baza standardelor profesiei didactice, astfel încât să poată constitui repere ale calității activității de formare a cadrelor didactice, ale nivelului de stăpânire a unor competențe profesionale, susținând astfel demersul de profesionalizare în acest domeniu.

Trecerea în revistă și conștientizarea problemelor și a neîmplinirilor identificate în organizarea și funcționarea Departamentelor pentru Pregătirea Personalului Didactic stau la baza adoptării unor măsuri de ameliorare, modernizare, eficientizare a activității. Variantele de reformare a DPPD ca instituție, propuse în acest capitol, se bazează pe ideea că dacă instituția formatoare este mai bine organizată, crește calitatea procesului de pregătire a cadrelor didactice, datorită creșterii eficienței programelor de formare oferite de universități și datorită posibilităților de valorificare superioară a potențialului cadrelor didactice din aceste instituții. Punctele cheie ale schimbărilor propuse la nivelul DPPD sunt următoarele:

- transformarea DPPD într-o structură de formare profesională asemănătoare facultăților, care să coordoneze activitatea unor specializări cu profil didactic, create în funcțiile de ariile curriculare din învățământ, având studenți și cadre didactice proprii, precum și colaboratori din alte instituții (în calitate de metodicieni și mentori);
- profesia didactică să constituie pentru studenți o opțiune specifică încă de la admiterea în învățământul superior, iar traseul de formare a profesorilor să nu se suprapună cu cel de pregătire a specialiștilor într-un domeniu;
- fundamentarea curriculum-ului destinat formării profesorilor pe modelul profesiei didactice și pe standardele profesionale specifice pentru fiecare specializare;
- constituirea unor parteneriate educaționale cu școlile de aplicație din sistemul de învățământ pe principiul avantajului reciproc, care să creeze posibilitatea desfășurării practicii pedagogice la un nivel calitativ ridicat;
- menținerea unei legături foarte strânse cu învățământul preuniversitar, în vederea armonizării cifrei de școlarizare cu necesarul de cadre didactice, precum și pentru compatibilizarea formării profesionale cu realitățile educaționale din școli.

În cazul în care formarea inițială a cadrelor didactice se realizează în timpul studiilor de licență, propunerea este de a despărți studiile pentru formarea inițială a profesorilor de studiile pentru formarea specialiștilor într-un domeniu, prin înființarea unor specializări separate în cadrul facultăților. Astfel, candidații care vor să devină profesori se vor înscrie și vor urma de la început specializarea cu profil didactic, organizată în interiorul unor domenii de studii, în funcție de ariile curriculare și gestionată de o structură managerială specializată în formarea cadrelor didactice (care să înlocuiască DPPD). La aceste specializări cu profil didactic, în cadrul pregătirii științifice a studenților, alături de studierea domeniului respectiv (matematică, limba engleză, biologie etc.) se vor putea accentua conținuturile materiilor școlare corespunzătoare (matematica predată în școală, engleza predată în școală etc.). Curriculumul educațional va fi conceput în funcție de standardele pentru predarea disciplinelor din aria curriculară respectivă, urmând un model general al profesiei didactice. Pregătirea psiho-pedagogică și metodică, la nivel teoretic și practic-aplicativ, se va putea realiza într-un număr de ore mult mai mare decât în prezent, având în vedere că toți studenții specializării respective vor deveni profesori, astfel încât obiectivele procesului de formare și timpul școlar avut la dispoziție nu se mai orientează și spre alte direcții. La un moment dat, pe parcursul studiilor de licență, rutele de formare se pot ramifica pentru profesorii de gimnaziu și profesorii de liceu. Viitorii profesori vor putea dobândi astfel competențele necesare unui debutant în profesia didactică și vor putea evita o serie de nereușite specifice începutului de carieră. Testarea vocațională inițială nu trebuie să lipsească, iar pe parcursul anilor de studiu trebuie accentuată latura atitudinală, atașamentul față de profesie, conștientizarea studenților în legătură cu setul de competențe didactice care le vor fi necesare ulterior, evaluarea progresului personal și încurajarea creativității. Rolul mentorilor din școlile de aplicație devine esențial pentru dobândirea de către studenți a setului de abilități, capacități și competențe profesionale necesare.

O altă variantă a formării inițiale pentru profesia didactică ar fi dobândirea calificării didactice doar la nivelul studiilor de masterat, de către absolvenții licențiați într-un domeniu. Dacă absolvenții de facultate optează pentru profesia didactică, vor trebui să urmeze masteratul cu profil didactic, al cărui curriculum va fi organizat în funcție de standardele de predare a disciplinelor din interiorul ariei curriculare corespunzătoare domeniului de licență. Deoarece competențele științifice de specialitate ale cursanților sunt deja formate, se vor completa doar cu cele referitoare la conținuturile disciplinelor care se predau în școală, iar direcțiile formării inițiale se vor orienta preponderent spre competențele psiho-pedagogice, psiho-sociale, manageriale, instituționale etc., în conformitate cu modelul profesiei didactice.

Urmând direcțiile teoretice conturate de concepția psiho-pedagogică a prezentului, încurajând autonomia instituțională și creativitatea profesională, diseminând experiențele educaționale pozitive și valorificând la maxim competențele didactice ale formatorilor, instituțiile care se ocupă cu pregătirea cadrelor didactice inovează, modernizează și adaptează treptat strategiile educative de care dispun, în vederea formării și dezvoltării competențelor absolvenților.

### **Definiția carierei**

Pentru definirea carierei trebuie să avem în vedere:

- Contribuția individului la dezvoltarea propriei cariere;
- Contribuția organizațiilor în care evoluează;
- Contextele pe care le intersectează;
- Calitatea legislației specifice și maniera de aplicare a acesteia.

Carierea este o succesiune de activități și poziții profesionale pe care o persoană le atinge, ca și atitudinile, cunoștințele și componentele asociate, care se dezvoltă de-a lungul timpului. Sunt necesare 3 elemente importante pentru a înțelege ce este o cariera:

1. Carierea este un proces dinamic în timp, care are două dimensiuni: **cariera externă** – succesiunea obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp și **cariera internă** – interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective prin prisma subiectivității sale.
2. Carierea presupune interacțiunea între factorii organizaționali și cei individuali. Percepția postului ca și poziția adoptată de individ depind de compatibilitatea între ceea ce concepe individul potrivit pentru sine (aptitudini, nevoi, preferințe) și ceea ce reprezintă postul de fapt (constrângeri, oportunități, obligații)
3. Carierea oferă o identitate ocupațională; profesia, poziția ocupată, organizația în care lucrează fac parte din identitatea individului. Oamenii sunt diferiți între ei dar, în același timp, putem determina și lucruri pe care le au în comun.

Orientarea carierei a unui individ este importantă atunci când o raportăm la profesia pe care acesta o are, este un tipar relativ stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale. Activitățile de orientare trebuie să vizeze educarea tinerilor pentru independență și flexibilitate între 5 domenii de competență:

- Cunoașterea de sine-autocunoașterea (personalitate și atitudini, aptitudini și realizări, cunoaștere și stil de învățare, valori, interese și spiritul întreprinzător)
- Informații ocupaționale - cercetări cu privire la profesie (cautarea de informații, interviul de documentare, practica și voluntariatul, experiența practică, tendințele profesiei)
- Luarea deciziei (obiective de carieră și personale, servicii prestate pentru colectivitate, învățarea continuă)
- Planificarea, contacte de angajare, CV și scrisori de intenție, interviuri
- Rezolvare de probleme.

Aceste competențe dobândite permit exercitarea unui control asupra propriei dezvoltări și asigură flexibilitatea în managementul carierei.

Elementele comune ale intervențiilor educaționale de orientare:

- Expunerea de informații ocupaționale;
- Clarificarea aspirațiilor vocaționale;
- Achiziționarea de structuri cognitive integrative pentru informațiile despre sine, ocupații și relațiile complexe dintre acestea;
- Suport social în explorarea propriei persoane și a diverselor trasee educaționale și profesionale.

### Informații despre cariera

1. Starea generală a pieței muncii;
2. Structura locului de muncă;
3. Starea generală a economiei;
4. Mituri legate de cariera
5. Oportunități de formare.

### Relații semnificative

1. Așteptările celorlalți;
2. Tradiții în familie;
3. Planuri legate de relațiile interpersonale (casătorie, copii)
4. Statut socio-economic
5. Planurile persoanelor semnificative (parinti, sot, prieteni)

### Autocunoașterea

1. Stil decizional;
2. Aitudini și credințe;
3. Interese;
4. Deprinderi și abilități;
5. Valori;
6. Stil de viață.

Prin intersecția Autocunoașterii, Relațiilor semnificative și a Informațiilor despre cariera putem alege cariera.

Perioada adolescenței, prin problemele decizionale pe care le pune elevilor – ce cursuri să urmeze, cu cine să iasă la întâlnire, dacă să meargă la facultate, să consume droguri, să facă sex, să lucreze după terminarea orelor, să participe la adunări religioase sau nu, forțea reflectarea asupra propriei identități și contribuie astfel la cristalizarea acesteia.

Identitatea vocatională combină aspecte legate de cunoașterea propriilor interese, valori, abilități și competențe pe de o parte cu preferința pentru un anumit tip de activități, stiluri de interacțiune și medii de muncă pe de altă parte. Ea apare la confluența dintre experiențele de învățare și de muncă al adolescentului, devenind etalonul maturizării sale.

Forme de identitate vocatională la adolescenți:

- *Identitate forțată* – adolescentul nu a experimentat o criză identitară pentru că a preluat în mod necritic valorile și expectanțele altora. Adolescenții care prezintă această formă de identitate au deja obiective ocupaționale și ideologice, dar acestea i-au fost impuse de afară, fie de părinți, fie de colegi;
- *Criza identitară* – adolescentul se confruntă cu probleme de identitate. Simte o presiune pentru a realiza o alegere, dar alegerea este mereu amânata.
- *Difuzie identitară* – adolescentul nu a făcut încă o alegere și nu este preocupat pentru a face un angajament pe o anumită direcție, deși s-ar putea ca el să fi avut până acum tentative de alegere sau să le fi ignorat. Acești adolescenți nu se simt presărați să realizeze o astfel de alegere, prin urmare nu se află într-o criză identitară.
- *Identitate conturată* – adolescentul a făcut propriile alegeri, prin urmare a îndepărtat presiunea, este clar orientat și urmărește acum obiectivele ideologice și profesionale propuse.

Alegerea profesiei și a locului de muncă reflectă imaginea de sine a individului. Cei care au o imagine bună de sine tind să urmeze școli mai bune, să aleagă profesii cu un nivel al cerințelor educaționale mai ridicat și să exploreze mai multe posibilități de carieră. Iată de ce unul din cele mai importante elemente ale orientării vocaționale îl constituie dezvoltarea imaginii de sine, prin activități de explorare și autocunoaștere și o orientare pozitivă asupra caracteristicilor personale.

### Caracteristici personale relevante pentru cariera

#### I. Interesele.

Reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoaștere sau de activitate. Ele constituie unul din elementele importante de decizie în cariera. Preferințele pentru anumite domenii de cunoaștere și activități favorizează alegerea ocupațiilor în care aceste interese pot fi valorificate.

Modalitățile de investigare a intereselor: Reflexia sistematică, inventarele de interese chestionarul de interese Holland consideră că oamenii manifestă interese diferite pentru lucru cu oamenii sau obiecte și preferințe pentru lucru cu idei și fapte în funcție de tipul lor de personalitate: realist (R), investigativ (I), artistic (A), social (S), întreprinzător (E) și convențional (C).

**Tipul realist** se caracterizează prin tendința de a se îndrepta spre acele activități care presupune manipularea obiectelor și instrumentelor. Pozează aptitudini manuale, mecanice sau tehnice și este satisfăcut de acele medii profesionale care necesită un nivel optim de dezvoltare a acestor aptitudini.

**Tipul investigativ** se distinge prin apetit deosebit pentru cercetare sub diverse forme și domenii: biologic, fizic, social, cultural. Are abilități matematice și științifice, preferă să lucreze singur.

**Tipul artistic** manifestă atracție spre activitățile mai puțin structurate, spre activități care presupun o rezolvare creativă și oferă posibilitatea de autoexpresie. Este înzestrat cu abilități artistice și imaginație.

**Tipul social** este interesat de activități care implică relaționarea interpersonală. Preferă să ajute oamenii să-și rezolve problemele sau să-și învețe diverse lucruri decât să realizeze activități care necesită manipularea unor unelte sau mașini.

**Tipul întreprinzător** preferă să lucreze în echipă, însă în primul rând cu scopul de a conduce, a dirija, a ocupa locul de lider. Evită activitățile științifice sau domeniile care implică o muncă foarte dificilă, preferându-le pe acelea care îi pun în valoare abilitățile oratorice, manageriale.

**Tipul convențional** se îndreapta spre acele activități care se caracterizează prin manipularea sistematică și ordonată a unor obiecte într-un cadru bine organizat și definit. Are abilități secretariale și matematice ceea ce îl face potrivit pentru activități administrative. Reușește cu dificultate să se adapteze la situațiile cu grad ridicat de ambiguitate și care nu au descrise cerințele clare.

#### II. Valorile.

Reprezintă convingerile bazate ale indivizilor. Ele sunt surse motivationale și ale standardelor individuale de performanță într-un anumit domeniu. Valorile se manifestă în comportament prin evitarea sau dimpotrirea presiunii pe unele elemente tangibile sau intangibile cum ar fi: banii, puterea, spiritualitatea. Exemple de valori: performanță, colegialitatea, mediul familial plăcut, autonomie, grija pentru alții, bani, putere, autoritate, recunoaștere. Ceea ce valorizează o persoană se reflectă la nivelul cerințelor pentru mediu de activitate în care aceasta urmează să se încadreze.

#### Modalități de investigare a valorilor personale:

- Ierarhizarea unor valori date. Se da o listă de valori pe care adolescentul să noteze cu + valorile importante pentru sine și cu – pe cele neimportante. Apoi se face o ierarhie a primelor 5 valori importante.
- Analiza alegerilor anterioare. Următoarele întrebări pot fi utile pentru evaluarea valorilor implicate în alegerile anterioare:

Ce ai ales? De ce?



Ce tip de activitati preferi in timpul liber ? De ce?

Cand iti alegi prietenii ce caracteristici te astepti sa aiba?

Ce activitati de voluntariat ti-ai ales sa faci ? De ce/

Care a fost ce mai importanta decizie pe care ai luat-o? Ce te –a ghidat in luarea deciziei?

Care a fost cea mai rea decizie luata? De ce?

Care a fost cea mai buna decizie luata? De ce?

- Utilizarea discrecionala a timpului. Se pune intrebarea : daca ai avea doar cate o ora pe zi la dispozitie, ce ai alege sa faci?. Sau o alta varianta a acestui exercitiu ar fi utilizarea discrecionala a banilor, Ceea ce este foarte important in faza de interpretare a raspunsurilor la aceste exercitii este de a-i determina pe elevi sa determine sursa (valorile) care stau la baza alegerilor respective.
- Analiza fanteziilor personale legate de cariera. Fanteziile personale legate de cariera sunt buni predictorii ai alegerilor vocationale ulterioare. Ele reprezinta o sursa de identificare a valorilor si de proiectie in viitor.
- Identificarea modelelor. Persoanele pe care adolescentii le admira reprezinta indicatorii ai valorilor lor personale. Ei pot realiza singuri liste cu persoane pe care le considera importante pentru sine sau pot sa selecteze persoanele relevante pentru ei.

### III. Caracteristicile de personalitate.

Reprezinta paternuri tipice de gandire, comportament, afectivitate si relationare pe care le poseda si manifesta o persoana. Personalitatea este variabila centrala determinanta in alegerea si adaptarea la cariera. O serie de modalitati de investigare a caracteristicilor personale au fost realizate de Holland care specifica fiecarui tip de interes caracteristicile de personalitate:

- **realistul** are caracteristici de personalitate: conformist, sincer, onest, supus, materialist, natural, consecvent, practic, modest, timid, stabil, econom.
- **investigativul** are caracteristici de personalitate: analitic preocupat, critic, curios, independent, cognitiv, introvertit, metodic, modest, precis, ratiional, rezervat.
- **artistul** are caracteristici de personalitate: complicat, dezordonat. Emotional, expresiv, idealist, imaginativ, lipsit de abilitati practice, impulsiv, independent, intuitiv, nonconformist, original.
- **socialul** are caracteristici de personalitate: convingator, cooperant, prietenos, generos, saritor, idealist, centrat pe probleme, amabil, responsabil, sociabil, cu tact, intelegator.
- **intreprinzatorul** are caracteristici de personalitate: curajos, ambitios, atrage atentia, dominant, energic, impulsiv, optimist, cauta placere, popular, increzator in sine, vorbaret.
- **conventionalul** are caracteristici de personalitate: confoemist, constiincios, atent, conservator, inhibat, supus, ordonat, consecvent, practic, controlat, lipsit de imaginatie, eficient.

Nu se poate stabili o corespondenta directa intre caracteristicile de personalitate si anumite profesii. Este vorba mai degraba de a specifica ami bine mediul si tipul de sarcini pe care persoana respectiva ar prefera sa le faca. Exemplu – daca o persoana este extravertita si se orienteaza spre domeniul –administratie publica va prefera o activitate in care sa aiba contact cu publicul si mai putin o activitate in care sa manipuleze dosare sau sa faca statistici, in timp ce introvertitul va prefera acele sarcini in defavoarea interactiunii cu publicul..

### IV. Aptitudini si deprinderi.

Aptitudinea reprezinta potentialul unei persoane de a invata si obtine performanta intr-un anumit domeniu. Dezvoltata prin invatare si exersare aptitudinea devine abilitate, iar prin aplicare in practica si automatizare, abilitatea devine deprindere. Fiecare persoana are anumite aptitudini. Pentru multi insa este dificil sa le recunoasca si sa le puna in valoare sau sa-si construiasca un plan de cariera pornind de la acestea. Putem identifica in discursurile unor persoane expresii de genul: stiu sa..., pot sa..., ma pricep sa... Acestea desemneaza de fapt aptitudinile, abilitatile si deprinderile pe care le are persoana respectiva si care ii faciliteaza realizarea fara dificultati a anumitor sarcini.

Una din cele mai apreciate clasificari a aptitudinilor a fost realizata de Fleishman in 1984 si cuprinde calitati ca fiind cele mai necesare persoanei:

- exprimare orală sau scrisă;
- fluenta ideilor;
- sensibilitatea la probleme;
- aptitudine numerica;
- capacitatea memoriei;
- flexibilitate in clasificare;
- orientarea in spatiu;
- viteza perceptiva;
- coordonarea membrelor;
- atentie distributiva;
- forta statica;
- reprezentare spatiala;
- dexteritate manuala.

Calitati pe care angajatorii le evalueaza: cooperarea, fermitate in apararea principiilor, calm, adaptarea la schimbare, loialitate, spirit de observatie, sinceritatea, empatie, toleranta, perspicacitate, capacitatea de a-si planifica singur munca, initiative in realizarea diverselor sarcini si actiuni, orintarea spre progres si autodezvoltare, capacitatea de analiza, exprimarea clara, buna dispozitie, capacitatea de a dobandi cu usurinta noi deprinderi, constiiciozitatea, respect fata de colegi, abilitati decizionale, responsabilitate pentru munca realizata, diplomatie, discretie, eficienta in realizarea sarcinilor, stabilitate emotionala, entuziasmul in munca, onestitate, imaginatie, adaptabilitate in munca de echipa.

Ca modalitati de identificare a aptitudinilor sunt investigarea activitatilor pe care o persoana poate sa le facala un nivel mediu si fara efort deosebit si completarea unor chestionare.

In viata niciodata nu poti spune ca stii tot, omul cat traieste invata, sunt vorbe pe care le auzim des. Daca vrei sa sa construiesti o cariera este necesar sa constientizezi ca trebuie sa fii permanent bine informat sa cunoasti in amanunt fiecare detaliu al oricarui fragment din oportunitatea pentru care am optat. O cariera se cladeste in timp, cu rabdare, caramida cu caramida. Si inca ceva nu te entuziasma imediat ce o caramida s-a cimentat, pentru ca va veni timpul cand imediat cineva sau ceva o va darama. Cu consecventa vei cimenta alte 2-3 in locul celei care a cazut, important e sa nu **renunti**.

Drumul pana la o cariera de succes este lung, cu multe urcusuri si poate cu mai multe cobarasuri, intotdeauna cand ajungi jos te ridici mai puternic, cu conditia sa ai curaj sa recunosti ca tu ai gresit, sa inveti din greselile tale – astea arata ce calitati mari si relevante ai in cariera ta.

### ***Bibliografie:***

1. Gershon, D., Straub, G. (1989). Empowerment – The Art of Creating your Life as you Want it., High Point, West Hurley, NY.
2. Neculau, A. (coord.), (2003) – Manual de psihologie socială, Iași: Ed. Polirom.
3. Radu, I. (coord), (1994) Psihologie socială, Cluj Napoca: Editura Exe SRL.
4. Robbins, A. (2001) Putere nemărginită, București: Ed. Amaltea;
5. Zani, B., Palmonari A. (coord.) (2003) - Manual de psihologia comunității, Ed. Polirom, Iași.