

**MENTORATUL-MODALITATE DE PREGĂTIRE
ȘI INTEGRARE PROFESIONALĂ
A VIITOARELOR CADRE DIDACTICE**

MARIANA CRAȘOVAN

**MENTORATUL-MODALITATE DE PREGĂTIRE
ȘI INTEGRARE PROFESIONALĂ
A VIITOARELOR CADRE DIDACTICE**



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2016

Colecția ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
CRAȘOVAN, MARIANA

Mentoratul - modalitate de pregătire și integrare profesională a viitoarelor cadre didactice / Mariana Crașovan. - București : Editura Universitară, 2016

Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-0463-3

371.13

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062804633

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2016
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

Introducere	9
-------------------	---

SECȚIUNEA I

CAPITOLUL I. Fundamente teoretice. Pregătirea inițială a cadrelor didactice și activitatea de mentorat	12
I.1. Profesia didactică și specificul acesteia	12
I.1.1. Direcții și strategii europene ce vizează educarea cadrelor didactice, reflectate în diverse documente.....	12
I.1.2. Principii și competențe cheie în pregătirea inițială a cadrelor didactice	15
I.1.3. O radiografie a profesiei didactice.....	17
I.1.3.1. Elemente de structură și de dinamică ale corpului profesoral	18
I.1.3.2. Profilul de vârstă, gen, condiții de muncă, nivel de calificare	19
I.1.4. Elemente caracteristice profesiei didactice.....	26
I.1.5. Complexitatea profesiei didactice: noi roluri și competențe.....	29
I.1.5.1. Statutul profesional al cadrelor didactice	30
I.1.5.2. Roluri și competențe specifice profesiei didactice	32
I.1.5.3. Standardele pentru profesia didactică.....	33
I.1.5.4. Dezvoltarea profesională continuă	35
I.1.6. Etape în cariera didactică; Cariera didactică, o carieră statică sau dinamică?.....	38

Capitolul II. Pregătirea inițială a cadrelor didactice-etapă majoră în procesul de dezvoltare profesională continuă	42
II.1. Pregătirea inițială pentru profesia didactică în universitățile din România	42
II.2. Pregătirea inițială a cadrelor didactice-repere generale	45
II.3. Paradigme ale pregătirii viitoarelor cadre didactice.....	46
II.4. Parteneriatul educațional în cadrul activităților de pregătire practică a viitoarelor cadre didactice	48
II.5. A învăța despre predare și a preda despre predare.....	54
II.6. Debutul profesional în cariera didactică.....	56

Capitolul III. Mentoratul și problematica sa actuală	62
III.1. Conceptul de mentorat.....	62
III.2. Delimitări conceptuale	68
III.3. Funcțiile mentoratului	69
III.4. Tipuri de mentorat.....	70
III.5. Mentoratul și etapele de dezvoltare personală și profesională	72
III.6. Calitățile mentorului.....	73
III.7. Stadii de dezvoltare a relației de mentorat	75
III.8. Beneficii și limite ale relației de mentorat.....	76
III.9. Mentoratul în etapa pregătirii inițiale a viitoarelor cadre didactice	77
III.10. Perioada de inducție/stagiatura.....	83
III.11. Sugestii pentru un program de mentorat pentru stagiatură	88

**SECȚIUNEA A II-A
EXPERIMENTUL ÎNTREPRINS**

CAPITOLUL IV. ETAPA CONSTATATIVĂ A INVESTIGAȚIEI EXPERIMENTALE	97
IV.1. Obiectivele cercetării constatative	97
IV.2. Eșantionului de subiecți al etapei constatative.....	98
IV.3. Metodologia investigației constatative.....	100
IV.3.1. Eșantionul de conținut al investigației constatative.....	100
IV.3.2. Metodele și instrumentele cercetării.....	100
IV.4. Rezultate ale investigației constatative	101
IV.4.1. Date privind opiniile cadrelor didactice din școlile de aplicație, ce îndrumă practica pedagogică a studenților, asupra elementelor definitorii ce caracterizează activitățile de practică pedagogică eficiente.....	101
IV.4.2. Date privind opiniile studenților înscriși la cursurile departamentului de pregătire a personalului didactic despre caracteristicile unor activități de practică pedagogică eficiente	113
IV.4.3. Date comparative privind stilurile de intervenție și strategiile de formare utilizate de cadrele didactice ce coordonează practica pedagogică în școlile de aplicație ...	119
IV.4.4. Date privind percepția cadrelor didactice cu maximum 3 ani vechime cu privire la impactul formării inițiale asupra carierei didactice și perioada debutului profesional	122

IV.5. Administrarea pre-testului	141
IV.6. Rezultatele pre-testului	143
CAPITOLUL V. EXPERIMENT PRIVIND OPTIMIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE PREGĂTIRE PRACTICĂ A VIITOARELOR CADRE DIDACTICE PRINTR-UN PROGRAM DE MENTORAT	148
V.1. Precizări teoretice și metodologice pentru experimentul formativ...	148
V.1.1. Premisele teoretice și finalități ale cercetării formative.....	148
V.1.2. Structurarea unui model experimental de pregătire practică a viitoarelor cadre didactice printr-un program de mentorat	149
V.2. Ipoteza, obiectivele și variabilele cercetării	159
V.3. Sistemul metodelor de cercetare utilizate.....	162
V.4. Prezentarea instrumentelor de cercetare.....	163
V.5. Alcătuirea eșantionului de subiecți.....	164
V.6. Structurarea eșantionului de conținut.....	165
V.7. Descrierea experimentului propriu-zis	171
V.7.1. Calendarul de desfășurare a experimentului	171
V.7.2. Programul de formare al mentorilor.....	172
V.7.3. Ghid de practică pentru studenți	187
V.8. Analiza și interpretarea datelor obținute în experimentul formativ .	198
V.8.1. Analiza fișelor de progres	198
V.8.1.1. Analiza fișelor de progres 1	199
V.8.1.2. Analiza fișelor de progres 2. Analiză comparativă a datelor obținute în fișa de progres 1 și 2	204
V.8.2. Analiza jurnalelor structurate.....	213
V.8.3. Analiza fișelor de observație.....	219
V.8.4. Analiza portofoliilor studenților	223
V.9. Rezultate ale post-testului	225
V.9.1. Date privind optimizarea rezultatelor obținute de către studenții practicanți în timpul activităților de practică pedagogică	225
V.9.2. Date privind opinia studenților asupra activității mentorilor și asupra activităților de practică per ansamblu	228
V.9.3. Date privind opinia cadrelor didactice mentori despre programul de mentorat și despre prestația și evoluția studenților practicanți.....	230
V.10. Rezultate ale etapei de testare la distanță/re-testare.....	232

V.11. Convingerile cadrelor didactice debutante, ale directorilor de școli și cadrelor didactice cu experiență despre mentorat, debut profesional, formare continuă și integrare profesională	234
CONCLUZII	260
BIBLIOGRAFIE	265

INTRODUCERE

Profesia didactică este una din cele mai complexe profesii, iar cerințele față de școală și cadrele didactice sunt și ele variate și provocatoare. Schimbările de natură economică, socială, politică și culturală au un impact direct asupra școlii și asupra rolurilor cadrelor didactice. Cadrele didactice sunt nevoite să-și asume roluri din ce în ce mai complexe și mai variate, să lucreze cu elevi cu nevoi de învățare diferite, cu nivele culturale diferite, cu potențialități de învățare diferite.

Lipsa cadrelor didactice calificate, scăderea statutului acestei profesii în rândul tinerilor, criticile aduse instituțiilor de formare a cadrelor didactice, atractivitatea crescută a altor domenii de activitate, lipsa de selecție la nivelul profesiei didactice, lipsa unei susțineri și a unui suport la debutul în profesie, plecarea din sistem doar după câțiva ani de activitate, sunt aspecte ce conduc imperativ la nevoia de regândire a sistemelor de formare ale cadrelor didactice.

Cercetătorii au căzut de acord că cea mai importantă variabilă ce influențează rezultatele elevilor este calitatea pregătirii cadrelor didactice, calitate ce se dorește atât la nivelul sistemului de pregătire inițială, cât și la cel de dezvoltare profesională continuă: „calitatea cadrelor didactice este unul din cei mai importanți, dacă nu cel mai important factor determinant al rezultatelor elevilor și al îmbunătățirii educației” (Cochran-Smith, M., 2004, p.3). Această afirmație trebuie analizată din dublă perspectivă: pe de-o parte confirmă importanța activității unui cadru didactic în activitatea de învățare și în determinarea performanțelor elevilor, dar, pe de altă parte, poate conduce la aruncarea „vinei” în totalitate asupra cadrelor didactice, ceea ce este un lucru destul de periculos.

Cadrele didactice simt într-o oarecare măsură aceste presiuni, presiuni ce vin în ultima vreme atât din interiorul, cât mai ales din exteriorul sistemului: mass-media, părinți, comunitate locală. Tocmai de aceea, atunci când facem o analiză complexă a unui sistem educațional trebuie să avem în vedere toți factorii de care depinde buna funcționare a acestuia: factori de natură economică, socială, politică, culturală etc.

Toate demersurile celor implicați în educație trebuie să aibă un singur scop: cadrele didactice să predea mai bine, să-și eficientizeze activitatea didactică. Această eficientizare vizează atât perioada pregătirii inițiale

pentru profesia didactică, cât și cea a dezvoltării profesionale continue, într-un cuvânt întreaga carieră didactică.

În lucrarea de față ne propunem să analizăm specificul profesiei didactice și să trecem apoi în revistă două etape deosebit de importante în cariera didactică și anume pregătirea inițială și debutul profesional, încercând să identificăm prin mentorat o posibilă strategie de eficientizare a pregătirii și integrării profesionale a viitoarelor cadre didactice.

Programele de studiu și instituțiile de pregătire a viitoarelor cadre didactice au fost adesea criticate pentru nivelul de pregătire al studenților. O parte dintre aceste critici sunt justificate, dar pe de altă parte nu trebuie să uităm că sfârșitul perioadei de pregătire pentru profesia didactică nu înseamnă sfârșitul perioadei de învățare pentru a fi cadru didactic, ci doar începutul ei. Sfârșitul perioadei de pregătire inițială pentru profesia didactică este doar începutul unui lung proces de formare a unui cadru didactic eficient și reflexiv.

Programele de pregătire inițială a cadrelor didactice trebuie să ofere studenților, viitori profesori, cunoștințe și abilități de bază (a folosi metode bazate pe cercetare, descoperire, a preda unor elevi diverși, cu nevoi de învățare diferite, a proiecta, planifica și evalua activitatea didactică, a reflecta în permanență asupra îmbunătățirii rezultatelor elevilor etc), abilități și cunoștințe ce ulterior vor fi îmbunătățite. A învăța să predai, a te pregăti pentru a deveni cadru didactic este un proces *complex*, datorită varietății de informații, competențe și abilități ce trebuie asimilate și formate, *personal*, depinzând de experiențele de învățare anterioare ale studenților, de concepțiile, preconcepțiile și credințele lor despre predare și învățare și *specific-contextual* (Hauge, 2000).

Partea teoretică a prezentei lucrări este structurată pe trei capitole. În primul capitol am încercat să conturăm specificul profesiei didactice, analizând problematica existentă, radiografiind principalele studii de cercetare și documente de politică educațională. Am încercat o radiografie a profesiei didactice, analizând structura, profilul de vârstă, gen, calificările și condițiile de muncă, oferind câteva date statistice cu interpretările aferente, a situației existente atât la nivel european, cât și național. Totodată am încercat să surprindem complexitatea profesiei didactice, noile roluri și competențe pe care cadrele didactice trebuie să și le asume și să și le formeze, să evidențiem statutul profesiei didactice și importanța standardelor pentru profesia didactică. Fiind o activitate dinamică, o activitate ce are drept finalitate îmbunătățirea rezultatelor elevilor printr-o activitate eficientă de învățare, am abordat problematica dezvoltării profesionale continue și cum se regăsește ea de-a lungul etapelor de dezvoltare a carierei didactice.

Capitolul II–*Pregătirea inițială a cadrelor didactice-etapă majoră în procesul de dezvoltare profesională continuă*, analizează pregătirea inițială a cadrelor didactice, pornind de la următorii indicatori: durata studiilor, instituții responsabile cu pregătirea, curricula, criteriile de selecție și de finalizare a studiilor în astfel de programe. Am făcut și o trecere în revistă a principalelor paradigme ale educării cadrelor didactice, deoarece acestea pot oferi sugestii de elaborare a principalelor programe de mentorat. Analiza sistemului de pregătire a cadrelor didactice este completată de analiza sistemului de pregătire a cadrelor didactice în universitățile din România, fiind urmat de analiza pregătirii practice, dar și de specialitate și psihopedagogice. Capitolul III este o introducere în problematica complexă și încă neexplorată suficient a mentoratului. Am încercat să inventariem cele mai importante aspecte ale acestei problematice, îmbinând aspectele teoretice cu sugestii și exemple concrete. Am încercat o definiție a conceptului, cu relevarea notelor sale definitorii, o trecere în revistă a funcțiilor, tipurilor de mentorat, a etapelor de dezvoltare în cadrul unei astfel de relații și am încercat să concretizăm principiile mentoratului în programe și activități atât pentru perioada de pregătire inițială, cât și pentru cea de inducție.

Partea a doua a lucrării, cea experimentală, pornește de la ideile și direcțiile conturate în prima parte, cea teoretică. În prima etapă am proiectat și realizat un program de formare a mentorilor din școlile de aplicație, program ce poate fi utilizat ca punct de reper în departamentele de pregătire a personalului didactic sau poate fi acreditat, ca și curs de formare continuă. În strânsă legătură cu programul pentru mentori am proiectat și implementat un program de mentorat, realizat prin activități de observare, feed-back, facilitare și suport, în cadrul activităților de practică pedagogică, urmărind efectele acestuia asupra performanțelor studenților, viitoare cadre didactice. Finalul părții experimentale cuprinde rezultatele unei cercetări ce a urmărit să surprindă percepțiile cadrelor didactice (directori de instituții de învățământ, cadre didactice cu experiență și cadre didactice debutante) în ceea ce privește problematica debutului profesional, a debutanților și a mentoratului, folosind metoda Q sort. Rezultatele studiului pot constitui un important punct de reper în construirea unor programe eficiente de mentorat, la nivelul școlii, pentru perioada de inducție.

SECȚIUNEA I

CAPITOLUL I

FUNDAMENTE TEORETICE. PREGĂTIREA ÎNȚĂLĂ A CADRELOR DIDACTICE ȘI ACTIVITATEA DE MENTORAT

I.1. PROFESIA DIDACTICĂ ȘI SPECIFICUL ACESTEIA

Toate țările, respectiv toate sistemele educaționale sunt preocupate să răspundă într-o cât mai mare măsură cerințelor și așteptărilor din ce în ce mai complexe ale societății. Pentru a face acest lucru școlile trebuie să devină mult mai eficiente, iar realizarea acestui deziderat depinde, într-o foarte mare măsură, de resursele umane implicate, în primul rând, de calitatea cadrelor didactice. În acest sens trebuie să fim siguri că oameni competenți doresc să lucreze în școli ca și cadre didactice, că activitatea lor e una de calitate, iar elevii vor beneficia de aceasta (OECD, 2005).

Numeroase studii au demonstrat că există o relație de condiționare directă între nivelul de pregătire al cadrelor didactice, experiența acestora acumulată de-a lungul timpului, abilitățile lor academice și de specialitate și rezultatele elevilor. Deși există, pe lângă acești factori măsurabili, și o serie de alți factori, mai puțin cuantificabili sau care țin de personalitatea elevului sau factori externi (aspecte curriculare), putem afirma cu certitudine că variabila cea mai importantă, ce influențează în cea mai mare măsură performanțele elevilor, din punctul nostru de vedere, este profesorul.

În acest capitol ne vom focaliza pe specificul profesiei didactice, încercând să facem o radiografie a acesteia, să prezentăm succint câteva caracteristici ale acesteia, să evidențiem complexitatea acestei profesii, noile roluri și competențe ce caracterizează un cadru didactic eficient și să prezentăm notele definitorii ale etapelor de dezvoltare în cariera didactică, urmând ca în capitolul următor să detaliem perioada pregătirii inițiale și a debutului profesional.

I.1.1. Direcții și strategii europene ce vizează educarea cadrelor didactice, reflectate în diverse documente

În documentul „Provocări ale profesiei didactice în reforma VET-o perspectivă a învățării de-a lungul întregii vieți”, Bernard Buck, afirma „

Societățile industrializate se dezvoltă de la o economie bazată pe industrie la o economie bazată pe cunoaștere, în care natura muncii se schimbă, mutându-se de la ocupații care își au rădăcinile în producția industrială, la ocupații asociate cu cunoașterea și informația. Această mutare de accent schimbă și tipul de cunoștințe necesare: cunoștințele specifice, care sprijină abilitatea de a acționa, devin mai importante decât cunoștințele științifice clasice. Ca și consecință, Uniunea Europeană, dar și alte țări și organizații transnaționale ca de exemplu OECD, Banca Mondială și Unesco au îmbrățișat nevoia crescândă de a investi în educație și formare”(p.7).

În cadrul „Memorandumului privind învățarea permanentă” (2000) și a Comunicatului Comisiei Europene privind „Realizarea spațiului european ca un spațiu al învățării permanente” se reiterează importanța educației și formării astfel încât resursa umană să transforme Europa într-o forță mult mai competitivă.

În strânsă legătură cu documentele anterioare, Consiliul European de la Lisabona (2000) și Stockholm (2001) reiterează, ca obiectiv strategic al Uniunii Europene, transformarea acesteia în „cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, capabilă de creștere economică durabilă, cu mai multe locuri de muncă și o mai mare coeziune socială”. Acest obiectiv a marcat direcțiile de acțiune și strategiile implementate de diferite sisteme educaționale. Nu a fost scăpat din vedere nici sistemul de formare inițială și continuă a cadrelor didactice. În acest sens, Comisia Europeană a construit începând cu perioada anilor 2000, anumite măsuri structurale, prin care să se încerce o compatibilizare a sistemelor de educație și formare la nivel european.

În anul 2005, Comunicarea Comisiei „Modernizarea educației și formării: o contribuție esențială la realizarea prosperității și coeziunii sociale în Europa”, reiterează unele obiective comune ale sistemelor de educație și formare profesională: îmbunătățirea formării inițiale și continue a profesorilor și a formatorilor (dezvoltarea unor competențe specifice pentru societatea cunoașterii, asigurarea accesului pentru toți la tehnologiile informației și comunicației, creșterea participării la programele de educație și formare profesională în domeniile științifice și tehnologice, utilizarea optimă a resurselor investite în educație și formare profesională) și facilitarea accesului pentru toți la sistemele de educație și formare profesională (crearea unui mediu deschis pentru învățare, creșterea atractivității învățării, dezvoltarea cetățeniei democratice și a participării active, a șanselor egale și a coeziunii sociale) (Zgaga, P., Neacșu, I., Velea, N. coord., 2007).

În anul 2008, în urma unei ample consultări cu statele membre și alți parteneri interesați, s-a elaborat comunicarea intitulată „Un cadru strategic

actualizat pentru cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale”, comunicare ce propune provocări strategice pe termen lung în vederea coordonării cooperării în diferite domenii, pentru perioada rămasă până în 2020. Provocările reflectă contribuția educației și formării profesionale la strategia de la Lisabona și la agenda socială reînnoită. De asemenea, comunicarea scoate în evidență cele mai stringente priorități care merită o atenție deosebită în cursul perioadei 2009 și 2010.

Pe baza consultărilor sale, Comisia propune concentrarea eforturilor cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale în anii care au rămas până în 2020 asupra unui număr de patru obiective strategice:

- realizarea în practică a învățării de-a lungul vieții și a mobilității cursanților
- îmbunătățirea calității și eficienței ofertei de educație și formare profesională și a rezultatelor
- promovarea echității și a cetățeniei active
- stimularea inovării și creativității, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile de educație și de formare profesională.

În acest sens, aceste provocări trebuie să fie abordate printr-o politică unitară și coerentă, la nivelul tuturor nivelelor unui sistem educațional, începând de la învățământul preșcolar și terminând cu cel al educației adulților, iar învățarea de-a lungul întregii vieți trebuie să le transceadă, reprezentând o perspectivă fundamentală, pentru toate obiectivele menționate anterior.

Cooperarea politică în perioada de până în 2020 ar trebui să se sprijine pe criteriile de referință care reflectă pe deplin provocările strategice identificate pe termen lung și care reflectă un aspect cheie al agendei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”–necesitatea de perfecționare a competențelor și a capacității de inserție profesională în ansamblul populației. Viitoarele criterii de referință în domeniul educației și formării ar trebui, de asemenea, să fie suficient de flexibile pentru a lua în considerare obiectivele și indicatorii care vor fi utilizați în cadrul Strategiei UE pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă de după anul 2010–Strategia Lisabona pentru perioada post-2010.

Analizând documentele prezentate mai sus, putem surprinde faptul că toate sistemele educaționale și diferite organisme internaționale sunt conștiente de nevoia schimbării percepției și profilului profesiei didactice, conturându-se astfel o serie de direcții de acțiune, ce se regăsesc în documente reglatoare complexe, ce vizează întreaga carieră didactică, începând cu pregătirea pentru profesia didactică și continuând cu formarea profesională de-a lungul întregii cariere, într-un cuvânt dezvoltarea profesională continuă. Rolurile cadrelor didactice sunt din ce în ce mai

complexe și mai provocatoare, necesitând abilități ridicate de comunicare, de interacțiune, încredere în propriile forțe și capacități creative.

Activitatea cadrelor didactice nu se mai desfășoară strict în sălile de clasă, ci cuprind activități complexe, de dezvoltare a școlii, de cooperare cu diferiți parteneri externi. În acest sens, cadrele didactice trebuie să-și asume roluri active în ceea ce privește propria dezvoltare, trebuie să devină adevărați experți în propria carieră de învățare, cu alte cuvinte, învățarea nu va mai fi doar activitatea principală a elevilor, ci va însoți întreg traiectul cadrelor didactice.

I.1.2. Principii și competențe cheie în pregătirea inițială a cadrelor didactice

Documentul „Principiile comune europene pentru formarea competențelor și calificarea cadrelor didactice” este rezultatul Conferinței europene organizată în anul 2005 la Bruxelles, conferință destinată testării principiilor comune europene pentru competențele și calificarea cadrelor didactice, cuprinde atât enunțarea principiilor comune, cât și inventarierea principalelor competențe ce trebuie să guverneze activitatea fiecărui cadru didactic. Documentul menționat anterior, descrie viziunea europeană asupra profesiei didactice, profesie care are următoarele caracteristici:

- este o profesie **bine calificată**: toate cadrele didactice sunt absolvente de instituții de învățământ superior, iar cei care lucrează în domeniul educației vocaționale inițiale sunt înalt calificate în aria lor profesională și au o pregătire pedagogică corespunzătoare.

- este o profesie bine plasată în contextul **învățării de-a lungul întregii vieți**: cadrele didactice sunt sprijinite să continue dezvoltarea lor profesională de-a lungul întregii lor cariere. Ele recunosc importanța achiziționării unor cunoștințe noi, și sunt capabili de inovare și de dovezi pentru a-și susține activitățile.

- este o profesie **mobilă**: mobilitatea este componenta centrală a programelor inițiale și continue de educare a cadrelor didactice. Cadrele didactice sunt încurajate să lucreze în alte țări europene pentru scopuri ce vizează dezvoltarea profesională.

- este o profesie bazată pe **parteneriat**: instituțiile de educare a cadrelor didactice își organizează activitatea în colaborare și în parteneriat cu școlile, agenți economici locali, furnizorii de formare, ținând cont de nevoile pieței muncii.

Toate aceste principii comune încep să se regăsească și în majoritatea documentelor de politică educațională privitoare la sistemul de educare a cadrelor didactice.

În strânsă legătură cu principiile prezentate anterior, s-au conturat și competențele cheie specifice cadrelor didactice. Prezentăm în continuare cele trei competențe cheie, așa cum apar ele în documentul Comisiei Europene:

- *A lucra împreună cu alții*: cadrele didactice lucrează într-o profesie care trebuie să se bazeze pe valorile incluziunii sociale și dezvoltarea potențialului fiecărei persoane care învață.

- *A lucra cu noile tehnologii, cunoștințele și informația*: cadrele didactice trebuie să lucreze cu diferite tipuri de cunoștințe. În acest sens, responsabilitatea cea mai mare revine sistemelor de educare inițială și continuă de a le forma astfel încât să acceseze, să analizeze, să valideze, să reflecteze și să transmită diferite tipuri de cunoștințe, în diferite moduri, folosind diferite tehnologii.

- *A lucra cu și în societate*: cadrele didactice contribuie la pregătirea elevilor pentru rolurile de cetățeni europeni responsabili, trebuie să fie capabili să promoveze mobilitatea și colaborarea în Europa și să încurajeze respectul și înțelegerea interculturală. Parteneriatul, ca principiu afirmat anterior, se regăsește în demersurile de interacțiune a cadrelor didactice cu părinții, agenții de pe plan local, regional, cu comunitatea în ansamblu.

Acest document, un adevărat punct de reper pentru proiectarea politicilor de nivel național sau regional în domeniul formării, conține și un set de recomandări și sugestii de politică educațională, pe care le prezentăm în continuare:

- Cadrele didactice trebuie să fie calificate, bine pregătite, în calitate de absolvenți ai unei instituții de învățământ superior sau al unei forme de învățământ echivalente;

- Programele de pregătire trebuie realizate pe toate cele 3 cicluri de studii, respectiv licență, masterat, doctorat, în vederea asigurării locului cuvenit în aria europeană a învățământului superior și pentru creșterea oportunităților de avansare și mobilitate în interiorul profesiei;

- Trebuie promovată cercetarea în studiile despre educare și formare;

- Profesia didactică trebuie abordată ca un continuum, ce include atât educarea inițială a cadrelor didactice, cât și inducția și dezvoltarea profesională continuă. În acest context, conceperea unor strategii coerente de învățare de-a lungul întregii vieți, atât prin activități (fie legate de un anumită temă/disciplină sau cu conținut psihopedagogic) cu caracter formal, cât și non-formal, sunt absolut necesare pentru dezvoltarea profesională continuă.

- Este recomandată mobilitatea cadrelor didactice, implicarea acestora în diferite tipuri de proiecte ce presupun mobilitatea în spațiul

europene, contribuie la aprecierea diversității și valorilor culturii europene și la educarea elevilor pentru a deveni cetățeni responsabili;

- Dezvoltarea oportunităților de studiere a limbilor străine atât pe parcursul programelor de pregătire inițială, cât și în cadrul activităților de dezvoltare profesională continuă;

- Dezvoltarea încrederii și transparenței în domeniul calificărilor cadrelor didactice în interiorul spațiului european va permite recunoașterea reciprocă a diplomelor de studii și va crește mobilitatea profesională a acestora;

- Crearea unor parteneriate între diferite instituții va conduce la activități de formare de calitate și la activități practice eficiente și nu în ultimul rând, la dezvoltarea unor adevărate rețele de inovare la nivel local și regional.

În concordanță cu recomandările pe care le-am prezentat anterior, putem afirma că formarea cadrelor didactice este o prioritate a fiecărui sistem de învățământ din fiecare țară membră, iar reformarea acestuia este o premisă pentru dezvoltarea unei cariere didactice de succes.

I.1.3. O radiografie a profesiei didactice

Actori centrali ai reformelor educaționale, cadrele didactice sunt în atenția reformelor educaționale implementate sau proiectate la nivel european și mondial, lucru reflectat în politicile educaționale. Prin cadre didactice sau personal didactic înțelegem acele persoane angajate într-o instituție oficială cu scopul de a ghida și direcționa experiențele de învățare ale elevilor sau studenților și având o calificare adecvată (*Joint ILO/Unesco Committee of experts on the application of the recommendations concerning teaching personnel, 2003*).

Există câteva principii ce se regăsesc în documentele de nivel european și național din diferite țări, care vizează diferitele aspecte ale profesiei didactice, și la care ne vom referi și noi pe larg în cadrul subcapitolelor următoare (Siniscalco, 2002):

- Cererea de noi cadre didactice continuă să fie ridicată, într-o lume aflată în dezvoltare;

- Compoziția demografică a forței de muncă reprezentată de cadrele didactice, variază de la o țară la alta, adesea în strânsă legătură cu nivelul de dezvoltare;

- O calificare terțiară este cerută noilor cadre didactice în toate țările OECD;

- Timpul de muncă și timpul de predare sunt diferite de la o țară la alta;

- Numărul de elevi dintr-o clasă este diferit de la o țară la alta;
- Salariile cadrelor didactice sunt destul de diferite, depinzând într-o foarte mare măsură de factori de natură politică și economică, nivelul de salarizare reflectând și nivelul de dezvoltare al respectivei țări;
- Condițiile de muncă și costurile per elev sunt determinate de o combinație complexă de factori.

I.1.3.1. Elemente de structură și dinamică ale corpului profesoral

Conform statisticilor Unesco, în 1997, exista un număr de 59 de milioane de cadre didactice, reprezentând 1,6% din populația totală, fiind grupul de profesioniști cel mai mare din lume. Diferența de cadre didactice dintre anii de referință 1990 și 1997 este de 7 milioane de cadre didactice, ceea ce ne poate permite să concluzionăm că există o creștere semnificativă la nivelul acestei profesii. În Europa, în anul 2006, statisticile indică un număr de 6,2 milioane de cadre didactice, o creștere de 1,2 milioane de profesioniști în 9 ani, cu un procent de creștere anual de 0,59% (*Improving the quality of teacher education*, 2007). De exemplu, în multe țări, cel puțin o persoană din 25 angajate lucrează în sistemul educațional, iar în altele, raportul ajunge chiar de una din zece (*Teachers for tomorrow's school*, 2001). În ceea ce privește raportul dintre cadre didactice și elevi, acesta variază semnificativ, de la 9 la 1 până la 72 la 1 în diferite țări. (Unesco, *Institute for Statistics*, 2006).

În țara noastră, conform datelor existente în *Anuarul statistic al României* (2008), publicație editată de Institutul Național de Statistică, dintr-o populație de 21 537 563 de locuitori, 48,7% sunt bărbați, iar 51,3% sunt femei. În învățământ sunt angajate aproximativ 400 000 de persoane, care ocupă atât posturi didactice, cât și nedidactice. Din acest total menționat anterior, 276 849 sunt cadre didactice, total care este în scădere față de 2002, unde numărul de cadre didactice ce își desfășurau activitatea în sistemul național de învățământ era de 286 670. 99,6% dintre cadrele didactice sunt salariate, 0,1 sunt patroni, iar 0,3% sunt lucrători pe cont propriu. Din această statistică reiese că majoritatea cadrelor didactice din România sunt angajate la o unitate de învățământ de stat sau particulară, numărul celor care posedă o instituție de învățământ privată fiind nesemnificativ.

Un alt indicator relevant este rata locurilor de muncă vacante, în sistemul de învățământ românesc, aceasta fiind de 0,91%, situație ce se poate explica și prin soluția găsită de autorități, de a acoperi anumite posturi vacante chiar și cu personal necalificat, comasare claselor, creșterea numărului de elevi dintr-o clasă. Această situație este destul de puțin

întâlnită la ora actuală, situație reflectată de numărul mic de posturi vacante scos la concursurile de titularizare.

Numărul de cadre didactice depinde, în foarte mare măsură și de numărul de elevi înscriși în sistemele de învățământ și de durata studiilor obligatorii. Se constată, la nivel european, în majoritatea țărilor, o rată de declin a numărului de elevi, în România aceasta fiind de 2,6% pe an. Învățământul obligatoriu variază între 8 și 13 ani, în România, acesta situându-se între 6 și 16 ani (*Study on key education indicators on social inclusion and efficiency, mobility, adult skills and active citizenship*, 2006).

I.1.3.2. Profil de vârstă, gen, condiții de muncă, nivel de calificare

Profilul de vârstă

În cea mai mare parte a țărilor OECD și din Uniunea Europeană, majoritatea cadrelor didactice au vârsta peste 40 de ani. Țări ca Suedia, Germania, Italia, Cehia, Norvegia, se confruntă cu o forță de muncă îmbătrânită. Spre exemplu, în Suedia, 49% din totalul cadrelor didactice au vârsta peste 50 de ani, la polul opus situându-se Coreea cu 17,1% (*Raport OECD*, 2002). Vârsta de grup modală pentru alte profesii este cuprinsă între 30 și 34 de ani, iar pentru profesia didactică plaja de vârstă se întinde între 50 și 54 de ani.

Între 1995 și 2005 se constată o creștere a cadrelor didactice cu vârsta peste 50 de ani. Dacă în anul 1995 profesia didactică era dominată de cadre didactice cu vârsta între 30 și 49 de ani, în 2005, structura este mult mai distribuită între grupe de vârstă, situându-se între 25 și 59 de ani (*Study on key education indicators on social inclusion and efficiency, mobility, adult skills and active citizenship*, 2006).

În ceea ce privește situația din țara noastră, statisticile prezentate în raportul Institutului Național de Statistică (2008), prezintă următoarea distribuție pe grupe de vârstă, a personalului angajat în sistemul de învățământ:

Nr. crt.	19-64 ani	19-24 ani	25-34 ani	35-44 ani	45-54 ani	55-64 ani	peste 65 ani
1	99,2%	3,5%	29%	22%	30,3%	14,2%	0,8%

Tabel 1.I. Distribuția personalului didactic pe grupe de vârstă

Analizând tabelul de mai sus, și sistemul românesc de învățământ beneficiază de un procent de 44,5% de persoane cu vârsta peste 45 ani, cu precizarea că statisticile se referă la întregul personal angajat, iar mai mult de jumătate din total este reprezentat de personal cu vârsta până în 45 de ani.

În ceea ce privește strict situația cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, aceasta este de 41 de ani, cu o ușoară variație în funcție de gen: media de vârstă a femeilor este de 39 de ani, iar a bărbaților în jur de 44 de ani, această diferență putând fi explicată și prin vârsta de pensionare diferită, mai mare pentru bărbați decât pentru femei (Zgaga, P., Neacșu, I., Velea, S., 2006).

Profilul de vârstă ne permite luarea în discuție a două aspecte: nivelul cheltuielilor și nivelul de experiență al acestora. În cadrul sistemelor educaționale cu o forță relativ tânără pot apărea probleme legate de lipsa de experiență, de nevoia de a investi suplimentar, prin cursuri de dezvoltare profesională sau programe suport și posibilitatea de a părăsi profesia didactică în favoarea unor locuri de muncă mult mai bine plătite sau mai atractive din punct de vedere al dezvoltării profesionale. În același timp, bugetul alocat cadrelor didactice tinere este mult mai mic decât al celor cu experiență, fiind cunoscut faptul că sistemele educaționale din diferite țări merg pe o salarizare progresivă, iar debutanții nu se bucură de un nivel de salarizare satisfăcător.

În cadrul țărilor cu forța de muncă peste 50 ani, apar elemente pozitive date de un nivel ridicat de experiență, dar și probleme de utilizare a noilor tehnologii. Pe de altă parte, sistemele educaționale cu cadre didactice în vârstă se confruntă cu problema pensionării și implicit, construirea unor strategii de atragere a tinerilor spre profesia didactică. În același timp, cheltuielile financiare în astfel de sisteme sunt mult mai mari, știind fiind faptul că în învățământ, nivelul de salarizare crește o dată cu vârsta și vechimea acumulată. În cazul în care țările se confruntă cu dificultăți financiare, suplimentele salariale, sistemele de premiere și recompense sunt primele vizate pentru a se renunța la ele.

Tot conform statisticilor realizate la nivel european și mondial, țările puțin dezvoltate au o proporție mult mai mare de cadre didactice tinere, aceste sisteme fiind caracterizate și de o fluctuație mare de personal, lucru nu tocmai benefic pentru stabilitatea sistemului de învățământ.

Distribuția cadrelor didactice după gen

Este o realitate unanim recunoscută aceea că profesia didactică este una ce beneficiază de un număr foarte mare de persoane de sex feminin angajate, peste 80% la nivel preșcolar și primar, numărul acestora fiind în continuă creștere după anii 90. Acest lucru poate fi explicat și prin faptul că este o profesie cu venituri nu foarte mari, dar care cresc treptat spre nivele superioare și faptul că beneficiază de o perioadă relativ mare de timp liber, comparativ cu alte profesii, favorabil asumării responsabilităților specifice vieții de familie. Bărbații preferă locuri de muncă mult mai bine plătite și cu