

Perfecționarea activității desfășurate de cadrele didactice

În contextul actual, al creșterii rolului și importanței învățământului în societate, se impune perfecționarea activității cadrelor didactice. Din ce în ce mai mult se folosește noțiunea de *formare a formatorilor*, care reprezintă procesul de ridicare a nivelului de cunoștințe profesionale și pedagogice, atât prin îmbunătățirea formării inițiale, cât și prin metodele de educație permanentă. F. Imbernon¹ consideră formarea continuă a profesorilor ca fiind „un sistem specific, orientat spre perfecționarea personalului didactic în sfera de activitate proprie, astfel încât să se asigure o îmbunătățire profesională și umană... Formarea permanentă a profesorilor, la orice nivel educațional, presupune, în același timp, actualizarea științifică, psihopedagogică și culturală”. Același autor prezintă următoarele obiective ale formării profesorilor:

- ▷ dobândirea unui set de competențe și abilități generice;
- ▷ stimularea profesorului de a acționa ca un cercetător în cadrul orei de curs;
- ▷ dobândirea de aptitudini pentru adoptarea și implementarea unor decizii referitoare la corpul profesoral, la comportamentul acestuia în procesul de instruire etc.

Scopul perfecționării activității desfășurate de profesori este reprezentat de îmbunătățirea calitativă a procesului educațional. Din acest punct de vedere, putem aprecia că un profesor, prin nivelul de cunoștințe pe care îl posedă, prin tehnicile de predare și evaluare folosite, prin comportamentul pe care îl adoptă în relația cu studenții, influențează într-o măsură covârșitoare procesul de învățământ. În acest sens, au fost create o serie de modele reprezentând „profesorul ideal”, spre care trebuie să tindă orice cadru didactic din învățământul superior.

Perfecționarea activității personalului didactic trebuie să se realizeze prin intermediul unor programe specifice, bine articulate, cu obiective precise și modalități de aplicare bine conturate. Pentru a realiza un program de formare a profesorilor, trebuie respectate câteva principii, dintre care putem enumera:

☞ *Principiul inovării* – care se referă la crearea unui mediu de inovare, prin creșterea calității instruirii studenților, atât la nivelul instituției în ansamblul ei, cât și la nivelul facultății, catedrei și profesorului individual;

- ☞ *Principiul multidimensionalității* programului de perfecționare – orice program de *formare a formatorilor* trebuie să vizeze numeroase aspecte (profesional, psihologic, pedagogic etc.), respectând caracterul multidimensional al conceptului de „bun profesor”;
- ☞ *Principiul concentrării pe profesor* – programul de perfecționare trebuie să țină cont, în primul rând, de necesitățile profesorilor care participă la procesul de instruire a studenților, și mai puțin de necesitățile instituției în ansamblul ei;
- ☞ *Principiul multi-nivel* – se referă la faptul că orice program de perfecționare trebuie să acționeze la mai multe niveluri: la nivelul institutului de învățământ superior, în ansamblul său, (prin coordonarea disciplinelor, planificarea orelor de curs etc.), precum și la nivelul profesorului (având în vedere aspecte legate de personalitatea cadrului didactic, competențele acestuia în procesul de instruire);
- ☞ *Principiul satisfacției* – programul de perfecționare trebuie să țină cont de toți factorii care generează satisfacție profesională și materială, atât pentru profesori, cât și pentru elevi;
- ☞ *Principiul participării motivate* – presupune stimularea tuturor activităților pe care le desfășoară un cadru didactic (ex. stimularea activității de cercetare sau de documentare, prin eventuala reducere a numărului de ore de instruire a studenților; acolo unde acest lucru nu este posibil, trebuie avute în vedere alte tipuri de motivări: diplome, certificate de invenții, premii etc.);
- ☞ *Principiul credibilității* – programul de perfecționare trebuie să se realizeze pe baza unei planificări sigure, raționale și realiste, având în vedere acele aspecte deficitare ale pregătirii personalului didactic;
- ☞ *Principiul cuantificării* – programul de perfecționare trebuie astfel conceput încât să aibă obiective cuantificabile, care să permită compararea rezultatelor cu obiectivele propuse.

Respectarea acestor principii va conduce la inițierea și derularea unor planuri eficiente de perfecționare a activității profesorilor. În cele ce urmează, prezentăm un exemplu de astfel de plan.

¹ Imbernon, F. (1989) – „La formación del profesorado”, Barcelona, Laia

Model de plan de perfecționare a capacității de instruire a personalului didactic

Planul se fundamentează pe perfecționarea capacității de instruire a profesorului. Conținutul tematic al planului de îmbunătățire a activității cadrelor didactice se referă la următoarele aspecte:

- ♦ disciplina și modul de predare: claritate, prezentare interesantă, ritm de predare adecvat etc.;
- ♦ relația cu studenții: climatul în timpul orei de curs, participarea studenților, atenția acordată acestora etc.;
- ♦ modul de evaluare a rezultatelor: examene, colocvii etc.;
- ♦ resurse utilizate: material didactic (calculatoare, retroproiectoare), manuale etc.

„Actorii” implicați în planul de perfecționare sunt: cadrele didactice supuse procesului de analiză, studenții și colectivul de evaluatori. Trebuie precizat că acesta din urmă este reprezentat de un departament specializat în cadrul fiecărui institut de învățământ superior. În situația în care nu există un astfel de departament, colectivul de evaluare poate fi format din persoane din interiorul sau din exteriorul sferei de activitate a profesorilor analizați (eventual, colegi ai acestora), care au experiență sub raportul evaluării cadrelor didactice. În cazul Academiei de Studii Economice București, el poate fi reprezentat de Departamentul de Pregătire și Perfecționare a personalului didactic.

Planul de perfecționare a capacității de instruire a cadrelor didactice se realizează pe două niveluri: individual și de grup.

1. Plan de perfecționare individuală

Are în vedere diagnosticarea activității și îmbunătățirea capacității de instruire, pentru fiecare cadru didactic în parte. Presupune parcurgerea mai multor etape:

- ⇒ *ședința (întâlnirea) inițială*: reprezintă primul contact între corpul de evaluatori și profesor. Ea servește explicării acestuia a obiectivelor evaluării, a timpului alocat, a modalităților de evaluare etc.;
- ⇒ *colectarea informațiilor*: în cadrul acestei etape, pe baza informațiilor culese, se realizează un diagnostic concret, exact și complet al profesorului analizat. Sistemul de colectare a datelor trebuie să aibă în vedere mai multe aspecte:
 - ♦ studenții, prin intermediul chestionarelor;
 - ♦ profesorii, prin intermediul chestionarelor de autoevaluare, al probelor de verificare a cunoștințelor studenților, al jurnalelor săptămânale etc. Acestea din urmă reprezintă niște fișe săptămânale de observație pe care profesorul le completează pe întreaga durată de desfășurare a procesului de diagnosticare, în care își notează evenimentele relevante ale activității de instruire (pregătirea cursului, desfășurarea procesului de predare etc.);
 - ♦ înregistrarea video (acolo unde este posibil) a unei ore de curs, fără anunțarea prealabilă, în vederea analizei de către colectivul de evaluare.
- ⇒ *diagnosticarea*: în cadrul acestei etape se realizează raportul referitor la capacitatea de instruire a profesorului. Raportul trebuie să fie o sinteză a tuturor rezultatelor obținute prin prelucrarea informațiilor;
- ⇒ *ședința (întâlnirea) de planificare*: în cadrul acestei etape, șeful colectivului de evaluare explică profesorului rezultatele înregistrate. Obiectivul principal este acela al stabilirii planului individual de perfecționare a activității cadrului didactic;
- ⇒ *îmbunătățirea domeniilor deficitare*: în cadrul acestei etape se realizează o analiză a domeniilor care trebuie

îmbunătățite, se adoptă măsurile cele mai adecvate referitoare la perfecționarea activității și se evaluează rezultatele obținute;

- ⇒ *ședința (întâlnirea) finală*: în această fază, colectivul de evaluare prezintă profesorului rezultatele etapei anterioare. În același timp, profesorul își exprimă criticile și observațiile referitoare la planul de perfecționare.

2. Plan de perfecționare colectivă (de grup)

Acest plan se derulează pe baza aceluiași etape ca și în cazul planului de perfecționare individuală, cu mențiunea că trebuie să se țină cont de forma de grup a corpului didactic. Planul de perfecționare colectivă are în vedere îmbunătățirea de ansamblu a activității cadrelor didactice care au aceeași sferă de activitate și predau discipline identice sau înrudite. Este cazul clasic al catedrelor din cadrul oricărei facultăți.

Un ultim aspect referitor la planul de perfecționare a activității personalului didactic se referă la *difuzarea rezultatelor*. În acest sens, considerăm necesar un Buletin de informații (eventual, semestrial) care să cuprindă aprecieri și informații referitoare la activitatea de evaluare a personalului didactic. El trebuie să reprezinte un organ de comunicare între diferite catedre din cadrul unui institut de învățământ superior, pe tema îmbunătățirii calității instruirii și a perfecționării personalului didactic.

În condițiile actuale ale unei dezvoltări fără precedent a științei și tehnologiei, ale unei complexități crescânde a vieții cotidiene, persoanele care au o pregătire educațională superioară dețin un avantaj covârșitor față de cei ce nu au pregătirea necesară. Tocmai din această cauză, perfecționarea activității cadrelor didactice, a celor care „formează” indivizii în societate, constituie o prioritate fundamentală.

Asist. univ. drd. Claudiu CICEA

Bibliografie

1. IMBERNON, F. *La formación del profesorado*, Barcelona, Laia, 1989
2. KEETON, M. *Effectiveness and Efficiency in Higher Education for Adults: A Guide for Fostering Learning*, Kendall / Hunt Publishing Company, 2002
3. LANDSHEERE, G. *Société de l'Information et l'Education : Synthèse de Rapport*, 1995
4. RILEY, R. *Technology and Education : An Investment in Equity and Excellence*, Webcast of the Secretary's Speech to the National Press Club, Washington D.C., 1998
5. TENFRINK, T. *Evaluation, a Practical Guide for Teacher*, Mc. Graw-Hill Book Company, 1974