

Diagnoza mediului intern/extern și a nevoilor de perfecționare-formare continuă a cadrelor didactice

Strategia de dezvoltare a C.C.D. Iași, elaborată pe baza diagnozei mediului intern/extern și a nevoilor de perfecționare/formare continuă a cadrelor didactice din județ.

I. Surse de informare

Considerăm că întreaga activitate de formare trebuie să pornească de la diagnoza și analiza nevoilor educaționale și de formare continuă prin:

1. Identificarea nevoilor sistemice și a celor individuale:
 - a. analiza fișei postului și a standardului ocupațional;
 - b. analize organizaționale a nevoilor de formare cu accent pe dificultățile pe care le întâmpină fiecare angajat în îndeplinirea sarcinilor;
 - c. analiza informațiilor de tip cantitativ și calitativ referitoare la unitățile școlare în vederea formării unei imagini de ansamblu asupra formabililor (aplicarea de chestionare – aplicarea lor).
2. Analiza complexă a comunităților de proveniență a formabililor prin:
 - a. explorarea nevoilor și problemelor comunității;
 - b. identificarea relațiilor dintre unitățile școlare și comunitate;
 - c. stabilirea gradului de integrare a instituțiilor educaționale în strategia comunitară;
 - d. identificarea *punctelor tari și slabe* ale mediului intern, *ale oportunităților și amenințărilor* din partea factorilor externi care favorizează sau stânjenesc activitățile de formare continuă - analiza SWOT.
 - e. radiografierea aspectelor legate de contextul politic, economic, social.Utilizarea metodei auditului pentru diagnosticarea cauzelor generatoare de probleme în sistemul educațional, evaluarea importanței lor și formularea recomandărilor.
3. Analiza nevoilor de formare ne-a oferit date pentru:
 - a. Identificarea disfuncționalităților din activitatea cadrelor didactice;
 - b. Definirea standardelor de performanță pe categorii profesionale;
 - c. Elaborarea unui/unor programe de formare continuă care să asigure calitatea în procesul educațional.

Diagnoza nevoilor de formare s-a realizat pornind de la:

1. Obiective rezultate din direcțiile strategice ale M.Ed.C.T. pe perioada 2008-2013.
2. Obiectivele strategice ale I.S.J.
3. Analiza fișei postului educabilului (standarde ocupaționale, atribuții de serviciu).
4. Analiza scopurilor organizaționale particularizate la nivelul unităților de învățământ din teritoriu.
5. Identificarea obiectivelor de dezvoltare personală ale educabilului corelate cu scopurile unității de învățământ.
6. Identificarea „nevoilor de pregătire profesională” în vederea atingerii obiectivelor personale și a celor de sistem.
7. Analiza complexă a comunității de proveniență a formabililor (nevoi și probleme ale comunității; integrarea instituțiilor și politicilor educative în strategia comunitară).
8. Analiza SWOT.
9. Chestionarul de analiză a nevoilor de formare continuă a cadrelor didactice.

Direcțiile strategice ale M.E.C.T.S. pentru perioada 2008-2013

1. Asigurarea egalității de șanse și sporirea accesului la educație.
2. Asigurarea calității educației și compatibilizarea sistemului național de învățământ cu sistemul european de educație și formare profesională.
3. Descentralizarea și creșterea gradului de autonomie a sistemului educativ, la nivelul unităților/instituțiilor de învățământ.
4. Stimularea educației permanente.
5. Reforma educației timpurii.
6. Creșterea capacității instituționale, pentru elaborarea și gestionarea proiectelor.
7. Susținerea, în manieră integrată, a educației, cercetării și inovării.

Obiectivele strategice ale I.S.J. Iași

1. Perfecționarea personalului didactic pentru aplicarea noului curriculum și abordarea unor strategii didactice eficiente prin cuprinderea unui număr cât mai mare de cadre didactice la cursurile de formare.
2. Stimularea autonomiei financiare și a descentralizării decizionale.
3. Asigurarea calității proceselor de predare – învățare – evaluare și a serviciilor educaționale.
4. Monitorizarea și evaluarea impactului programelor de formare desfășurate.

Rapoartele/concluziile inspecțiilor școlare efectuate de ISJ Iași

Una din funcțiile inspecției școlare este cea de diagnoză, prognoză și prospecție a sistemului de învățământ, iar obiectivul principal îl constituie creșterea eficienței și a calității procesului de învățământ prin realizarea finalităților educației.

Prin intermediul inspecțiilor școlare se obțin informații reale despre modul de realizare a activității didactice, respectiv despre nivelul la care se situează calitatea procesului de predare, învățare și evaluare, prin raportare la curriculum, la programa școlară și la politica educațională adoptată.

În anul școlar 2009-2010 ISJ Iași a realizat inspecții frontale, conform RODIȘ și MARODIȘ, în 29 de unități școlare, dintre care 15 inspecții în mediul urban și 14 în mediul rural.

Situația statistică a inspecțiilor (curente și speciale) efectuate în anul școlar trecut, pentru definitivarea în învățământ, gradul didactic II și gradul didactic I este prezentată în tabelul următor:

	Definitivare în învățământ	Gradul didactic II			Gradul didactic I			Total
		Sesiunea 2010 IS	Sesiunea 2011 IC2	Sesiunea 2012 IC1	Seria 2008-2010 IS	Seria 2009-2011 IC2	Seria 2011-2013 IC1	
Inspecții efectuate de inspectorul	16	17	11	21	39	21	29	154

de specialitate								
Inspecții efectuate de cadre didactice – metodiști ISJ	413	309	279	267	218	265	271	2022
Total	429	326	290	288	257	286	300	2176

Calificativele/notele la inspecțiile derulate în anul școlar 2009-2010 sunt centralizate în tabelul de mai jos:

Felul examenului	Calificativ		Nota			
	Foarte bine	Bine	10	9	8	7
Definitivat 2010			406	19	2	2
Gradul I 2011-IC2	285	1				
Gradul I 2013-IC1	297	3				
Gradul II 2011-IC2	287	3				
Gradul II 2012-IC1	285	3				

Prioritățile de formare pentru cadrele didactice din județul Iași au fost identificate în urma unei atente analize a concluziilor/rapoartelor de la inspecțiile frontale precum și a celor pentru definitivarea în învățământ și gradele didactice, dar și din discuțiile cu inspectorii de specialitate, cu directorii, cu cadrele didactice, cu responsabilii cu perfecționarea din școli. Prin urmare, analiza nevoilor de perfecționare a rezultat din:

- nevoi reieșite din inspecția școlară, care reclamă, pentru anumite cadre didactice, necesitatea perfecționării;
- nevoi concrete, exprimate de potențialii beneficiari.

Analiza nevoilor de formare ne-a oferit date pentru:

- Identificarea disfuncționalităților din activitatea profesională a personalului din învățământul preuniversitar;
- Elaborarea unor programe de formare continuă care să asigure calitatea în procesul educațional.

În urma analizei rapoartelor/concluziilor inspecțiilor școlare a rezultat nevoia de sprijin prin programe de formare continuă pentru *cadrele didactice debutante*, dar și pentru *cadrele didactice cu o vechime la catedră de până la 7 ani*:

Aspecte ce necesită ameliorare pentru debutanți	Propunere curs
- dificultăți de adaptare și de integrare în organizație, slaba comunicare între cadrele didactice mai vechi în unitate și debutanți;	Managementul schimbării
- dificultăți în adaptarea cunoștințelor la nivelul clasei;	Didactica disciplinei
- deficiențe în managementul clasei: dificultăți de comunicare cu elevii;	Managementul clasei
- lipsa de experiență a debutanților în întocmirea documentelor didactice: planificare calendaristică, proiectarea unității de învățare, planuri de lecție;	Didactica disciplinei (proiectare - planificare)
- dozarea necorespunzătoare a timpului didactic	Didactica disciplinei (proiectare - implementare) Managementul timpului
- în timpul activității se preferă abordarea frontală a colectivului, fiind implicați îndeosebi elevii mai buni; - există reținere pentru activitățile pe grupe și pentru exploatarea modalităților de cooperare între elevi; - interacțiunea elev-elev și elev-profesor este insuficient încurajată;	Managementul clasei Didactica disciplinei (metode activ-participative)
- informații insuficiente privind consilierea elevilor în scopul unei orientări școlare potrivit cu potențialul intelectual și cu aptitudinile fiecăruia;	Consiliere și orientare – areal nonformal

Aspecte ce necesită ameliorare pentru cadrele didactice cu o vechime la catedră de până la 7 ani	Propunere curs
-diversificarea metodelor didactice, punându-se accent pe caracterul formativ și pe creativitate;	Invățarea activă – strategii, metode
- tratarea diferențiată a elevilor, în special în mediul rural, unde există decalaje mai mari între elevi în privința pregătirii lor; - unele cadre didactice (chiar și cele cu vechime mai mare la catedră) nu cunosc rezultatele cercetărilor privind inteligențele multiple și posibilitățile de aplicare a acestora în activitatea didactică;	Didactica disciplinei- Proiectare – predare Teoria inteligențelor multiple

Rezultatele chestionarelor aplicate în sistem și a altor metode de investigare

În urma aplicării chestionarului și a analizei activității de perfecționare/formare continuă desfășurată de C.C.D. Iași pornind de la **Directiile strategice ale M.E.C.T.S. pe perioada 2008-2013 și Obiectivele strategice ale I.S.J.** în anul școlar 2009-2010, prin metoda SWOT, au reieșit următoarele concluzii față de care trebuie să se țină seama în activitatea viitoare.

II. Analiza SWOT

1. PUNCTE TARI

- a. Casa Corpului Didactic reprezintă principalul organizator de programe de formare continuă a personalului didactic din județul Iași, care promovează noua concepție asupra pregătirii personalului didactic, focalizată pe nevoile beneficiarului, centrată pe formare, nu pe informare, având în vedere piața ofertei de formare și faptul că instituțional, material și funcțional, această instituție se află într-o poziție favorabilă.
- b. C. C. D. inițiază și organizează periodic, activități științifice, metodice, educative cu impact pozitiv asupra beneficiarilor.
- c. C. C. D. colaborează cu formatori și profesori cu experiență didactică, universitari, care sunt parteneri ai CCD, pentru susținerea unor stagii de formare.
- d. C. C. D. oferă consultanță de specialitate, metodică și psihopedagogică personalului didactic/nedidactic/didactic auxiliar din județ.
- e. C.C. D. este parteneră în proiectul bilateral româno-francez: „Educație pentru informație”, de realizare a Centrelor de Documentare și Informare, asigurând crearea și dezvoltarea rețelei de Centre de Documentare și Informare în județ.
- f. C. C. D. susține și editează revista proprie: “Univers Didactic” ISSN:
- g. C. C. D. este centru metodologic pentru bibliotecarii și documentariștii din județ.
- h. C. C. D. dispune de un valoros fond documentar, destinat informării cadrelor didactice.
- i. C. C. D. dezvoltă relații de parteneriat educațional în țară și străinătate.
- j. C. C. D. dezvoltă abilități de comunicare și cooperare cu instituțiile cu rol educativ în comunitatea rurală (familia, biserica, autorități locale, asociații și organizații, etc.).
- k. C. C. D. inițiază cadrele didactice în elaborarea și implementarea de programe, proiecte și parteneriate.
- l. C. C. D. are o strategie bine articulată comună a acțiunilor sale specifice și ale Inspectoratului Școlar Județean.
- m. Planul managerial al Casei Corpului Didactic este construit pe domenii, obiective/activități, responsabili, orizont de timp, parteneri, modalități de evaluare, locul desfășurării activității, costuri estimate.
- n. Proiectarea activității specifice Casei Corpului Didactic este fundamentată pe existența unui proiect de dezvoltare instituțională, valori, misiune, documente orientative și obiective strategice.
- o. Oferta de programe a C. C. D. are la bază investigarea nevoii de formare și se remarcă prin cantitate, calitate și diversitate.
- p. C. C. D. se remarcă printr-o organizare riguroasă a activității fundamentată pe documentele de bază care reglementează domeniul, prin viziunea modernă de proiectare a managementului instituțional și prin buna fundamentare a conținuturilor.
- q. C. C. D. colaborează cu factorii educaționali locali, cu organizații profesionale, ONG-uri, și fundații strategice care se concretizează în activități care răspund nevoilor individuale, de grup, organizaționale și instituționale în vederea dezvoltării competențelor specifice îndeplinirii rolului social al cadrului didactic.
- r. C. C. D. are relații de parteneriat și colaborare cu Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, C.J.A.P.P. Iași și ONG-uri în derularea activităților de formare și perfecționare.

- s. Înființarea celor 31 Centre de Documentare și Informare din județ.
- t. C. C. D. colaborează cu directorii unităților de învățământ și cu responsabili cu formarea din școli.
- u. C. C. D. are o dotare tehnică adecvată și o comunicare în rețea prin internet.
- v. Casa Corpului Didactic se remarcă prin capacitatea angajaților de a forma o echipă și a acționa întocmai.
- w. Casa Corpului Didactic valorifică eficient alternativele educaționale și logistica din dotare.
- x. C. C. D. are o bună colaborare cu unitățile de învățământ în asigurarea de consultanță și consiliere metodică și de specialitate.
- y. Practicarea unui management deschis, participativ, orientat spre deschidere și disponibilitate în colaborare și stabilire de parteneriate în interesul învățământului.
- z. Amenajarea interiorului CCD și a Centrului de Documentare și Informare propriu cu mobilierul necesar, dar și cu logistica și aparatura necesară funcționalității optime a acestora.

2. PUNCTE SLABE

- a. Nu s-a monitorizat suficient activitatea de formare continuă la nivelul unităților de învățământ.
- b. Dificultăți în diseminarea informației, mai ales în zona rurală.
- c. Lipsa unui sistem omogen, flexibil și constant de comunicare cu managerii unităților de învățământ și responsabili cu formarea.
- d. Insuficiența resurselor bugetare destinate exclusiv programelor de formare/perfecționare, chiar și pentru plata formatorilor.
- e. Lipsa unei legislații clare privind gestiunea problemelor legate de formarea continuă, în vederea eliminării paralelismelor și trasării clare a responsabilităților; Repartizarea directă a bugetului solicitat de CCD.
- f. Activitate încă redusă de atragere și obținere de resurse extrabugetare.

3. OPORTUNITĂȚI:

- a. Strategia MECTS cu privire la formarea continuă în consens cu **Procesul de la Bologna**.
- b. Noua viziune asupra misiunii și funcțiilor CCD cuprinse în Legea Învățământului nr. 84/1985, Statutul Personalului Didactic – Legea nr. 128/1997 și Regulamentul de organizare și funcționare a casei corpului didactic OMECTS 4713/23.08.2010.
- c. Deschiderea ISJ Iași față de activitatea de formare a cadrelor din județ.
- d. Existența formatorilor naționali și locali în mai multe domenii de formare.
- e. Construirea pieței locale de ofertă prin acreditarea cursurilor proprii de către CNFPÎP.
- f. Receptivitatea tinerelor cadre didactice față de formarea profesională.
- g. Analiza oportunității de a înființa filiale ale Casei Corpului Didactic în zonele îndepărtate ale județului (Hârlău, Răducăneni).
- h. Elaborarea unor programe proprii de formare și depunerea acestora la Centrul Național de Formare a Personalului din învățământul preuniversitar pentru acreditare.

- i. Diversificarea ofertei de programe și derularea la nivelul județului a unor stagii de formare a cadrelor didactice în vederea schimbării stilului de abordare a procesului instructiv-educativ și de adaptare a curriculum-ului la cerințele mediului socio-economic, precum și pentru a facilita parcursuri individuale prin aplicarea de pedagogii diferențiate și a diversității în curriculum.
- j. Extinderea programului «Managementul formării centrate pe unitatea de învățământ» la nivelul întregului județ, cu precădere în C.D.I.- urile din mediul rural.

4. AMENINȚĂRI:

- a. Disponibilitatea încă destul de redusă față de inovație a multor cadre didactice.
- b. Ofertare neloaială de programe formative din partea altor furnizori de formare.
- c. Scăderea interesului unor categorii de cadre didactice pentru activitatea de formare.
- d. Lipsa de responsabilitate a unor manageri școlari față de formarea continuă.
- e. Costurile ridicate ale deplasării formabililor în locația CCD.
- f. Lipsa de disponibilitate a unor ofertanți de formare de a stabili ca locație și localitățile de “provincie”.

Concluzii:

Nevoi organizatorice:

- a. organizarea și dezvoltarea marketingului educațional;
- b. organizarea bazei de date privind furnizorii de formare;
- c. organizarea și derularea relațiilor cu unitățile de învățământ și filialele proprii;
- d. coordonarea în teritoriu a activității de formare.

Nevoi de comunicare:

- a. cu furnizorii de programe;
- b. cu ISJ, CJRAE, CREI;
- c. cu managerii școlari;
- d. cu responsabilii cu formarea din școli;
- e. cu mass-media.

Nevoi de relaționare eficientă cu beneficiarii și cu furnizorii de oferte de formare.

III. Nevoile de formare a cadrelor didactice

Chestionarul utilizat a fost adaptat după cel elaborat în cadrul proiectului EuropeAid/ 121446/D/SV/RO PHARE pe baza standardelor Ministerului Educației, Cercetării și Inovației din România.

Prin acest chestionar de autoevaluare a nevoilor de formare a cadrelor didactice din județul Iași, adaptat obiectivelor noastre, au fost identificate acele tipuri de competențe, cunoștințe, abilități și atitudini care pot fi formate și dezvoltate prin intermediul unor cursuri de formare continuă care își propun să sprijine activitatea cadrelor didactice.

Chestionarul a fost aplicat pe un **eșantion** format dintr-un număr de **2048 de cadre didactice din 64 de unități de învățământ din județul Iași**. Structura eșantionului a fost următoarea:

1. Unități școlare din mediul: urban – 90,62%
rural – 9,38%
2. Cadre didactice din unități din mediul: urban - 1626
rural - 422
3. Categoriile cadre didactice: educatoare – 312
învățători/ institutori – 589
profesori gimnaziu – 731
profesori licee/grupuri școlare - 616
4. Distribuția subiecților în funcție de gen:
 - masculin: 31%
 - feminine: 69%
5. Distribuția subiecților în funcție de aria curriculară:
 - limbă și comunicare: 24%
 - Matematică și științe ale naturii: 28%
 - Om și societate: 16%
 - Arte: 6%
 - Educație fizică și sport: 8%
 - Tehnologii: 18%
6. Distribuția subiecților în funcție de gradul didactic:
 - Gradul I: 14%
 - Gradul II: 32%
 - Definitivat: 34%
 - Stagiar: 20%
7. Distribuția subiecților în funcție de vechimea în învățământ:
 - 0 - 2 ani: 12%
 - 3 -10 ani: 34%
 - 11-20 ani: 22%
 - 21-30 ani: 18%
 - peste 30 ani: 14%

Așa cum se poate observa, distribuția subiecților în funcție de principalele variabile luate în calcul este una relativ uniformă, raportabilă la distribuțiile corespunzătoare populației țintă avută în vedere. În cea ce privește genul subiecților predomină subiecții de sex feminin, aspect explicabil atât prin ponderea mai ridicată a acestora în populația țintă, cât și prin disponibilitatea mai ridicată a acestora de a răspunde chestionarului utilizat. Au fost incluse în lotul de subiecți toate categoriile de respondenți existente în populația țintă (având în vedere genul, aria curriculară, gradul didactic și experiența la catedră), așa încât rezultatele se pot generaliza la nivelul populației țintă.

Informațiile culese de la subiecții cuprinși în acest eșantion pot fi considerate ca fiind reprezentative pentru populația țintă, dat fiind numărul relativ mare de subiecți investigat și distribuția relativ uniformă a acestora în funcție de variabilele considerate relevante pentru analiza de față, prezentată în cele ce urmează.

Chestionarul a vizat 8 domenii de competență cheie ale activității cadrelor didactice:

1. Relațiile cu elevii
2. Activitatea de predare-învățare
3. Managementul clasei
4. Proiectare, planificare
5. Cunoștințe de specialitate

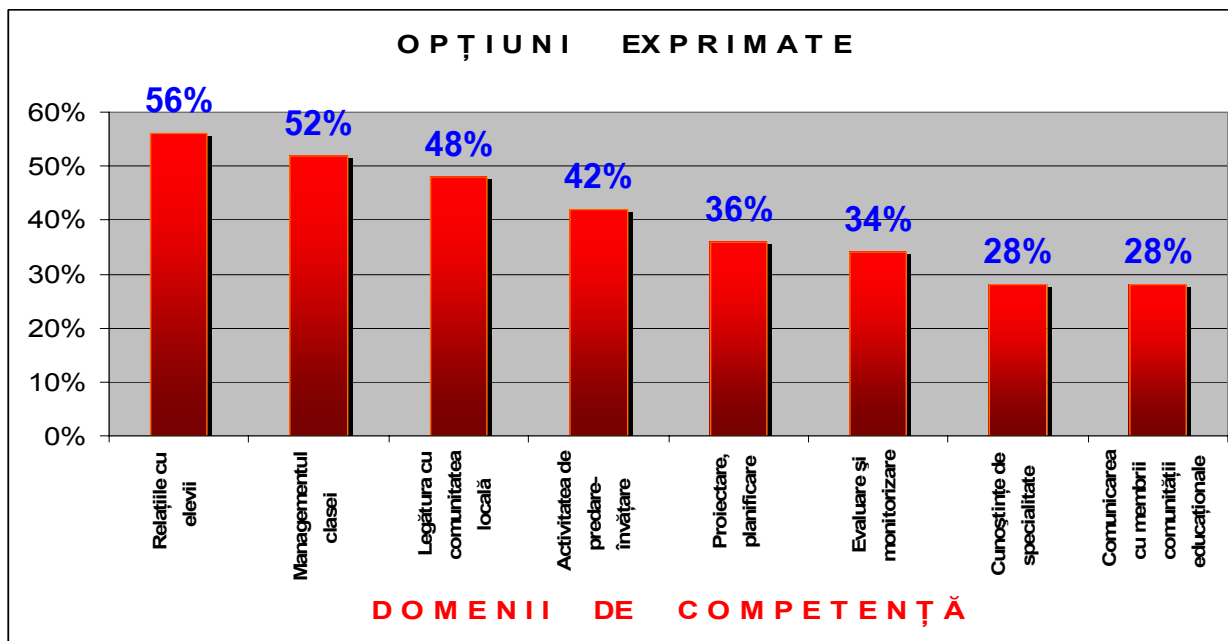
6. Evaluare și monitorizare
7. Comunicarea /relaționarea cu cadrele didactice din școală
8. Legătura cu comunitatea locală

Fiecare domeniu cheie cuprinde un număr de indicatori de performanță prezentați sub formă de întrebări/itemi prin care se analizează diferitele aspecte ale competenței profesionale.

A. Ierarhizarea preferințelor pentru domeniile de competență asupra cărora ar trebui să se concentreze programele de formare continuă

Ierarhizarea domeniilor de competență ale cadrelor didactice asupra cărora ar trebui să se concentreze programele de formare continuă desfășurate în cadrul Casei Corpului Didactic are următoarea distribuție:

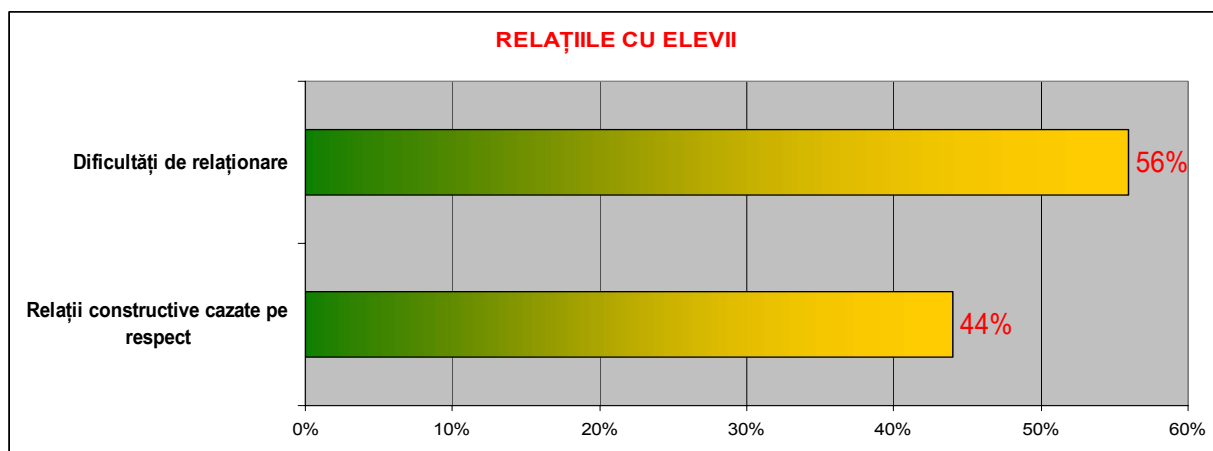
DOMENII DE COMPETENȚĂ	OPȚIUNI EXPRIMATE
1. Relațiile cu elevii	56%
2. Managementul clasei	52%
3. Legătura cu comunitatea locală	48%
4. Activitatea de predare-învățare	42%
5. Proiectare, planificare	36%
6. Evaluare și monitorizare	34%
7. Cunoștințe de specialitate	28%
8. Comunicarea cu membrii comunității educaționale	28%



B. Analiza necesităților de formare pe domeniile de competență cheie ale activității cadrelor didactice

1. RELAȚIILE CU ELEVII

Relații constructive bazate pe respect	44%
Dificultăți de relaționare	56%



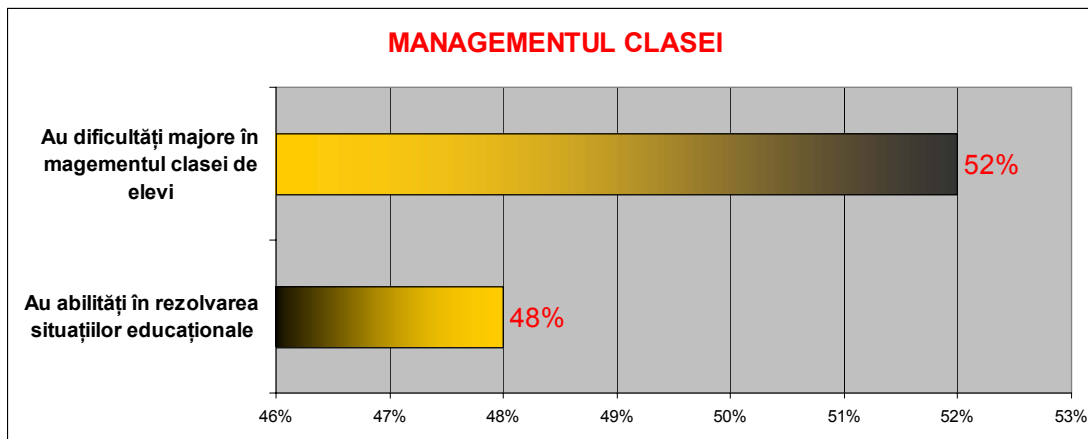
Numai **44%** din cadrele didactice care au răspuns la chestionar consideră că sunt competente în stabilirea și păstrarea unor **relații constructive bazate pe respect**, încredere și sprijin cu elevii, pe promovarea valorilor, atitudinilor și comportamentelor pozitive față de elevi.

56% din cadrele didactice recunosc că au **dificultăți de relaționare** cu elevii și că au nevoie de sprijin suplimentar pentru a-și îmbunătăți competențele prin programe de formare continuă. Activitățile de formare și dezvoltare ar trebui să se concentreze în special pe următoarele aspecte:

1. Oferirea de sfaturi practice pe probleme privitoare la egalitate, incluziune și diversitate pentru a răspunde nevoilor elevilor.
2. Abordarea interculturală incluzivă a activităților desfășurate cu elevii.
3. Recunoașterea, aprecierea și valorificarea diversității sociale, religioase, etnice și lingvistice spre beneficiul elevilor.

2. MANAGEMENTUL CLASEI

Au abilități în rezolvarea situațiilor educaționale	48%
Au dificultăți majore în managementul clasei de elevi	52%

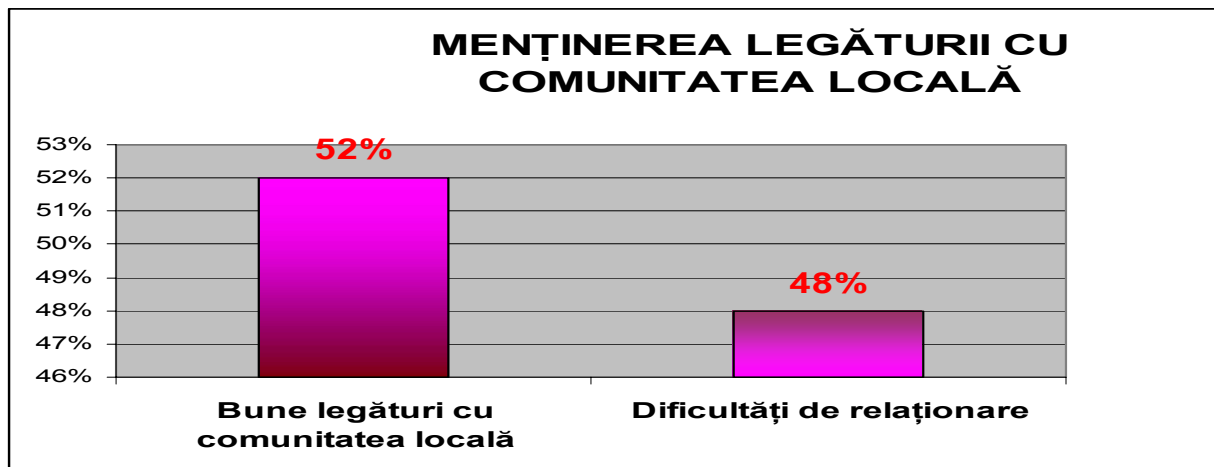


Mai puțin de jumătate din cadrele didactice respondente **48%** apreciază că au abilitățile necesare de intervenție activă în rezolvarea situațiilor educaționale specifice, în timp ce **52%** consideră că întâmpină **dificultăți majore în managementul clasei de elevi**. În acest domeniu de competență, este nevoie de formare și dezvoltare profesională în următoarele aspecte:

1. Stabilirea și menținerea controlului eficient al clasei, al activităților și comportamentului elevilor.
2. Gestionarea situațiilor de criză care au loc la nivelul clasei.
3. Motivarea elevilor în vederea maximizării eforturilor și obținerii de rezultate la cele mai înalte standarde posibile.
4. Promovarea și încurajarea colaborării eficiente, a lucrului în echipă în cadrul clasei și a învățării prin cooperare.

3. MENȚINEREA LEGĂTURII CU COMUNITATEA LOCALĂ

Bune legături cu comunitatea locală	52%
Dificultăți de relaționare	48%



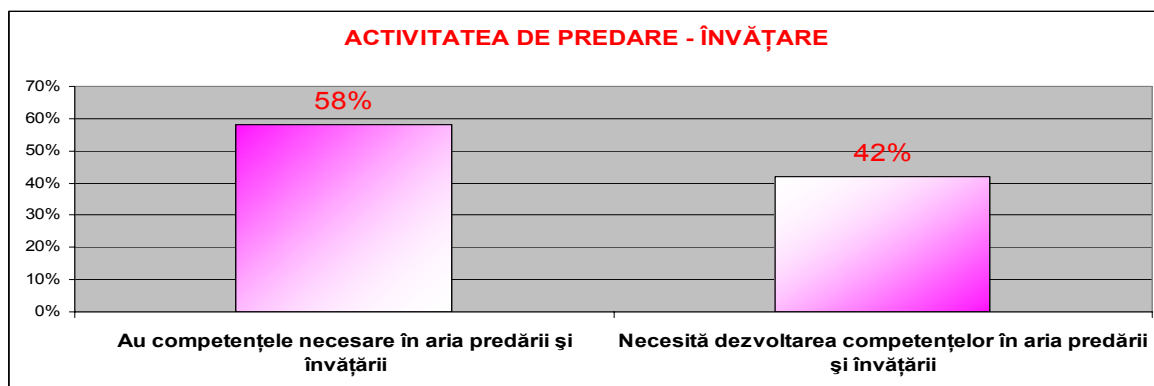
52% din totalul cadrelor didactice investigate sunt de părere că stabilesc și mențin **bune legături cu comunitatea locală**.

Un procent semnificativ din numărul total al cadrelor didactice investigate, 48% consideră că întâmpină dificultăți importante și necesită acțiuni de remediere prin intermediul formării specifice pentru a-și exercita mai bine profesia. În formarea și dezvoltarea competențelor în acest domeniu sunt necesare activități de perfecționare care să vizeze următoarele aspecte:

1. Stabilirea de contacte permanente cu membrii comunității locale, informarea lor în legătură cu activitatea desfășurată și cu beneficiile acesteia pentru elevi.
2. Consolidarea relațiilor de implicare școală- comunitate.
3. Invitarea membrilor comunității locale să viziteze școala și, dacă acest lucru este posibil, să participe la activitățile legate de disciplina predată;

4. ACTIVITATEA DE PREDARE - ÎNVĂȚARE

Au competențele necesare în aria predării și învățării	58%
Necesită dezvoltarea competențelor în aria predării și învățării	42%



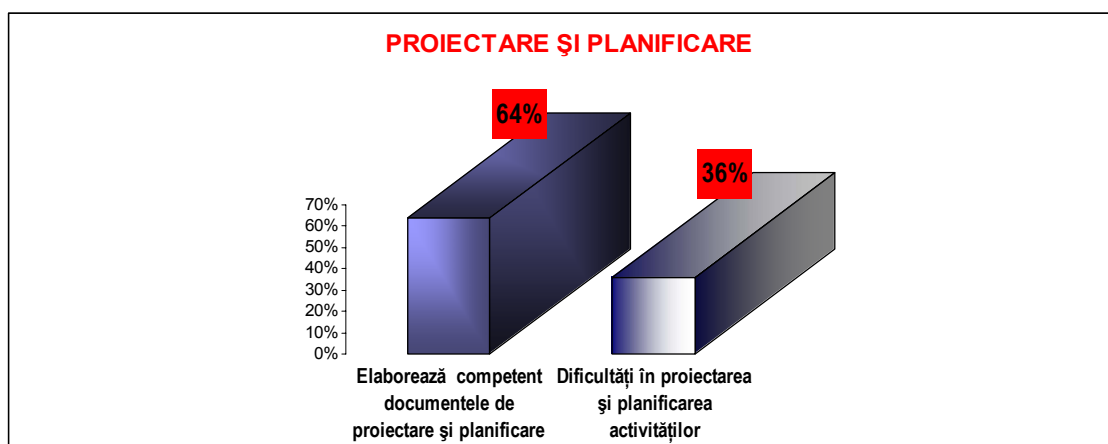
Peste jumătate (58%) din cadrele didactice investigate consideră că au competențele necesare în aria predării și învățării, în timp ce 42% sunt de părere că au nevoie de formare continuă, pentru a-și exercita profesia în mod competent.

În elaborarea propunerilor pentru cursurile de formare continuă, o atenție deosebită ar trebui acordată următoarelor aspecte:

1. Abordarea creativă și constructivă a strategiilor didactice folosite în procesul educațional.
2. Prezentarea conținutului activităților de predare-învățare prin folosirea de diferite metode eficiente care să stimuleze interesul elevilor.
3. Analiza impactului feedback-ului oferit elevilor și consilierea lor asupra modalităților de îmbunătățire a performanțelor școlare.

5. PROIECTARE ȘI PLANIFICARE

Elaborează competent documentele de proiectare și planificare	64%
Dificultăți în proiectarea și planificarea activităților	36%



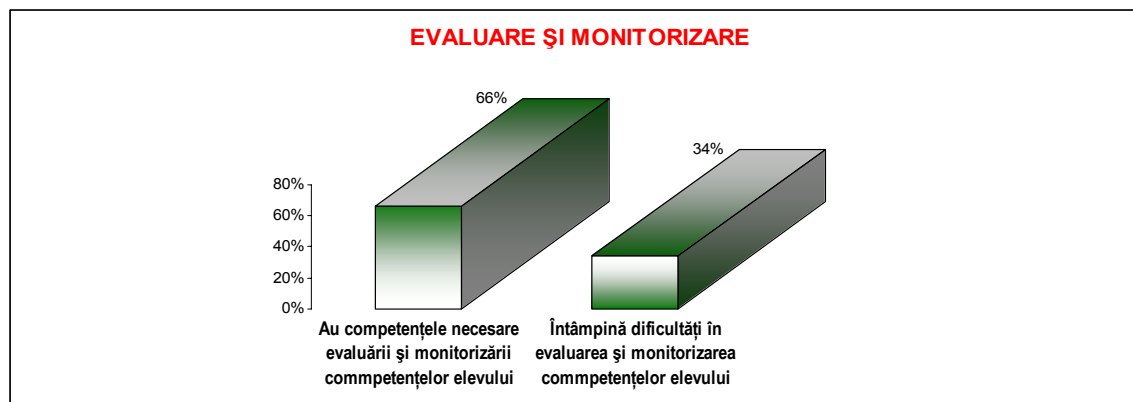
Majoritatea cadrelor didactice 64% sunt de părere că elaborează în mod competent documentele de proiectare și planificare, în timp ce 36% consideră că au anumite dificultăți și că și-ar putea îmbunătăți performanțele în această direcție.

Formarea continuă ar trebui să vizeze următoarele aspecte:

1. Stabilirea priorităților, planificarea pe unități de învățare și elaborarea de proiecte didactice pentru materia predată.
2. Proiectarea de activități didactice „provocatoare” care iau în considerare cunoștințele anterioare și performanțele educabililor.
3. Folosirea unei game largi de strategii de diferențiere a procesului de predare-învățare pentru a răspunde nevoilor specifice ale elevilor.
4. Oferirea de oportunități elevilor pentru a-și dezvolta abilități de gândire și învățare.

6. EVALUARE ȘI MONITORIZARE

Au competențele necesare evaluării și monitorizării competențelor elevului	66%
Întâmpină dificultăți în evaluarea și monitorizarea competențelor elevului	34%



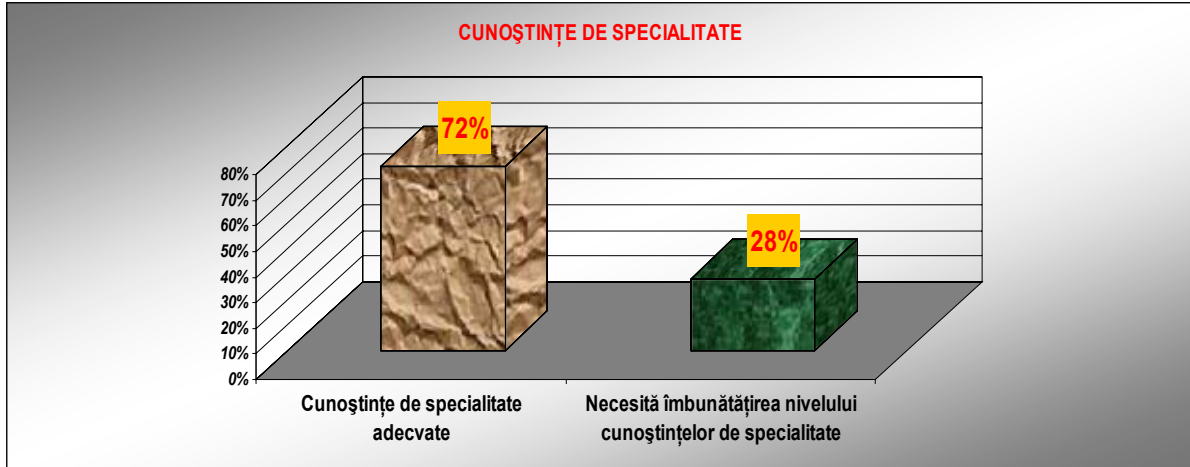
Un procent semnificativ (66%) din totalul cadrelor didactice chestionate consideră că sunt competente în domeniul cheie al evaluării și monitorizării, în timp ce 34% resimt nevoia de formare continuă pentru a-și îmbunătăți abilitățile profesionale în această direcție.

La stabilirea priorităților, formarea continuă ar trebui să se axeze pe următoarele aspecte:

1. Selectarea instrumentelor adecvate de evaluare a competențelor elevilor, utilizarea acestora, interpretarea rezultatelor și stabilirea măsurilor de îmbunătățire a performanțelor.
2. Oferirea de feedback constructiv și pozitiv care să îi motiveze deplin pe elevi, primirea și acceptarea de feedback referitor la propriile performanțe didactice.

7. CUNOȘTINȚE DE SPECIALITATE

Cunoștințe de specialitate adecvate	72%
Necesită îmbunătățirea nivelului cunoștințelor de specialitate	28%



Nivelul de competență pentru domeniul cunoștințelor de specialitate este apreciat de cadrele didactice repondente ca fiind “bun” (36%), “foarte bun” (24%) și “excelent” (12%).

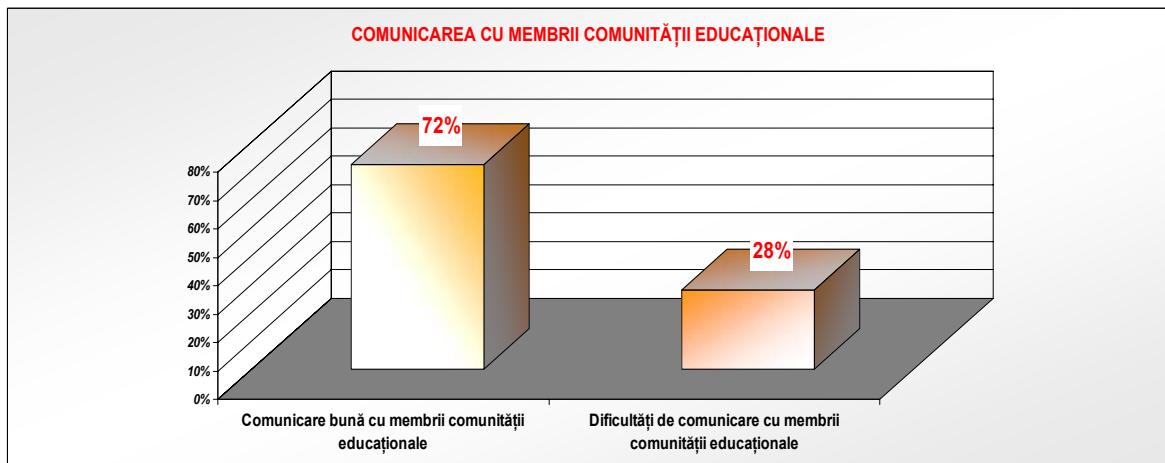
Totuși 28% din cadrele didactice investigate consideră că performanțele lor în această direcție nu sunt la un nivel adecvat și că au nevoie de formare și dezvoltare.

Formarea și dezvoltarea sunt necesare în următoarele aspecte:

1. Cunoașterea noutăților din domeniul disciplinei, stabilirea de rețele de colaborare și dobândirea calității de membru al unor organizații profesionale.
2. Cunoașterea și înțelegerea contribuției disciplinei de specialitate, la învățarea interdisciplinară.
3. Proiectarea , planificarea și implementarea curriculum-ului.

8. COMUNICAREA CU MEMBRII COMUNITĂȚII EDUCAȚIONALE

Comunicare bună cu membrii comunității educaționale	72%
Dificultăți de comunicare cu membrii comunității educaționale	28%



Majoritatea cadrelor didactice chestionate (72%) afirmă că mențin legături bune cu comunitatea educațională, 28% consideră că au dificultăți în menținerea contactelor și că necesită acțiune remedială imediată prin intermediul formării specifice pentru a-și putea îmbunătăți competențele în vederea exercitării eficiente a profesiei. La elaborarea de noi cursuri de formare, ar trebui acordată prioritate următoarelor aspecte:

1. Colaborarea eficientă cu colegii și cooperarea în cadrul echipelor de lucru.
2. Menținerea unor contacte profesionale cu celelalte cadre didactice din aria curriculară care predau aceeași disciplină.
3. Oferirea de sprijin colegilor în legătură cu dezvoltarea curriculum-ului și a metodelor pedagogice.

III. Îmbunătățirea calității și a cadrului metodologic al sistemului de formare continuă

1. Receptivitatea la programele de formare continuă

Răspunsurile subiecților investigați privitor la disponibilitatea acestora de a participa la cursuri de formare, de a investi timp în autoperfecționare, de a se adapta la schimbări, precum și ponderea acelor subiecți care se consideră suficient de dezvoltați profesional sunt prezentate procentual după cum urmează:

- a. Ponderea cadrelor didactice dispuse să participe la cursuri de formare:
Da: 82%
Nu: 12%
- b. Ponderea cadrelor didactice dispuse să investească timp pentru autoperfecționare:
Da 38%
Nu: 62%
- c. Ponderea cadrelor didactice dispuse să se adapteze schimbărilor:
Da: 66%
Nu: 34%
- d. Ponderea cadrelor didactice care consideră că sunt suficient de dezvoltate profesional:
Da: 26%
Nu: 74%

Analiza răspunsurilor cadrelor didactice investigate demonstrează disponibilitatea acestora de a se forma și dezvolta profesional, pe diferite căi și prin diferite mijloace (82%), cu excepția a 26% care consideră că sunt suficient de dezvoltați profesional și în consecință manifestă o receptivitate extrem de redusă pentru stagiile de formare continuă. Procentul este suficient de mare pentru a justifica un necesar de formare ridicat.

e. Strategiile de formare pe care cadrele didactice le consideră eficiente și pentru care ar fi dispuse să facă eforturi în direcția dezvoltării profesionale sunt următoarele.

- Cursuri de formare: 54%
- Autoperfecționare: 8%
- Adaptare la schimbare: 12%
- Suficient de dezvoltat: 26%

Analizând comparativ cele trei strategii de perfecționare supuse investigației noastre, constatăm că cea mai mare parte a subiecților se orientează către formarea prin cursuri, însă, în același timp, observăm și un procent relativ ridicat al celor care se orientează către strategii mai puțin active, mai puțin costisitoare din punct de vedere al

timpului și eforturilor depuse, în speță adaptarea la schimbările în mediul profesional în care-și desfășoară activitatea.

2. Utilitatea și necesitatea percepută a programelor de formare continuă

a. Atitudinea pozitivă față de cursurile de formare continuă, reflectată de informațiile prezentate anterior, este confirmată și de răspunsurile subiecților în privința utilității percepute a acestor cursuri:

Foarte utilă: 48%

Utilă: 40%

Mediu: 6%

Oarecum utilă: 4%

Deloc utilă: 2%

Majoritatea cadrelor didactice (88%) consideră utilă sau foarte utilă participarea la cursuri de formare continuă, procentul celor care le consideră oarecum utile sau deloc utile fiind în mare măsură similar procentului celor care, așa cum am prezentat anterior, se declară suficient de dezvoltați profesional. Cu alte cuvinte, necesitatea recunoscută de cadrele didactice atestă receptivitatea față de cursurile de formare continuă propuse de C.C.D.

b. Evaluarea cursurilor de formare continuă la care au participat cadrele didactice în anul școlar 2009-2010

Subiecților care au participat anul școlar anterior la cursuri de formare continuă le-a fost solicitată o evaluare a cursurilor și a formatorilor, având în vedere mai multe criterii pentru fiecare categorie în parte. Aceste evaluări trebuie de asemenea considerate aproximative, în primul rând pentru că unii dintre subiecți realizează aceste aprecieri în ceea ce privește cursuri nu totdeauna organizate de C.C.D. și nici față de formatorii C.C.D., iar pe de altă parte aceste evaluări înregistrează o ușoară tendință de fațădă conducând la o pozitivare accentuată a răspunsurilor.

Evaluările realizate de cadrele didactice asupra cursurilor, respectiv formatorilor, pe fiecare criteriu în parte sunt prezentate mai jos. Cifrele reprezintă mediile evaluărilor realizate de subiecți pe o scală de evaluare în 5 trepte, de la 1 – total dezacord la 5 – total de acord, astfel încât atitudinea repondenților față de problematica supusă analizei este cu atât mai pozitivă cu cât scorul este mai mare.

b1. Evaluarea cursurilor de formare continuă

Organizarea cursului: 4,26

Conținuturile prezentate: 4,16

Metodele de lucru: 4,18

Obiectivele propuse: 4,22

Relația obiective-conținuturi: 4,28

Metodele de evaluare: 4,32

Activități formale: 4,12

Evaluarea cursurilor de formare continuă de către cei care au participat anul școlar anterior la aceste cursuri este una pozitivă, fiind cuprinsă între „bine” și „foarte bine” pentru fiecare criteriu de analiză. Totuși, dacă ar fi să analizăm detaliat aceste rezultate am putea nota necesitatea unei mai bune organizări a cursurilor și chiar de a selecta mai atent conținuturile prezentate; în pofida scorurilor ridicate, acestea sunt aspectele care, comparativ cu celelalte, sunt cel mai slab evaluate de repondenți.

b2. Evaluare formatori:

Competență științifică: 4,60

Aplicații practice: 4,56

Organizarea activității: 4,48

Metode interactive: 4,56

Selecția informațiilor: 4,40

Atitudinea repondenților față de formatori înregistrează scoruri mai mari decât atitudinea față de cursurile în sine, tinzând chiar către calificativul „foarte bine” corespunzător scorului 5. Un fapt pozitiv este evaluarea extrem de bună a competenței științifice a formatorilor.

c. Preferința pentru o anumită strategie de desfășurare a cursurilor de formare continuă:

Față în față: 52%

Studiu individual: 34%

Combinație între primele două: 14%

Din analiza răspunsurilor subiecților poate fi extrasă următoarea concluzie: un număr mare de subiecți consideră că cele mai eficiente strategii de formare sunt cele față în față și studiul individual, ceea ce reflectă deschiderea cadrelor didactice către potențialul reprezentat de cele două strategii.

d. În privința perioadelor în care ar prefera să se desfășoare cursurile de formare, numărul subiecților care își exprimă preferința pentru o anumită perioadă este prezentat în graficul următor:

Preferința pentru o anumită perioadă de desfășurare a cursurilor de formare continuă:

Vacanța de iarnă: 21%

Vacanța de primăvară; 26%

Vacanța de vară: 32%

Combinat: 26%

În weekenduri: 38%

În timpul săptămânii, după orele de școală: 46%

Răspunsurile subiecților denotă disponibilitatea redusă de participare la cursuri de formare continuă în timpul vacanțelor, preferate fiind cursurile desfășurate în timpul anului școlar, în week-end-uri sau chiar în timpul săptămânii. Deși un număr relativ mare de subiecți își manifestă disponibilitatea de a participa la cursuri de formare în vacanța de vară, experiența formatorilor C.C.D. în această privință ne face să considerăm că este vorba doar de o disponibilitate declarativă, organizarea cursurilor de formare în timpul acestei perioade fiind foarte dificilă în anii anteriori din cauza refuzului cadrelor didactice de a participa la astfel de cursuri în această perioadă. Din răspunsurile subiecților și experiența practică a formatorilor C.C.D. putem afirma că profesorii sunt mai dispuși să își dedice week-end-urile din timpul anului școlar decât vacanțele pentru a participa la cursuri de formare continuă.

Concluzii:

Așa cum rezultă din analiza SWOT, programele din Oferta de formare a CCD lași se vor axa în anul școlar 2010-2011 pe:

1. Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice în vederea îndeplinirii sarcinilor profesionale colective și individuale, a promovării în carieră;
2. Eliminarea disfuncționalităților din activitatea profesională a cadrelor didactice;
3. Elaborarea și desfășurarea unor programe de formare continuă care să asigure calitatea în procesul educațional;
4. Creșterea gradului de cunoaștere a unui domeniu în vederea dezvoltării profesionale;
5. Abordarea unor tematici care să conducă la realizarea unui demers didactic centrat pe elev și optimizarea interrelaționării între toți actorii educaționali;
6. Acordarea sprijinului pentru *cadrele didactice debutante și/sau cu o vechime la catedră de până la 7 ani*, prin programe de formare continuă specifice disciplinei predate.