

Coordonator: Mariana Ifrim

SIMPOZION REGIONAL

EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ, PROVOCĂRI ȘI PERSPECTIVE



ORGANIZATOR:
CASA CORPULUI DIDACTIC
„GRIGORE TABACARU”
BACĂU



PARTENERI: CASA CORPULUI DIDACTIC BRAȘOV
CASA CORPULUI DIDACTIC NEAMȚ

Editura Casei Corpului Didactic Bacău
2026

ISBN: 978-606-619-437-2

Coordonator: Mariana Ifrim

Tehnoredactare computerizată: Tereza-Mihaela Imbir



SIMPOZION REGIONAL

EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ, PROVOCĂRI ȘI PERSPECTIVE

Responsabilitatea afirmațiilor conținute în materialele publicate revine în totalitate autorilor.

Imagini realizate cu ajutorul aplicației Google Gemini

Editura Casei Corpului Didactic Bacău
2026

ISBN: 978-606-619-437-2

CUPRINS

Managementul carierei didactice: evoluție, provocări și perspective	4
Evoluția în Cariera Didactică: Provocări și Perspective	7
Adaptabilitate și performanță în construirea carierei moderne	9
Profesorul viitorului – profesionalizarea mentoratului	11
Importanța formării continue în cariera didactică	12
Importanța formării continue în cariera didactică	13
De la rutină la inovație prin formare continuă, în învățământul simultan	15
Vocația și rigoarea profesională în învățământul primar	19
Provocări și perspective în formarea profesională în mecanică.....	21
Importanța mentoratului în dezvoltarea carierei didactice.....	23
Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică: de la structură administrativă la comunitate profesională de învățare	25
Comisia de perfecționare și dezvoltare în cariera didactică-mecanism strategic al profesionalizării și inovării educaționale	31
Rolul și importanța CFDCD	34
Importanța CFDCD.....	36
Rolul CFDCD în vitalitatea școlii.....	39
Rolul responsabilului de comisie	41
Ai carte, ai parte - studiu în domeniu.....	42

Managementul carierei didactice: evoluție, provocări și perspective

Profesor-metodist dr. Gabriela-Livia CURPĂNARU
Casa Corpului Didactic Neamț, județul Neamț

Introducere

Profesia didactică se află într-un proces continuu de redefinire, determinat de transformările societății contemporane, de evoluția tehnologică și de cerințele tot mai complexe ale sistemului educațional. În acest context, evoluția în cariera didactică nu mai poate fi percepută ca o simplă succesiune de trepte formale, ci ca un parcurs dinamic de dezvoltare profesională și personală, susținut de un cadru legislativ adaptat realităților actuale. Lucrarea analizează cadrul normativ actual privind formarea continuă și evoluția în cariera didactică în învățământul preuniversitar din România, identifică principalele provocări cu care se confruntă cadrele didactice și propune perspective de optimizare a procesului de dezvoltare profesională.

1. Cadrul legislativ actual al formării continue

1.1. Principii fundamentale

Legislația românească actuală stabilește că formarea continuă reprezintă simultan un **drept și o obligație** pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar. Conform Legii învățământului preuniversitar nr. 198/2023, formarea continuă cuprinde dezvoltarea profesională prin programe și activități de formare, precum și etapele de evoluție în carieră, după obținerea dreptului de liberă practică.

1.2. Metodologia-cadru din 2025

Prin Ordinul nr. 3.986/05.05.2025, a fost aprobată Metodologia-cadru privind tipul programelor pentru dezvoltare în cariera didactică, asigurarea calității programelor și sistemul de acumulare a creditelor ECTS pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar. Această metodologie a intrat în vigoare începând cu anul școlar 2025-2026.

1.3. Etapele evoluției în carieră

Evoluția în cariera didactică se realizează prin:

- **Gradul didactic II** – prima treaptă de afirmare profesională
- **Gradul didactic I** – consolidarea expertizei didactice
- **Titlul de profesor emerit** – recunoașterea excelenței profesionale

Fiecare etapă presupune parcurgerea unor stagii obligatorii și demonstrarea competențelor asumate în planul didactic și pedagogic.

2. Sistemul de credite ECTS și tipologia programelor de formare

2.1. Implementarea sistemului ECTS

Pentru recunoașterea și valorificarea competențelor dezvoltate prin formare continuă, legislația actuală utilizează Sistemul european de credite transferabile (ECTS).

Personalul didactic este obligat să acumuleze un număr minim de credite ECTS pe perioade determinate, distribuite astfel:

- **Credite aliniate la prioritățile naționale** – conform planului național de formare;
- **Minimum 5 credite ECTS** – pentru prioritățile la nivel școlar sau local, în conformitate cu cartografierea nevoilor de formare realizată de CCD sau identificate la nivelul CFDCD.

2.2. Tipuri de programe pentru dezvoltare profesională

Metodologia-cadru din 2022 și actualizările ulterioare reglementează trei categorii de programe:

Tabelul nr. 1. Categoriile de programe

Nr. crt.	Tip program	Descriere	Domeniu
1.	Programe acreditate	Forme de dezvoltare în domeniul de specializare sau psihopedagogic	Evoluție în carieră, management educațional

Nr. crt.	Tip program	Descriere	Domeniu
2.	Programe complementare	Dezvoltare în domenii complementare specializării	Competențe transversale
3.	Programe de abilitare funcțională	Dezvoltare personală, abilități și deprinderi conexe	Autonomie pedagogică, comportamente sociale

2.3. Forme de organizare

Programele pentru dezvoltare în cariera didactică se organizează exclusiv în sistem **blended-learning** (față-în-față și online sincron/asincron), conform art. 12 din Metodologia-cadru.

3. Rolul CFDCD în dezvoltarea carierei didactice

Comisia pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (CFDCD) funcționează ca organism permanent la nivelul fiecărei unități de învățământ, având următoarele atribuții esențiale:

1. **Identificarea nevoilor de formare** ale personalului didactic din unitate.
2. **Monitorizarea evoluției în carieră** a cadrelor didactice.
3. **Gestionarea sistemului de acumulare a creditelor ECTS** pentru toți profesorii din unitate.
4. **Constituirea bazei de date** privind creditele ECTS, inclusiv cele obținute prin recunoaștere și echivalare.

4. Provocări actuale în evoluția carierei didactice

4.1. Provocări de natură structurală

- **Fragmentarea ofertei de formare** – multitudinea furnizorilor de programe nu garantează întotdeauna coerența și relevanța curriculară.
- **Rigiditatea criteriilor de acreditare** – procedurile birocratice pot descuraja inovația pedagogică.
- **Insuficiența corelare cu practica** – decalajul dintre conținuturile teoretice ale programelor și nevoile concrete ale clasei.

4.2. Provocări tehnologice

- Adaptarea la **digitalizarea accelerată** a educației.
- Dezvoltarea competențelor pentru utilizarea **inteligenței artificiale** în procesul didactic.
- Gestionarea **resurselor educaționale deschise** și a platformelor de învățare.

4.3. Provocări profesionale și personale

- **Burnout-ul profesional** și supraîncărcarea administrativă.
- Echilibrarea dintre obligațiile de formare și responsabilitățile didactice curente.
- Motivația intrinsecă pentru dezvoltare continuă în contextul unei remunerații care nu reflectă întotdeauna investiția în formare.

5. Perspective de optimizare

5.1. Personalizarea traseelor de formare

Viitorul dezvoltării profesionale aparține programelor adaptate profilului individual al cadrului didactic. Cartografierea periodică a nevoilor de formare, realizată de CNFDCD și CCD, trebuie corelată cu instrumentele de autoevaluare la nivel de unitate școlară.

5.2. Recunoașterea învățării non-formale și informale

Extinderea sistemului de echivalare a creditelor ECTS pentru competențele dobândite prin:

- Participarea la proiecte educaționale.
- Activități de mentorat didactic.
- Cercetare-acțiune în clasă.
- Comunități profesionale de învățare.

5.3. Integrarea tehnologiei în formare

Consolidarea formatului blended-learning cu:

- Micro-credențiale digitale.
- Portofolii electronice de competențe.

- Platforme colaborative pentru schimb de bune practice.

5.4. Corelarea formării cu impactul asupra elevilor

Evaluarea programelor de formare nu doar prin satisfacția participanților, ci și prin măsurarea efectelor asupra calității procesului educațional este un obiectiv explicit al legislației actuale.

Concluzii

Evoluția în cariera didactică în România beneficiază astăzi de un cadru legislativ structurat, care recunoaște importanța formării continue și oferă mecanisme concrete de validare a competențelor prin sistemul ECTS. Metodologia-cadru din 2025 aduce clarificări importante privind tipologia programelor, formele de organizare și rolul CFDCD în gestionarea dezvoltării profesionale la nivel de unitate școlară.

Cu toate acestea, provocările rămân semnificative: de la adaptarea la transformările tehnologice până la prevenirea epuizării profesionale. Perspectivile de optimizare converg spre personalizarea traseelor de formare, recunoașterea multiplelor forme de învățare și orientarea către impactul real asupra actului educațional.

Comisia pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (CFDCD) are, în acest context, un rol strategic: nu doar de administrare a creditelor, ci de facilitare a unei culturi a dezvoltării profesionale autentice, ancorată în nevoile concrete ale școlii și ale comunității educaționale.

Bibliografie:

Acte normative

1. Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
2. Ordinul ministrului educației nr. 3.986/05.05.2025 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind tipul programelor pentru dezvoltare în cariera didactică, asigurarea calității programelor și sistemul de acumulare a creditelor ECTS pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar;
3. Ordinul ministrului educației nr. 4.224/06.07.2022 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind asigurarea calității programelor pentru dezvoltarea profesională continuă;
4. Ordinul ministrului educației nr. 6.768/2023 privind Metodologia de acordare a creditelor transferabile în învățarea pe tot parcursul vieții;

Lucrări și studii de specialitate

5. Bocoș, M.-D. *Didactica disciplinelor pedagogice. Un cadru constructivist*. Pitești: Editura Paralela 45, 2017;
6. Cucos, C. *Pedagogie* (ed. a III-a). Iași: Editura Polirom, 2014;
7. Eurydice. *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021;
8. Hargreaves, A. & Fullan, M. (2020). *Professional Capital After the Pandemic: Revisiting and Revising Classic Understandings of Teachers' Work*. *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3/4), 327-336;
9. OECD. *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Paris: OECD Publishing, 2019;
10. Pânișoară, I.-O. *Comunicarea eficientă* (ed. a IV-a). Iași: Editura Polirom, 2017;
11. Stan, E. *Managementul clasei de elevi*. Iași: Editura Institutul European, 2020;
12. UNESCO. *Transforming Education: The Power of Education Policy*. Paris: UNESCO, 2022.

Evoluția în Cariera Didactică: Provocări și Perspective

„Evoluția didactică: De la profesorul care predă, la profesorul care inspiră!”

Profesor metodist Mariana IFRIM

Casa Corpului Didactic „Grigore Tabacaru” Bacău, județul Bacău

Cariera didactică nu este doar un parcurs profesional liniar, ci un proces continuu de învățare, adaptare și perfecționare. Într-un sistem educațional aflat într-o continuă dinamică socio-economică și tehnologică, **evoluția în carieră** devine o necesitate fundamentală, nu doar o opțiune individuală. Cadrele didactice se confruntă astăzi cu provocări majore, de la integrarea tehnologiilor digitale și gestionarea diversității din sălile de clasă, până la adaptarea la noi cerințe curriculare și legislative. În acest context, perspectivele de dezvoltare profesională sunt strâns legate de formarea continuă, mentorat și dobândirea de noi competențe specifice.

Evoluția în carieră și formarea continuă a personalului didactic din învățământul preuniversitar sunt reglementate printr-un ansamblu normativ clar structurat:

Legea Învățământului Preuniversitar nr. 198/2023

- Gradele didactice și definitivarea: Legea stabilește reperele privind definitivarea în învățământ (definitivatul) și obținerea gradelor didactice (Gradul II și Gradul I), reconfirmând rolul acestora în recunoașterea profesională și evoluția salarială.
- Creditele profesionale transferabile (CPT/ECTS): Formarea continuă este acumulativă, fiind structurată pe cicluri consecutive de acumulare a creditelor profesionale transferabile necesare pentru menținerea și dezvoltarea competențelor.
- Cariera didactică flexibilă: Se pune accent pe diversificarea traseelor de carieră (mentorat, îndrumare metodologică, management educațional, cercetare/evaluare).

OMEC 3986/2025

- Standardizarea sistemului de credite ECTS: aprobă noua Metodologie-cadru privind tipul programelor pentru dezvoltare în cariera didactică, asigurarea calității și sistemul de acumulare a creditelor ECTS.
- Mecanismul celor 15 credite ECTS / 5 ani: stabilește că fiecare cadru didactic are obligația de a acumula un număr de minimum 15 credite ECTS la fiecare interval consecutiv de 5 ani școlari de activitate la catedră (calculat de la promovarea definitivatului sau a licențierii).
- Îndeplinirea de drept a condiției de formare: obținerea gradului didactic II sau a gradului didactic I în intervalul respectiv de 5 ani echivalează de drept îndeplinirea acestei condiții de formare.
- Clasificarea programelor: clasifică programele în programe de specialitate (psihopedagogice, metodice) și programe complementare.

Procedura nr. 31140/2025

- Procedura cadru privind formarea continuă și acumularea creditelor profesionale transferabile: Această procedură stabilește normele tehnice de echivalare, recunoaștere și înregistrare a creditelor obținute de cadrele didactice prin participarea la programe de formare, proiecte europene, publicații și alte activități metodico-științifice.

Dar nu putem vorbi despre evoluția în cariera didactică fără a prezenta rolul Comisiilor pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (CFDCCD). La nivelul fiecărei unități de învățământ preuniversitar, Comisia pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (**CFDCCD**) reprezintă motorul instituțional care sprijină și coordonează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.

Principalele atribuții ale CFDCCD:

- Analiza de nevoi: Identifică nevoile reale de formare ale cadrelor didactice din școală pe baza evaluărilor, a schimbărilor curriculare și a priorităților din Planul de Dezvoltare Instituțională (PDI).
- Elaborarea ofertei și planului de formare: Proiectează planul anual de formare continuă al unității școlare și orientează profesorii către programe acreditate relevante.

- Gestionarea creditelor profesionale (conform Proc. 31140/2025): Verifică, evaluează și centralizează dosarele profesorilor pentru verificarea îndeplinirii condiției de formare.
- Consiliere și mentorat: Sprijină profesori debutează și cadrele didactice care se pregătesc pentru examenele de definitivat sau grade didactice.

Evoluția profesională nu este doar un drept, ci și o **obligăție de statut** prevăzută de legislația în vigoare:

- Acumularea numărului obligatoriu de credite: participarea periodică la programe de formare continuă (de regulă, minim 90 CPT/15 ECTS pe un ciclu de 5 ani sau conform reglementărilor specifice perioadei).
- Perfeccionarea continuă: participarea la activitățile metodice de la nivelul catedrei/comisiei metodice, cercurilor pedagogice și simpozioanelor de specialitate.
- Actualizarea competențelor digitale și pedagogice: adaptarea metodelor de predare-evaluare la cerințele generațiilor actuale și la noile tehnologii educaționale.
- Respectarea normelor deontologice: participarea la formări privind acordarea primului ajutor, etica, incluziunea educațională și gestionarea bullying-ului/climatului școlar.

Concluzii și Perspective

Evoluția în cariera didactică nu reprezintă un simplu demers administrativ de obținere a unor adeverințe sau grade, ci însăși garanția calității actului educațional.

- Impactul direct la clasă: un profesor care învață continuu își păstrează motivația, previne sindromul de *burnout* și aduce la clasă metode moderne care cresc angajamentul elevilor.
- Sistem instituțional funcțional: prin corelarea Legii 198/2023 cu mecanismele tehnice oferite de Procedura 31140/2025 și prin activitatea susținută a CFDCD din școli, sistemul de învățământ oferă un cadru clar și predictibil pentru progresul profesional.
- Perspective de viitor: cariera didactică devine tot mai dinamică, deschizând oportunități nu doar spre activitatea la clasă, ci și spre mentorat, formare de formatori, cercetare educațională și leadership școlar.

Evoluția profesională a profesorilor este susținută de o combinație complexă de factori intrinseci și extrinseci:

- Motivația intrinsecă (nevoia de împlinire și măiestrie), dorința de a fi mai eficient la clasă, satisfacția de a vedea progresul elevilor, pasiunea pentru disciplina predată și autodepășirea profesională reprezintă cel mai puternic motor al dezvoltării. Profesorii motivați intern caută activ noi metode de predare și resurse didactice inovatoare.
- Motivația extrinsecă (recunoaștere, statut și recompense), obținerea gradelor didactice aduce recunoaștere în comunitatea școlară, stabilitate pe post, majorări salariale și posibilitatea de a accesa roluri de leadership (responsabil de comisie, mentor, director, inspector).

„Un profesor care învață mereu este un profesor care inspiră pentru totdeauna.”

Adaptabilitate și performanță în construirea carierei moderne

Profesor Oana - Mihaela AIRINEI

Colegiul Tehnic „Gheorghe Cartianu” Piatra-Neamț, județul Neamț

În societatea contemporană, evoluția în carieră reprezintă un proces complex, influențat de schimbările economice, tehnologice și sociale. Dacă în trecut alegerea unei profesii era considerată o decizie stabilă pentru întreaga viață, astăzi piața muncii impune adaptabilitate, învățare continuă și dezvoltare permanentă. Ritmul accelerat al digitalizării și globalizării transformă modul în care oamenii își construiesc parcursul profesional, iar succesul profesional depinde din ce în ce mai mult de capacitatea individului de a se adapta la schimbare.

Evoluția în carieră nu înseamnă doar promovare profesională sau creștere salarială, ci și dezvoltare personală, dobândirea de noi competențe și atingerea unui echilibru între viața profesională și cea personală. În acest context, provocările sunt numeroase, însă ele pot deveni oportunități pentru cei care își asumă responsabilitatea propriei dezvoltări.

Cariera poate fi definită ca ansamblul experiențelor profesionale și personale acumulate de o persoană de-a lungul vieții active. Evoluția în carieră presupune progresul profesional realizat prin educație, experiență, perfecționare și adaptare la cerințele mediului socio-economic.

În trecut, evoluția profesională urma un traseu relativ predictibil: educație, angajare, promovare și pensionare. În prezent, acest model a fost înlocuit de unul flexibil, caracterizat prin schimbări frecvente de domeniu, reconversie profesională și mobilitate crescută.

De asemenea, succesul profesional nu mai este evaluat exclusiv prin statut social sau venit, ci și prin satisfacția profesională, stabilitatea emoțională și posibilitatea de dezvoltare personală. Astfel, conceptul de carieră a devenit unul multidimensional.

Una dintre cele mai mari provocări ale prezentului este ritmul rapid al dezvoltării tehnologice. Automatizarea, inteligența artificială și digitalizarea transformă numeroase profesii și determină dispariția unor locuri de muncă tradiționale. În același timp, apar noi domenii de activitate care necesită competențe moderne.

Angajații sunt nevoiți să învețe permanent și să își actualizeze cunoștințele pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Lipsa competențelor digitale poate reprezenta un obstacol major în dezvoltarea profesională.

În acest context, educația continuă devine esențială. Participarea la cursuri de formare, workshopuri și programe de specializare contribuie la dezvoltarea profesională și la creșterea șanselor de succes.

Globalizarea a crescut nivelul competiției profesionale. Astăzi, angajatorii caută persoane bine pregătite, flexibile și capabile să lucreze eficient în echipă. Concurența nu mai este limitată la nivel local, ci se extinde la nivel internațional.

Tinerii absolvenți întâmpină adesea dificultăți în obținerea unui loc de muncă din cauza lipsei experienței profesionale. Pe de altă parte, angajații cu experiență trebuie să demonstreze că pot ține pasul cu noile cerințe tehnologice și organizaționale.

Această competiție poate genera stres, anxietate și nesiguranță profesională, afectând motivația și performanța individului.

În societatea modernă, menținerea unui echilibru între muncă și viața personală reprezintă o provocare importantă. Presiunea performanței, programul prelungit și responsabilitățile profesionale pot conduce la epuizare fizică și emoțională.

Fenomenul de „burnout” este din ce în ce mai frecvent întâlnit, mai ales în domeniile cu nivel ridicat de stres. Lipsa timpului pentru familie, odihnă și activități recreative afectează sănătatea și calitatea vieții.

Pentru a preveni aceste probleme, este necesară promovarea unui stil de viață echilibrat și dezvoltarea unor politici organizaționale care să sprijine bunăstarea angajaților.

Schimbările economice și sociale generează instabilitate pe piața muncii. Crizele economice, restructurările și fluctuațiile pieței pot duce la pierderea locului de muncă sau la dificultăți în găsirea

unui nou post. În plus, apariția muncii remote și a contractelor temporare modifică relația dintre angajat și angajator. Deși aceste forme de muncă oferă flexibilitate, ele pot crea și un sentiment de nesiguranță profesională.

În acest context, dezvoltarea competențelor transferabile și capacitatea de adaptare devin factori esențiali pentru stabilitatea carierei. Transformarea digitală oferă multiple oportunități pentru dezvoltarea profesională. Domenii precum tehnologia informației, marketingul digital, securitatea cibernetică sau analiza datelor sunt în continuă expansiune și oferă perspective atractive de carieră.

Persoanele care investesc în dezvoltarea competențelor digitale au șanse mai mari de angajare și promovare. Platformele online de învățare permit accesul rapid la informație și facilitează procesul de perfecționare profesională.

Munca la distanță și programul flexibil au devenit realități ale pieței muncii moderne. Aceste schimbări permit angajaților să își organizeze mai eficient timpul și să combine activitatea profesională cu viața personală.

De asemenea, flexibilitatea profesională favorizează mobilitatea și posibilitatea de a lucra pentru companii din diferite țări, fără a fi necesară relocarea. Această tendință contribuie la diversificarea oportunităților profesionale și la creșterea accesului la piața globală a muncii.

Succesul profesional este strâns legat de dezvoltarea personală. Competențele emoționale, comunicarea eficientă, leadershipul și capacitatea de colaborare sunt din ce în ce mai apreciate de angajatori.

Inteligența emoțională joacă un rol important în gestionarea relațiilor profesionale și în adaptarea la situații dificile. Persoanele care își dezvoltă aceste abilități au mai multe șanse să obțină performanțe ridicate și să avanseze în carieră.

Conceptul de „lifelong learning” a devenit o necesitate în contextul actual. Evoluția rapidă a tehnologiei și schimbările continue ale pieței muncii impun actualizarea permanentă a cunoștințelor.

Participarea la programe de formare continuă și deschiderea către noi experiențe profesionale contribuie la creșterea competitivității și la dezvoltarea unei cariere sustenabile.

În plus, învățarea continuă stimulează creativitatea, adaptabilitatea și capacitatea de inovare.

Instituțiile educaționale și organizațiile au un rol esențial în susținerea evoluției profesionale. Sistemul educațional trebuie să ofere competențe relevante pentru cerințele actuale ale pieței muncii și să promoveze gândirea critică, creativitatea și adaptabilitatea.

De asemenea, organizațiile trebuie să investească în dezvoltarea angajaților prin programe de training, mentorat și oportunități de promovare. Un mediu de lucru pozitiv și motivant contribuie la creșterea performanței și la fidelizarea personalului.

Colaborarea dintre mediul educațional și cel economic poate facilita integrarea tinerilor pe piața muncii și poate reduce diferența dintre competențele dobândite și cerințele angajatorilor.

Evoluția în carieră reprezintă un proces dinamic și continuu, influențat de numeroși factori economici, tehnologici și sociali. Provocările actuale, precum digitalizarea, concurența crescută și nesiguranța profesională, impun adaptabilitate și învățare permanentă.

În același timp, schimbările societății moderne oferă perspective importante de dezvoltare profesională. Accesul la informație, flexibilitatea muncii și oportunitățile de perfecționare contribuie la construirea unei cariere moderne și sustenabile.

Succesul profesional depinde tot mai mult de capacitatea individului de a învăța continuu, de a se adapta schimbărilor și de a valorifica oportunitățile oferite de societatea contemporană. Astfel, evoluția în carieră nu mai reprezintă doar o necesitate economică, ci și o componentă esențială a dezvoltării personale și sociale.

Bibliografie

1. Manolescu, A. *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2001;
2. Preda, M. *Comportament organizațional*, Editura Polirom, Iași, 2007;
3. Jigău, M. *Consilierea carierei*, Editura Sigma, București, 2001.

Profesorul viitorului – profesionalizarea mentoratului

Profesor Aurora Adina IVENȚA

Școala Gimnazială „Octavian Voicu” Bacău, județul Bacău

„Educația este cea mai puternică armă pe care o poți folosi pentru a schimba lumea.”

Nelson Mandela

Societatea contemporană traversează o perioadă de transformări rapide generate de progresul tehnologic, dezvoltarea informației și schimbările sociale și culturale. În acest context, sistemul educațional trebuie să răspundă unor noi cerințe și să pregătească elevii pentru provocările viitorului. Profesorul nu mai este doar un simplu transmițător de informații, ci devine facilitator al învățării, coordonator al dezvoltării personale și profesionale a elevului și, mai ales, mentor. Profesionalizarea mentoratului reprezintă o necesitate pentru asigurarea unui act educațional de calitate și pentru formarea unor cadre didactice capabile să inspire și să motiveze.

Educația modernă pune accent pe dezvoltarea competențelor secolului XXI: gândirea critică, creativitatea, colaborarea, comunicarea și utilizarea eficientă a tehnologiei. În acest sens, profesorul viitorului trebuie să fie flexibil, inovator și deschis schimbării. Rolul său este acela de a crea contexte de învățare interactive și adaptate nevoilor fiecărui elev. Totodată, cadrul didactic trebuie să promoveze incluziunea și echitatea, oferind tuturor elevilor șanse egale la educație și dezvoltare.

„Un profesor bun poate inspira speranță, poate aprinde imaginația și poate însufla dragostea pentru învățare” menționa Brad Henry.

Profesorul contemporan trebuie să devină un model de etică și profesionalism. Prin comportamentul său, acesta influențează formarea valorilor morale și sociale ale elevilor. În plus, profesorul viitorului este un lider al învățării continue, deoarece schimbările permanente din societate impun actualizarea constantă a cunoștințelor și competențelor profesionale.

Transformarea educației presupune trecerea de la modelul tradițional de predare la unul centrat pe elev și pe procesul de învățare. Accentul se mută de pe memorarea informațiilor pe dezvoltarea autonomiei, a spiritului critic și a capacității de rezolvare a problemelor. Învățarea personalizată și colaborativă stimulează implicarea activă a elevilor și contribuie la dezvoltarea competențelor sociale și emoționale. În acest proces, feedbackul constructiv joacă un rol important, deoarece îi ajută pe elevi să își înțeleagă progresul și să își îmbunătățească performanțele.

Un element esențial în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice îl reprezintă mentoratul. Acesta poate fi definit ca un proces de susținere și îndrumare profesională și personală, bazat pe colaborare, respect și încredere reciprocă. Mentoratul contribuie la formarea profesorului reflexiv, capabil să își analizeze activitatea și să identifice modalități de îmbunătățire continuă.

Mentorul are multiple responsabilități în cadrul procesului educațional. El este ghid în dezvoltarea carierei profesionale, facilitator al învățării experiențiale, evaluator și consilier. De asemenea, mentorul reprezintă un model de practică educațională eficientă și etică. Prin experiența și competențele sale, acesta contribuie la integrarea profesorilor debutanți în comunitatea școlară și la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare și învățare continuă.

Pentru a răspunde acestor cerințe, mentorul trebuie să dețină competențe variate: competențe pedagogice, digitale, sociale și emoționale, abilități de comunicare și reflecție, precum și cunoștințe despre formarea adulților. Profesionalizarea mentoratului presupune existența unor standarde profesionale clare și a unui cadru normativ bine definit.

Digitalizarea educației reprezintă una dintre cele mai mari provocări ale prezentului. Profesorii trebuie să utilizeze eficient tehnologia și să integreze instrumentele digitale în activitatea didactică. În același timp, tehnologia oferă oportunități importante pentru diversificarea strategiilor de predare și pentru dezvoltarea unor medii de învățare moderne și interactive.

În concluzie, profesorul viitorului este un profesionist reflexiv, capabil să se adapteze schimbărilor și să răspundă nevoilor unei societăți moderne. Mentoratul reprezintă un instrument important pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și pentru creșterea calității educației.

Educația viitorului depinde de investiția în oameni, în formarea continuă și în dezvoltarea unor comunități educaționale bazate pe colaborare, respect și inovare.

Bibliografie

1. Ministerul Educației. *Repere pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice*, București, 2022;
2. Cerghit, I. *Sisteme de instruire alternative și complementare*, Editura Polirom, Iași, 2008;
3. Cucoș, C. *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2014;
4. Cucoș, C. *Educația. Dimensiuni culturale și interculturale*, Editura Polirom, Iași, 2000.

Importanța formării continue în cariera didactică

Profesor Iulia CIULEI

Școala Gimnazială „George Apostu” Stănișești, județul Bacău

Societatea contemporană traversează un proces accelerat de transformare, determinat de evoluția tehnologică, schimbările sociale și dinamica permanentă a cunoașterii. În acest context, educația devine unul dintre pilonii esențiali ai dezvoltării sociale, iar profesorul ocupă un rol central în formarea noilor generații. Activitatea didactică nu mai poate fi privită exclusiv prin prisma competențelor dobândite în etapa formării inițiale, ci presupune o permanentă actualizare și adaptare la cerințele educaționale actuale. Astfel, formarea continuă reprezintă o necesitate fundamentală pentru dezvoltarea profesională și personală a cadrului didactic.

Formarea continuă poate fi definită ca ansamblul activităților de perfecționare și dezvoltare profesională desfășurate pe parcursul întregii cariere, având scopul de a îmbunătăți competențele pedagogice, metodice, digitale și relaționale ale profesorului. Aceasta contribuie nu doar la creșterea calității actului educațional, ci și la consolidarea statutului profesional al cadrului didactic într-o societate bazată pe cunoaștere.

Rolul formării continue în dezvoltarea competențelor profesionale

Una dintre cele mai importante dimensiuni ale formării continue este dezvoltarea competențelor profesionale necesare desfășurării unui act educațional eficient și adaptat realităților contemporane. Profesorul modern trebuie să fie capabil să utilizeze metode interactive, să integreze tehnologia în procesul instructiv-educativ și să răspundă diversității nevoilor elevilor.

Participarea la cursuri de perfecționare, workshopuri, conferințe sau programe de formare oferă cadrelor didactice oportunitatea de a descoperi strategii didactice inovatoare și de a reflecta asupra propriilor practici educaționale. În același timp, formarea continuă facilitează schimbul de experiență între profesori, stimulând colaborarea și dezvoltarea unei comunități profesionale bazate pe învățare reciprocă.

În contextul digitalizării educației, competențele digitale au devenit indispensabile. Experiența învățământului online a evidențiat importanța pregătirii profesorilor pentru utilizarea platformelor educaționale, a resurselor digitale și a instrumentelor interactive. Cadrele didactice care participă constant la programe de formare dobândesc capacitatea de a crea medii de învățare moderne, atractive și eficiente.

Formarea continuă și creșterea calității actului educațional

Calitatea educației este direct influențată de nivelul de pregătire al profesorului. Un cadru didactic preocupat de dezvoltarea sa profesională devine mai flexibil, mai creativ și mai receptiv la nevoile elevilor. Formarea continuă contribuie la îmbunătățirea procesului de predare-învățare-evaluare prin adoptarea unor metode centrate pe elev și prin promovarea învățării active.

De asemenea, profesorii care investesc în propria dezvoltare profesională reușesc să gestioneze mai eficient situațiile educaționale complexe, conflictele școlare și provocările generate de diversitatea culturală sau socială. Ei dezvoltă competențe de comunicare, empatie și management al clasei, esențiale pentru crearea unui climat educațional pozitiv.

Formarea continuă are și un rol motivațional important. Profesorii care participă la activități de perfecționare își consolidează încrederea în propriile capacități și își mențin interesul pentru profesie. În plus, actualizarea permanentă a cunoștințelor contribuie la creșterea prestigiului profesional și la adaptarea la standardele europene în educație.

Provocări și perspective ale formării continue

Deși importanța formării continue este unanim recunoscută, procesul întâmpină uneori dificultăți legate de accesibilitate, resurse financiare sau lipsa timpului necesar participării la programe de perfecționare. În anumite situații, oferta de formare nu răspunde în totalitate nevoilor reale ale cadrelor didactice sau provocărilor specifice mediului educațional.

Pentru ca formarea continuă să fie eficientă, este necesară dezvoltarea unor programe relevante, flexibile și adaptate contextului actual. Instituțiile educaționale și factorii de decizie trebuie să susțină participarea profesorilor la activități de dezvoltare profesională și să promoveze cultura învățării permanente.

În același timp, profesorul trebuie să manifeste disponibilitate pentru autoformare și reflecție asupra propriei activități. Dezvoltarea profesională autentică presupune asumarea responsabilității pentru propria evoluție și dorința permanentă de îmbunătățire.

Concluzii

Formarea continuă reprezintă o componentă esențială a carierei didactice și o condiție fundamentală pentru asigurarea unui învățământ de calitate. Într-o societate aflată într-o continuă schimbare, profesorul trebuie să fie capabil să se adapteze, să inoveze și să răspundă nevoilor educaționale ale elevilor.

Investiția în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice generează beneficii atât la nivel individual, prin creșterea competențelor și a satisfacției profesionale, cât și la nivel social, prin îmbunătățirea calității educației. Astfel, formarea continuă nu trebuie privită doar ca o obligație profesională, ci ca o oportunitate de evoluție, performanță și afirmare în cariera didactică.

Importanța formării continue în cariera didactică

Profesor Liliana RĂUȚĂ

Colegiul Tehnic „Grigore Cobălcescu” Moinești, județul Bacău

Societatea contemporană se află într-un proces permanent de transformare, determinat de progresele tehnologice, de schimbările sociale și de noile cerințe educaționale. În acest context, sistemul de învățământ trebuie să răspundă provocărilor actuale prin adaptarea permanentă a strategiilor didactice și prin dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice. Profesorul nu mai este doar un simplu furnizor de informații, ci devine facilitator al învățării, mentor și promotor al dezvoltării personale și profesionale a elevilor.

În acest sens, formarea continuă reprezintă o componentă fundamentală a carierei didactice, contribuind la îmbunătățirea calității actului educațional și la creșterea performanței școlare. Procesul de perfecționare profesională permite cadrelor didactice să își actualizeze cunoștințele, să adopte metode moderne de predare și să răspundă eficient nevoilor educaționale ale elevilor. Totodată, formarea continuă susține dezvoltarea competențelor digitale, pedagogice și relaționale, necesare într-un mediu educațional dinamic și diversificat.

Lucrarea de față își propune să evidențieze importanța formării continue în cariera didactică, subliniind rolul acesteia în dezvoltarea profesională a profesorului, în eficientizarea procesului instructiv-educativ și în adaptarea școlii la cerințele societății moderne.

Conceptul de formare continuă

Formarea continuă reprezintă ansamblul activităților de perfecționare profesională desfășurate pe parcursul întregii cariere didactice, având drept scop dezvoltarea competențelor profesionale și personale ale cadrului didactic. Aceasta include participarea la cursuri de specializare, programe de perfecționare, conferințe, workshopuri, schimburi de experiență și activități de cercetare educațională.

În literatura de specialitate, formarea continuă este considerată o necesitate obiectivă a profesiei didactice, deoarece educația este un domeniu aflat într-o continuă evoluție. Noile teorii pedagogice, utilizarea tehnologiei digitale și diversitatea nevoilor elevilor impun actualizarea permanentă a competențelor profesorilor.

De asemenea, formarea continuă contribuie la dezvoltarea unei atitudini reflexive asupra propriei practici educaționale. Profesorul este încurajat să analizeze critic metodele utilizate, să identifice dificultățile întâmpinate și să găsească soluții eficiente pentru optimizarea procesului de predare-învățare-evaluare.

Rolul formării continue în dezvoltarea profesională a cadrului didactic

Unul dintre cele mai importante efecte ale formării continue îl reprezintă dezvoltarea profesională a cadrului didactic. Prin participarea la programe de perfecționare, profesorii își îmbogățesc cunoștințele de specialitate și își dezvoltă competențele pedagogice și metodice.

În primul rând, formarea continuă facilitează adaptarea profesorului la schimbările curriculare și la noile politici educaționale. Reforma educației presupune introducerea unor metode moderne de predare centrate pe elev, precum învățarea colaborativă, învățarea prin proiecte sau utilizarea resurselor digitale. Pentru aplicarea eficientă a acestor metode, cadrele didactice trebuie să beneficieze de pregătire adecvată.

În al doilea rând, formarea continuă contribuie la dezvoltarea competențelor digitale, devenite indispensabile în activitatea didactică actuală. Integrarea tehnologiei în procesul educațional presupune utilizarea platformelor educaționale, a aplicațiilor interactive și a resurselor multimedia. Profesorii care participă la programe de formare digitală pot crea situații de învățare atractive și eficiente, adaptate generațiilor actuale de elevi.

Totodată, formarea continuă susține dezvoltarea competențelor de comunicare și relaționare. Profesorul modern trebuie să stabilească relații constructive cu elevii, părinții și colegii, promovând un climat educațional bazat pe respect, cooperare și incluziune. Activitățile de perfecționare profesională oferă oportunități de schimb de experiență și de colaborare între cadrele didactice, contribuind la dezvoltarea unei comunități educaționale eficiente.

Impactul formării continue asupra calității actului educațional

Calitatea educației depinde în mare măsură de nivelul de pregătire al cadrelor didactice. Un profesor bine pregătit profesional este capabil să organizeze activități didactice eficiente, să motiveze elevii și să stimuleze performanța școlară.

Formarea continuă contribuie la diversificarea strategiilor didactice și la utilizarea unor metode interactive de predare. Elevii sunt implicați activ în procesul de învățare, dezvoltându-și gândirea critică, creativitatea și capacitatea de rezolvare a problemelor. Astfel, procesul educațional devine mai atractiv și mai eficient.

De asemenea, perfecționarea profesională permite profesorilor să identifice și să gestioneze mai eficient dificultățile de învățare și problemele comportamentale ale elevilor. În contextul educației incluzive, cadrele didactice trebuie să răspundă nevoilor diverse ale elevilor și să promoveze egalitatea de șanse în educație.

Un alt aspect important îl reprezintă capacitatea profesorului de a realiza evaluări obiective și formative. Prin participarea la cursuri de specialitate, cadrele didactice dobândesc competențe privind elaborarea instrumentelor moderne de evaluare și utilizarea feedbackului constructiv în sprijinul progresului elevilor.

Formarea continuă și adaptarea la societatea contemporană

Globalizarea și dezvoltarea tehnologică influențează profund domeniul educațional. În acest context, profesorii trebuie să fie pregătiți să răspundă provocărilor generate de schimbările sociale și culturale.

Formarea continuă sprijină dezvoltarea competențelor necesare educației secolului XXI, precum competențele digitale, gândirea critică, comunicarea eficientă și capacitatea de colaborare. Totodată, profesorii sunt încurajați să promoveze valori precum toleranța, diversitatea și responsabilitatea socială.

Experiența perioadei de învățământ online a demonstrat importanța pregătirii continue a cadrelor didactice. Profesorii care dețineau competențe digitale au reușit să adapteze rapid procesul instructiv-educativ la noile condiții, utilizând platforme și instrumente online pentru desfășurarea activităților didactice.

În plus, formarea continuă contribuie la creșterea motivației profesionale și la prevenirea rutinei sau a epuizării profesionale. Participarea la activități de perfecționare stimulează interesul pentru inovare și dezvoltare personală, consolidând identitatea profesională a cadrului didactic.

Concluzii

Formarea continuă reprezintă cheia adaptării profesorului la provocările unei societăți aflate într-o permanentă schimbare, reprezintă o condiție esențială pentru exercitarea eficientă a profesiei didactice în societatea contemporană. Prin perfecționare profesională, cadrele didactice își dezvoltă competențele pedagogice, digitale și relaționale, contribuind la creșterea calității actului educațional și la formarea unor elevi adaptați cerințelor actuale.

Într-un sistem educațional aflat într-o permanentă schimbare, profesorul trebuie să manifeste deschidere către învățare și perfecționare continuă. Investiția în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice reprezintă, implicit, o investiție în viitorul educației și al societății.

Prin urmare, formarea continuă nu trebuie privită doar ca o obligație profesională, ci ca o necesitate și o oportunitate de evoluție personală și profesională. Un profesor bine pregătit și motivat poate influența pozitiv dezvoltarea elevilor și poate contribui semnificativ la construirea unei educații de calitate.

Bibliografie

1. Cerghit, I. *Sisteme de instruire alternative și complementare*, Editura Polirom, Iași, 2008;
2. Cucoș, C. *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2014;
3. Iucu, Romiță B. *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*, Editura Humanitas Educațional, București, 2005;
4. Joița, E. *Pedagogie și elemente de psihologie școlară*, Editura Arves, Craiova, 2008;
5. Păun, E. *Școala - abordare sociopedagogică*, Editura Polirom, Iași, 1999.

De la rutină la inovație prin formare continuă, în învățământul simultan

Învățător Viorel DUMITRAȘC

Școala Gimnazială Dealu Morii, județul Bacău

1. Introducere

a. Contextul profesional: două decenii și jumătate de dedicare în învățământul simultan

Cariera didactică, privită prin prisma celor douăzeci și cinci de ani petrecuți exclusiv la catedra învățământului simultan, reprezintă o continuă lecție de adaptare, empatie și creativitate. Am transformat această particularitate a sistemului – adesea percepută ca o dificultate – într-un veritabil

laborator pedagogic. Învățământul simultan nu este o simplă suprapunere de ore, ci o artă a sincronizării, a gestionării resurselor și a cultivării responsabilității.

b. Provocările specifice: gestionarea timpului și diversitatea la clasă

Realitatea unei clase simultane implică o dinamică complet diferită față de cea a unei clase tradiționale, omogene. Principalele provocări cu care m-am confruntat de-a lungul carierei gravitează în jurul a trei axe fundamentale:

- *gestionarea eficientă a timpului*: împărțirea celor patruzeci și cinci de minute între activități dirijate (cu un nivel de studiu) și activități independente (pentru celelalte niveluri), fără a pierde din intensitatea și calitatea predării;
- *diversitatea nivelurilor de vârstă și de dezvoltare*: integrarea armonioasă a elevilor mici (clasa I), care încă deprind abilități de bază, cu elevii mai mari (clasa a III-a sau a IV-a), care necesită o gândire analitică și autonomie;
- *răspunsul la nevoile individuale*: identificarea și adaptarea sarcinilor de lucru pentru a asigura progresul fiecărui elev, indiferent de clasa din care face parte.

c. Teza articolului: formarea continuă ca motor al adaptării și succesului școlar

În acest context complex, perfecționarea continuă a încetat demult să fie doar o obligație administrativă. Studiile aprofundate și formarea constantă reprezintă motorul adaptării și al succesului școlar în clasele cu efective combinate.

„Formarea continuă nu este o etapă pe care o bifăm la începutul carierei, ci o respirație pedagogică necesară pentru a menține școala relevantă și vie.”

Prin intermediul strategiilor inovative dobândite, am reușit să transform provocările didactice în oportunități, creând un mediu în care diferențele de vârstă devin resurse de învățare, iar rezultatele elevilor reflectă o dezvoltare armonioasă.

2. Efectele formării asupra activității didactice

a. Managementul eficient al timpului și spațiului: tehnici de alternare

Una dintre cele mai mari realizări ale formării continue, a fost regândirea modului în care structurez lecțiile în regim simultan. Pentru a evita timpii morți și pentru a maximiza implicarea elevilor, am implementat tehnici clare de alternare a activităților, bazate pe modelele teoretice prezentate de Mușata-Daciana Bocoș (2013) în didactica modernă:

- *alternanța secvențelor de învățare*: când clasa I desfășoară o activitate dirijată (explicarea unui nou conținut), clasa a II-a lucrează independent pe sarcini de consolidare sau evaluare formativă;
- *organizarea spațiului pe „centre de interes”*: sala de clasă nu mai este un simplu spațiu cu bănci înșirate, ci un mediu organizat pe colțuri de lucru (colțul de lectură, colțul matematic, zona digitală), ceea ce permite o mai bună concentrare și gestionare a resurselor.

b. Diferențierea și individualizarea sarcinilor: adaptarea conținuturilor

În învățământul simultan, aceeași competență generală poate fi atinsă prin sarcini adaptate nivelului de dezvoltare. Formarea profesională continuă mi-a oferit o perspectivă structurată asupra diferențierii curriculare:

- *exemplu practic (disciplina Comunicare în limba română)*: în timp ce elevii din clasa I învață litere noi și exersează citirea pe silabe (dezvoltând competențe de decodare), elevii din clasa a III-a analizează un text narativ, identifică părțile de vorbire sau trăsăturile personajelor;
- *resurse gradate*: pentru a menține coerența lecției, folosesc o temă unificată (de exemplu, „Toamna” sau „Animalele”), dar fișele de lucru și cerințele sunt adaptate după cum urmează:

Clasa	Competență vizată	Tipul sarcinii de lucru
clasa I	decodare și scriere simplă	completarea cuvintelor care încep cu o anumită literă, desenarea unui element.
clasa a III-a	exprimare scrisă și analiză	redactarea unui scurt text descriptiv de 3-5 propoziții, extragerea ideilor principale.

c. Integrarea tehnologiei și a metodelor active în școli cu resurse limitate

O concepție greșită este că inovarea necesită infrastructură masivă. Formarea continuă m-a învățat cum să valorific tehnologia și metodele active chiar și în mediile în care resursele sunt modeste:

- *utilizarea dispozitivelor mobile* (tablete/smartphone-uri): prin aplicații gratuite și jocuri didactice (cum ar fi *Wordwall*, *Kahoot*), elevii din ambele clase pot rezolva mini-quiz-uri adaptate, pe rând, în timp ce eu lucrez direct cu celălalt grup;
- *învățarea bazată pe proiect*: proiectele transdisciplinare permit elevilor mici și mari să lucreze împreună la un singur produs final (de exemplu, o machetă sau o revistă a clasei), fiecare contribuind conform propriilor abilități.

„Tehnologia și metodele active nu înlocuiesc dascălul, ci îi amplifică puterea de a fi prezent în două sau trei locuri deodată.”

d. Strategii centrate pe elev: trecerea de la predarea frontală la învățarea autonomă și colaborativă

Una dintre cele mai mari capcane în regimul simultan este tentația de a preda frontal, secvențial: zece minute pentru o clasă, zece minute pentru cealaltă. Cursurile de formare continuă mi-au oferit instrumentele necesare pentru a depăși această limită și a centra procesul pe elev.

- *dezvoltarea autonomiei*: am implementat „centrele de învățare” și „sarcinile diferențiate”, unde elevii lucrează independent, dezvoltându-și capacitatea de autoorganizare și responsabilitatea;
- *tutoratul între egali*: elevii din clasele a III-a și a IV-a devin, în anumite momente, mentori pentru colegii lor mai mici (clasa I sau a II-a). Această strategie eliberează timpul cadrului didactic, consolidează cunoștințele elevilor mai mari prin exercițiul de a explica și îi integrează afectiv pe cei mici.

„Învățarea nu mai este unidirecțională. Sala de clasă devine un ecosistem în care elevii colaborează, iar profesorul își asumă rolul de facilitator și ghid.”

Prin aceste abordări, timpul petrecut în clasă devine extrem de eficient, iar elevii nu mai resimt timpii morți care apăreau în vechea organizare a lecțiilor simultane.

3. Relaționarea și parteneriatul educațional

a. Impactul asupra elevilor: dezvoltarea stimei de sine și a spiritului de înțajutorare

Învățământul simultan, atunci când este privit prin prisma strategiilor inovatoare, nu mai este o metodă de compromis, ci devine un mediu social extrem de fertil. Unul dintre cele mai frumoase efecte ale formării continue asupra activității mele la clasă a fost transformarea modului în care elevii interacționează între ei, un aspect susținut și de C. Cucoș (2008) în studiile sale despre parteneriatul educațional:

- *dezvoltarea autonomiei și a responsabilității*: elevii învață să lucreze în mod independent, fără a depinde în fiecare secundă de prezența mea. Ei își organizează materialele, își verifică parțial sarcinile și devin conștienți de propriul ritm de învățare;
- *rolul de „mic profesor”*: elevii din clasele a III-a și a IV-a sunt încurajați să explice noțiuni simple colegilor mai mici. Acest exercițiu nu îi ajută doar pe cei mici să înțeleagă mai ușor, ci le oferă celor mari un plus de încredere în propriile forțe, consolidându-le cunoștințele;
- *cultivarea empatiei și a spiritului de echipă*: într-o sală de clasă cu efective combinate, nimeni nu este lăsat în urmă. Elevii învață să fie toleranți, să ajute și să respecte munca celuilalt, indiferent de nivelul de studiu.

b. Relația cu părinții: câștigarea încrederii prin transparență și profesionalism

În mediul rural sau semi-urban, școala și comunitatea sunt strâns legate. Părinții sunt adesea sceptici la început în ceea ce privește eficiența simultanului, temându-se că propriii copii nu primesc suficientă atenție. Procesul de formare continuă m-a ajutat să schimb această paradigmă prin:

- *comunicare deschisă și transparentă*: explicarea metodelor de lucru și a modului în care timpul este împărțit echitabil oferă părinților certitudinea că procesul instructiv-educativ este riguros și adaptat;
- *implicarea părinților în activități practice*: organizarea de activități de tip *Școala altfel* sau proiecte comune (cum ar fi atelierele de meșteșuguri sau serbările tematice) aduc comunitatea mai aproape de școală;
- *rezultate vizibile și progresul elevilor*: evaluările pozitive, participarea la concursuri școlare și succesul absolvenților care trec la gimnaziu reprezintă cea mai bună carte de vizită.

Părinții au devenit parteneri reali în educație, sprijinind demersurile didactice moderne, de la dotarea clasei cu materiale până la susținerea proiectelor pe termen lung.

4. Reușita școlară a elevilor: rezultate și perspective

a. Performanțe academice: creșterea notelor la evaluările naționale și la clasă

Aplicarea strategiilor inovative în învățământul simultan s-a reflectat direct și în mod pozitiv în rezultatele academice ale elevilor. Deși uneori există temeri legate de faptul că elevii din clasele cu efective combinate ar putea fi dezavantajați, realitatea arată că acest sistem, atunci când este sprijinit de o formare continuă adecvată, devine un avantaj:

- *creșterea rezultatelor la evaluările standardizate*: elevii care au parcurs ciclul primar în acest cadru au înregistrat o evoluție constantă a mediilor la evaluările naționale (la clasele a II-a și a IV-a), demonstrând o bună stăpânire a competențelor de bază.
- *optimizarea ritmului de învățare*: datorită individualizării sarcinilor și a metodelor active, elevii învață în ritmul propriu, ceea ce reduce considerabil decalajele și previne abandonul sau eșecul școlar.
- *consolidarea cunoștințelor prin expunere repetată*: un fenomen des întâlnit în simultan este acela că elevii mai mici aud explicațiile date celor mari, iar elevii mai mari își reamintesc noțiuni din anii anteriori când sunt reluate teme asemănătoare. Această expunere consolidează memoria de lungă durată.

b. Dezvoltarea socio-emoțională: adaptabilitate și competențe de viață

Dincolo de performanțele măsurabile în note, adevărata reușită a educației moderne constă în formarea unor competențe de viață și a unei inteligențe emoționale ridicate. Mediul diversificat al clasei simultane oferă un teren propice în acest sens:

- *dezvoltarea inteligenței sociale*: interacțiunea zilnică cu colegi de vârste diferite îi ajută pe copii să comunice mai eficient, să fie toleranți și să înțeleagă diversitatea umană.
- *reziliență și adaptabilitate*: într-o sală de clasă cu mai multe niveluri, copiii învață să se concentreze chiar și atunci când în jur există discuții specifice altor activități. Această capacitate de filtrare a stimulilor le dezvoltă o reziliență crescută.
- *autonomia în învățare*: elevii deprind de mici cum să caute informații, cum să folosească resursele și cum să își organizeze timpul de lucru independent.

„Succesul școlar nu se măsoară doar în notele din catalog, ci în încrederea cu care un copil pășește în viață, având capacitatea de a se adapta oricărui mediu și de a învăța continuu.”

5. Concluzii și direcții de acțiune

a. Reflecție finală: învățătorul ca agent al schimbării și al inovării

După douăzeci și cinci de ani petrecuți exclusiv la catedra învățământului simultan și după parcurgerea diferitelor forme ale pregătirii profesionale, pot afirma cu certitudine că dascălul rămâne principalul agent al schimbării în școală și în comunitate. Inovarea nu vine doar din dotări tehnologice sau din reforme birocratice, ci din dorința noastră intrinsecă de a aduce plusvaloare în viața elevilor.

Învățământul simultan reprezintă un compromis sau o metodă de avarie, dar și un veritabil laborator pedagogic care ne provoacă să fim:

- *flexibili*: să ne adaptăm rapid la schimbările de ritm și de conținut.
- *creativi*: să găsim soluții pentru a menține fiecare grup de elevi activ și implicat.

- *empatici*: să înțelegem nevoile socio-emoționale ale fiecărui copil, de la cel de clasa I până la cel din ciclul superior.

b. Apel la acțiune: transformarea provocărilor în oportunități

Privind retrospectiv, pot spune că formarea continuă a reprezentat colacul de salvare împotriva rutinei și a plafonării.

„Nu privești învățământul simultan ca pe o povară, ci ca pe o oportunitate de a forma copii mult mai autonomi, mai solidari și mai adaptabili.”

Pentru a susține acest demers, încurajez fiecare cadru didactic să urmeze programe de formare continuă și studii aprofundate. Investiția în strategii inovative ne oferă instrumentele necesare pentru a transforma o clasă cu niveluri multiple într-un mediu de învățare modern, centrat pe elev și conectat la realitățile secolului al XXI-lea. Împreună, putem demonstra că școala de la sat sau din comunitățile mici oferă o educație de cea mai înaltă calitate.

Bibliografie

1. Bocoș, M. *Instruire interactivă. Repere pentru reflecție și acțiune*. Editura Polirom, 2013;
2. Cerghit, I. *Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii*. Editura Aramis, 2006;
3. Cucuș, C. *Psihopedagogie pentru examene și concursuri*. Editura Polirom, 2008;
4. Cucuș, C. (Coord.). *Pedagogie* (ediția a II-a revăzută și adăugită). Editura Polirom, 2014;
5. Goleman, D. *Inteligența emoțională*. Editura Curtea Veche, 2001;
6. Ionescu, M. *Instrucțiune și educație. Paradigme, strategii, orientări*. Editura Presa Universitară Clujeană, 2007;
7. Neacșu, I. *Introducere în psihologia educației și a dezvoltării*. Editura Polirom, 2010.

Vocația și rigoarea profesională în învățământul primar

Profesor pentru învățământul primar Adina ȘTIRBĂȚ
Școala Gimnazială „Nicolae Iorga” Bacău, județul Bacău

„Educația este cea mai puternică armă pe care o poți folosi pentru a schimba lumea.”-Nelson Mandela

Evoluția în carieră în învățământul primar nu este doar un parcurs administrativ (grade didactice), ci o metamorfoză continuă, o rafinare a capacității de a „vedea” potențialul fiecărui copil. Într-o lume digitalizată, rolul învățătorului migrează de la „sursă de informație” la „mentor de caractere”.

Succesul la catedră se naște la intersecția dintre **vocație** (dragostea pentru copil) și **pregătire continuă** (stăpânirea metodologiilor moderne).

- **Pasiunea (Vocația)**: Este „combustibilul” care previne fenomenul de *burnout*. Fără ea, actul didactic devine o simplă livrare de conținut.
- **Profesionalismul (Formarea)**: Pasiunea fără metodă poate duce la haos. Cursurile de perfecționare, utilizarea instrumentelor digitale și psihopedagogia modernă sunt esențiale pentru a transforma bunele intenții în rezultate măsurabile.

Exemplu concret: Un învățător pasionat va dori să predea despre „Sistemul Solar” folosind povești, dar un profesionist va integra o aplicație de realitate augmentată (AR) pentru ca elevii să „atingă” planetele, îmbinând emoția cu tehnologia.

Provocări actuale în învățământul primar:

1. **Adaptabilitatea digitală**: Trecerea de la tabla cu cretă la ecrane interactive.
2. **Gestionarea diversității**: Integrarea copiilor cu CES (Cerințe Educaționale Speciale) într-un colectiv de masă.

3. **Parteneriatul cu părinții:** Navigarea într-o relație uneori tensionată între așteptările familiei și realitatea școlară.

Perspective materiale: Investiția în capitalul uman

Trebuie să redefinim conceptul de „material”. În educație, resursele financiare nu sunt doar cifre pe un fluturaș de salariu, ci **garanția calității viitorului**.

- **Salariul ca respect social:** Un dascăl degrevat de grijile materiale de bază are disponibilitatea mentală de a crea.
- **Investiția în resurse:** Materialele didactice moderne, sălile de clasă dotate și accesul la conferințe internaționale sunt investiții indirecte în copiii care vor conduce societatea peste 20 de ani.
- **Viziunea:** Fiecare leu investit în formarea unui învățător se multiplică prin numărul de generații pe care acesta le formează.

Perspectiva materială depășește sfera financiară personală. Ea trebuie privită prin prisma **valorii sociale adăugate**.

- **Școala ca laborator social:** Resursele materiale pe care le gestionezi (de la table interactive la simplele rechizite) sunt instrumente prin care modelezi viitoarea forță de muncă și elită intelectuală.
- **Recunoașterea meritocrației:** Evoluția în carieră trebuie susținută de un sistem de salarizare care să reflecte responsabilitatea enormă de a pune bazele alfabetizării funcționale.
- **Investiția în „Soft Skills”:** Perspectivele materiale includ și finanțarea accesului tău la formare internațională, schimburi de experiență (Erasmus+) și resurse de ultimă oră.

În societatea contemporană provocările moderne acționează ca niște „teste de rezistență”

pentru echilibrul tău interior:

- **Supraîncărcarea administrativă:** Riscul ca hârțogăria să consume timpul dedicat creativității pedagogice.
- **Adaptarea la „Nativii digitali”:** Copiii de astăzi procesează informația diferit. Provocarea este să menții rigoarea profesională folosind limbajul lor tehnologic.
- **Epuizarea emoțională (Burnout):** Nevoia de a fi „mereu prezent” emoțional pentru 25-30 de suflete poate deveni copleșitoare fără o strategie de auto-îngrijire și formare continuă.

Exemplu concret: Gestionarea unui conflict între elevi în pauză necesită mai mult decât „regulament” – necesită empatie (pasiune) și tehnici de mediere învățate la cursuri de psihologie (profesionalism).

Evoluția în carieră înseamnă să nu te oprești niciodată din a fi, la rândul tău, un elev.

Perspectiva materială corectă este aceea în care societatea înțelege că prin mâinile învățătorului trece „materia primă” cea mai de preț a unei națiuni: mintea umană.

Fără pasiune, învățământul primar devine o rutină aridă. Fără profesionalism, devine un entuziasm dezorganizat. Perspectivele materiale sunt doar cadrul care permite acestui binom să funcționeze optim. Prin mâinile cadrului didactic, societatea nu doar „cheltuie” bugete, ci își asigură supraviețuirea și progresul.

Bibliografie:

1. Cucos, Constantin. *Pedagogie*, Editura Polirom. (Esențială pentru echilibrul teoretic între metodă și vocație);
2. Dumitriu, Constanța. *Consiliere psihopedagogică*, Editura Didactică și Pedagogică. (Pentru gestionarea provocărilor emoționale la clasă);
3. Pânișoară, Ion-Ovidiu. *Comunicarea eficientă*, Editura Polirom. (Utilă pentru relația cu părinții și elevii);
4. Robinson, Ken. *O lume a tuturor. Învățarea prin creativitate*, Editura Publica. (Pentru viziunea asupra viitorului educației);
5. Legea Învățământului Preuniversitar (Actualizată) (Pentru cadrul legislativ al evoluției în carieră).

Provocări și perspective în formarea profesională în mecanică

Profesor inginer Cătălina GUȚEȘ

Liceul Tehnologic „Anghel Saligny” Bacău, județul Bacău

1. Introducere

În ultimele decenii, domeniul mecanicii a cunoscut transformări profunde, generate de evoluția tehnologică accelerată și de integrarea digitalizării în toate sectoarele industriale. Dacă în trecut meseria de mecanic era asociată în principal cu activități manuale desfășurate în atelier, în prezent aceasta presupune competențe complexe, care îmbină cunoștințele tehnice tradiționale cu abilități digitale și de operare a echipamentelor automatizate.

În acest context, formarea profesională în domeniul mecanicii devine esențială pentru adaptarea elevilor la cerințele pieței muncii. Rolul profesorului nu se mai limitează la transmiterea de cunoștințe teoretice, ci se extinde către dezvoltarea de competențe practice, digitale și sociale, necesare integrării într-un mediu industrial modern.

Lucrarea de față își propune să evidențieze evoluția carierei în domeniul mecanicii, principalele provocări actuale din educația tehnologică, precum și perspectivele de dezvoltare în contextul Industriei 4.0.

2. Evoluția carierei în domeniul mecanicii

Cariera în domeniul mecanicii a evoluat semnificativ de la meseria tradițională de mecanic, axată pe intervenții manuale și reparații mecanice simple, la roluri complexe de tehnician sau specialist în sisteme industriale automatizate.

În trecut, activitatea profesională era centrată pe întreținerea utilajelor mecanice, diagnosticarea defectelor prin metode empirice și reparații efectuate cu unelte clasice. În prezent, mecanicul modern trebuie să înțeleagă funcționarea sistemelor computerizate, a senzorilor, a sistemelor pneumatice și hidraulice automatizate, precum și a echipamentelor controlate numeric (CNC). Automatizarea, robotizarea și digitalizarea proceselor de producție au determinat apariția unor noi specializări precum:

- tehnician mecatronist,
- operator CNC,
- specialist întreținere echipamente automatizate,
- tehnician sisteme robotizate,
- lăcătuș structuri aeronave.

Traseul profesional în mecanică al elevilor nu mai este unul liniar, ci unul flexibil, care presupune adaptare continuă și formare permanentă.

3. Provocări actuale în formarea profesională

Una dintre principalele provocări în educația tehnologică este scăderea interesului elevilor pentru meseriile din domeniul mecanic. În ciuda cererii ridicate de pe piața muncii, multe școli se confruntă cu lipsa de motivație a elevilor, influențată de percepția că meseriile tehnice sunt mai puțin atractive comparativ cu domeniile teoretice.

O altă provocare importantă este necesitatea adaptării programelor școlare la realitățile industriei moderne. În multe cazuri, conținuturile curriculare nu reușesc să țină pasul cu evoluția tehnologică rapidă, ceea ce creează un decalaj între pregătirea oferită în școală și cerințele angajatorilor.

Lipsa dotărilor moderne în unele unități de învățământ limitează posibilitatea de a realiza instruire practică relevantă. Utilizarea echipamentelor CNC, a simulatoarelor sau a software-urilor de proiectare asistată de calculator (CAD) este esențială pentru formarea competențelor actuale, însă nu toate instituțiile dispun de aceste resurse.

Nu în ultimul rând, migrația forței de muncă reprezintă o provocare majoră. Mulți absolvenți calificați aleg să lucreze în străinătate, ceea ce duce la deficit de specialiști pe piața locală.

4. Perspective de dezvoltare în domeniul mecanicii

În ciuda provocărilor existente, domeniul mecanicii oferă numeroase perspective de dezvoltare profesională. Industria actuală redefinește modul de organizare a producției și creează noi oportunități de carieră pentru tinerii bine pregătiți. Una dintre direcțiile esențiale este digitalizarea proceselor industriale. Utilizarea tehnologiilor precum imprimarea 3D, simularea virtuală, realitatea augmentată și sistemele de monitorizare inteligentă devine tot mai frecventă. Aceste tehnologii necesită competențe noi, ceea ce determină o transformare profundă a profilului profesional.

Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții devine esențial. Specialiștii din domeniul mecanic trebuie să își actualizeze permanent cunoștințele pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Cursurile de perfecționare, certificările profesionale și formarea continuă sunt elemente cheie ale evoluției carierei.

Un alt aspect important este dezvoltarea parteneriatelor între școli și mediul economic. Colaborarea cu firme din domeniu permite elevilor să desfășoare stagii de practică în condiții reale de lucru, facilitând astfel tranziția de la educație la angajare.

Un exemplu relevant de bună practică în dezvoltarea formării profesionale îl reprezintă colaborarea dintre unitatea noastră de învățământ și Aerostar Bacău. Prin acest parteneriat, elevii beneficiază de stagii de pregătire practică desfășurate în condiții reale de lucru, având posibilitatea de a se familiariza cu cerințele și standardele unui mediu industrial modern. Totodată, pentru anumite calificări profesionale agreeate de companie, elevilor li se oferă burse pe întreaga perioadă a școlarizării, aspect care contribuie atât la motivarea acestora, cât și la creșterea interesului pentru domeniile tehnice. Această colaborare facilitează integrarea absolvenților pe piața muncii și reprezintă un model eficient de parteneriat între școală și mediul economic, adaptat cerințelor actuale ale industriei.

5. Rolul profesorului în formarea profesională

În acest context dinamic, rolul profesorului de mecanică este esențial. Acesta nu mai este doar un transmițător de informații, ci devine un facilitator al învățării și un ghid pentru dezvoltarea profesională a elevilor.

Profesorul trebuie să își adapteze permanent metodele de predare, integrând tehnologii moderne în procesul educațional. Utilizarea simulărilor, a aplicațiilor digitale și a materialelor interactive contribuie la creșterea interesului elevilor și la o mai bună înțelegere a conceptelor tehnice. Este importantă dezvoltarea competențelor practice prin activități aplicative, lucrări de laborator și instruire practică în ateliere dotate corespunzător. Legătura dintre teorie și practică trebuie să fie permanent consolidată.

Nu în ultimul rând, profesorul are un rol motivațional important. Prin orientare profesională și consiliere, acesta poate influența alegerea carierei elevilor și poate contribui la creșterea interesului pentru domeniile tehnice.

6. Concluzii

Evoluția domeniului mecanicii reflectă transformările profunde ale societății contemporane, în care tehnologia și digitalizarea joacă un rol central. Cariera în acest domeniu nu dispare, ci se transformă, devenind mai complexă și mai diversificată.

Provocările actuale din educația tehnologică, precum lipsa resurselor sau scăderea interesului elevilor, pot fi depășite prin adaptarea curriculumului, modernizarea infrastructurii și consolidarea parteneriatelor cu mediul economic.

Perspectivile sunt însă favorabile, iar cererea de specialiști în domeniul tehnic rămâne ridicată, astfel rolul profesorului este esențial în formarea unei generații de tineri capabili să facă față cerințelor economiei actuale de piață.

În concluzie, succesul unei cariere în mecanică depinde de adaptabilitate, formare continuă și deschiderea către inovație, iar educația tehnică rămâne fundamentul dezvoltării economice și sociale.

Importanța mentoratului în dezvoltarea carierei didactice

*Profesor pentru învățământul primar Marinela-Doina MOCANU-SAVU
Școala Gimnazială „Nicolae Bălcescu” Nicolae Bălcescu, județul Bacău*

În contextul actual al educației, profesorul pentru învățământ primar are un rol esențial în formarea intelectuală, emoțională și socială a elevilor. Complexitatea activității didactice impune nu doar o pregătire profesională solidă, ci și o dezvoltare continuă a competențelor pedagogice și relaționale. În acest sens, mentoratul reprezintă un instrument important pentru susținerea și dezvoltarea carierei didactice.

Mentoratul poate fi definit ca un proces de sprijin profesional și personal oferit de o persoană cu experiență – mentorul – unui cadru didactic aflat la început de carieră sau într-o etapă de dezvoltare profesională. Prin intermediul mentoratului, profesorii debutanți beneficiază de îndrumare, consiliere și exemple de bune practici, ceea ce contribuie la integrarea eficientă în mediul școlar și la creșterea calității actului educațional.

Pentru profesorii din învățământul primar, mentoratul este deosebit de important deoarece aceștia lucrează direct cu elevi aflați într-o etapă fundamentală a dezvoltării lor. Activitatea didactică presupune responsabilitate, creativitate, răbdare și capacitatea de a adapta strategiile educaționale la nevoile fiecărui copil. În acest context, sprijinul unui mentor contribuie la consolidarea încrederii în sine și la formarea unei identități profesionale solide.

Rolul mentoratului în formarea profesională a cadrului didactic

Mentoratul are un rol important în dezvoltarea competențelor profesionale ale profesorilor pentru învățământ primar. Cadrele didactice debutante se confruntă adesea cu dificultăți legate de organizarea activității la clasă, gestionarea timpului, relația cu părinții sau adaptarea conținuturilor la nivelul de înțelegere al elevilor. În aceste situații, mentorul oferă sprijin practic și emoțional, contribuind la diminuarea stresului și la creșterea eficienței profesionale.

Un mentor experimentat poate transmite metode moderne de predare, tehnici de evaluare și modalități eficiente de gestionare a clasei. Prin observarea activităților desfășurate de mentor și prin feedback constructiv, profesorul debutant își dezvoltă abilitățile pedagogice și învață să reflecteze asupra propriei practici didactice.

De asemenea, mentoratul favorizează dezvoltarea profesională continuă. Profesorii sunt încurajați să participe la cursuri de perfecționare, proiecte educaționale și activități de colaborare profesională. Astfel, mentoratul contribuie la formarea unei atitudini deschise față de învățare și inovare pedagogică.

În plus, mentoratul sprijină dezvoltarea competențelor socio-emoționale. Relația dintre mentor și profesorul mentorat se bazează pe comunicare, respect și colaborare. Prin acest proces, cadrele didactice învață să gestioneze mai bine situațiile dificile, să comunice eficient și să construiască relații pozitive cu elevii, colegii și părinții.

Beneficiile mentoratului în activitatea profesorului pentru învățământ primar

Importanța mentoratului se reflectă în numeroase beneficii atât pentru profesor, cât și pentru instituția școlară și elevi. Un prim beneficiu este integrarea mai rapidă și mai eficientă a profesorului debutant în mediul educațional. Prin sprijinul mentorului, acesta înțelege mai bine cerințele profesiei și se adaptează mai ușor la cultura organizațională a școlii.

Un alt beneficiu important îl reprezintă creșterea calității procesului instructiv-educativ. Profesorii care beneficiază de mentorat își dezvoltă competențele didactice și reușesc să utilizeze strategii moderne și interactive de predare. Acest lucru conduce la creșterea motivației elevilor și la îmbunătățirea rezultatelor școlare.

Mentoratul contribuie și la dezvoltarea încrederii profesionale. Profesorii aflați la început de carieră pot avea emoții și nesiguranțe legate de activitatea lor. Sprijinul mentorului îi ajută să își valorifice potențialul și să își construiască o imagine pozitivă despre propriile competențe.

De asemenea, mentoratul promovează colaborarea și schimbul de experiență între cadrele didactice. În școală se dezvoltă astfel un climat bazat pe sprijin reciproc, comunicare și profesionalism. Relațiile pozitive dintre profesori influențează în mod indirect și atmosfera din clasă, contribuind la crearea unui mediu educațional echilibrat și stimulat pentru elevi.

În învățământul primar, unde profesorul are un contact permanent cu elevii și influențează dezvoltarea acestora pe termen lung, mentoratul devine un factor esențial pentru formarea unor cadre didactice competente și dedicate profesiei.

Provocări și perspective ale mentoratului în educație

Deși mentoratul are numeroase avantaje, implementarea sa poate întâmpina și anumite dificultăți. Una dintre principalele provocări este lipsa timpului necesar pentru desfășurarea activităților de mentorat. Profesorii mentori au adesea un program încărcat, ceea ce poate limita eficiența procesului de îndrumare.

O altă problemă este reprezentată de insuficienta pregătire a unor mentori pentru această activitate. Pentru a fi eficient, mentorul trebuie să dețină nu doar experiență didactică, ci și competențe de comunicare, consiliere și evaluare constructivă.

De asemenea, uneori profesorii debutanți pot percepe feedbackul ca pe o critică, ceea ce poate afecta relația de mentorat. Din acest motiv, este important ca procesul să se desfășoare într-un climat de încredere și respect reciproc.

În perspectiva dezvoltării sistemului educațional, mentoratul trebuie susținut prin politici educaționale și programe de formare dedicate. Organizarea unor cursuri pentru mentorii educaționali și recunoașterea rolului acestora în școală pot contribui la eficientizarea activităților de mentorat.

Totodată, dezvoltarea comunităților profesionale de învățare și utilizarea tehnologiilor digitale pot facilita colaborarea dintre profesori și schimbul de bune practici. În acest mod, mentoratul devine un proces continuu de învățare și dezvoltare profesională.

Mentoratul reprezintă un element esențial în dezvoltarea carierei didactice, mai ales în cazul profesorilor pentru învățământ primar. Prin sprijinul oferit de mentor, cadrele didactice debutante își dezvoltă competențele profesionale, își consolidează încrederea în sine și reușesc să gestioneze mai eficient provocările activității educaționale.

Importanța mentoratului se reflectă atât în creșterea calității actului didactic, cât și în dezvoltarea unui climat educațional pozitiv și colaborativ. Într-o societate aflată în permanentă schimbare, profesorii au nevoie de susținere și formare continuă pentru a răspunde cerințelor educației moderne.

Prin urmare, mentoratul trebuie privit ca o investiție în calitatea educației și în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Un profesor bine pregătit și sprijinit va contribui la formarea unor elevi echilibrați, motivați și capabili să se adapteze cerințelor societății contemporane.

Bibliografie

1. Cerghit, I. *Metode de învățământ*, Editura Polirom, Iași, 2006;
2. Cucos, C. *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2014;
3. Iucu, Romiță B. *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*, Editura Humanitas Educațional, București, 2004;
4. Joița, E. *Profesorul și alternativa constructivistă a instruirii*, Editura Universitaria, Craiova, 2006.

Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică: de la structură administrativă la comunitate profesională de învățare

Profesor drd. Virginia-Smărăndița BRĂESCU
Colegiul Național „Grigore Moisil” Onești, județul Bacău

Introducere

Societatea contemporană traversează un proces accelerat de transformare, iar educația resimte poate mai intens decât oricând presiunea acestor schimbări. Dezvoltarea tehnologiilor digitale, emergența inteligenței artificiale, mobilitatea informațională, diversificarea profilului elevilor și noile provocări emoționale și sociale reconfigurează profund raportul dintre profesor, cunoaștere și procesul de învățare. În acest context fluid și adesea imprevizibil, cariera didactică nu mai poate fi privită exclusiv ca o succesiune de etape administrative și acumulări de competențe certificabile. Ea devine un proces continuu de devenire profesională și umană, construit la intersecția dintre experiență, reflecție, colaborare și reinventare.

Profesorul contemporan nu mai reprezintă doar un transmițător de informații. El devine mediator al sensului, facilitator al reflecției, creator de contexte educaționale și constructor de relații într-o lume în care elevii au nevoie nu doar de cunoștințe, ci și de repere, echilibru și capacitatea de a înțelege complexitatea realității în care trăiesc.

În această dinamică, dezvoltarea profesională continuă capătă o importanță strategică. Dincolo de dimensiunea formală a cursurilor de formare continuă, adevărata evoluție în cariera didactică presupune disponibilitatea profesorului de a învăța permanent, de a reflecta asupra propriei practici și de a transforma experiența pedagogică într-o resursă de reconstrucție profesională și identitară.

În acest sens, Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD) poate depăși statutul unei structuri administrative preocupate exclusiv de gestionarea documentelor și a creditelor profesionale transferabile. Ea se poate transforma într-un laborator autentic de reflecție pedagogică, mentorat, dialog profesional și învățare colaborativă, capabil să susțină dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe încredere, cooperare și evoluție continuă.

Profesorul reflexiv și pedagogia experienței

Una dintre cele mai importante provocări ale profesiei didactice contemporane constă în depășirea rutinei pedagogice și menținerea unei relații vii cu procesul de învățare. Experiența acumulată în timp poate deveni o resursă extraordinară de maturizare profesională, însă doar în măsura în care este însoțită de reflecție critică și de disponibilitatea permanentă pentru schimbare.

Din perspectiva lui John Dewey, renumit filozof, psiholog și pedagog american, învățarea nu reprezintă o simplă acumulare de informații, ci un proces continuu de reconstrucție a experienței. Profesorul evoluează profesional atunci când reușește să transforme ceea ce trăiește în clasă în reflecție pedagogică și în resursă de dezvoltare.

Experiența didactică demonstrează că cele mai valoroase momente de formare profesională nu apar întotdeauna în cadrul cursurilor oficiale, ci în contact direct cu realitatea vie și imprevizibilă a clasei: într-o lecție care nu funcționează așa cum a fost proiectată, într-un dialog neașteptat cu elevii, într-o dificultate care obligă profesorul să își regândească metodele de predare sau într-o activitate care produce un impact emoțional și intelectual autentic.

În acest sens, profesorul reflexiv nu mai privește experiența ca pe o simplă succesiune de activități cotidiene, ci ca pe un spațiu de analiză și reconstrucție profesională. El observă, reflectează, reformulează și adaptează permanent propria practică pedagogică.

Această perspectivă se află oarecum în consonanță și cu teoria socioconstructivistă a lui Lev Vygotsky, care plasează interacțiunea socială în centrul dezvoltării cognitive. Conceptul de „zonă a dezvoltării proxime” evidențiază faptul că progresul se realizează mai eficient prin medierea sensului învățării, dialog și colaborare. Aplicată în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, această perspectivă evidențiază importanța comunităților profesionale de învățare, a mentoratului și a schimbului de experiență.

Profesorii evoluează mai profund atunci când învață împreună, când împărtășesc dificultăți, bune practici și reflecții asupra actului pedagogic. În acest context, CFDCD poate deveni un spațiu al medierii profesionale și al dezvoltării colaborative, în care experiențele individuale sunt transformate în resurse colective de învățare.

În mod similar, pedagogia în spirală propusă de Jerome Bruner oferă o interpretare extrem de relevantă asupra dezvoltării profesionale. Învățarea nu evoluează liniar și definitiv, ci prin reveniri succesive asupra conceptelor și experiențelor, într-un proces continuu de aprofundare și restructurare. Același lucru se poate observa și în cariera didactică: profesorul revine permanent asupra propriilor practici, reinterpretându-le în lumina noilor contexte educaționale și sociale.

Pedagogii români au acordat, la rândul lor, o atenție deosebită rolului experienței și reflecției în dezvoltarea profesională. Sorin Cristea evidențiază faptul că profesorul contemporan nu mai poate funcționa exclusiv în paradigma transmiterii informației, ci într-o logică a construcției pedagogice permanente, în care reflecția asupra practicii devine esențială pentru dezvoltarea competențelor profesionale și metacognitive. În aceeași direcție, Ezechil Păun subliniază că modernizarea educației presupune dezvoltarea unei culturi instituționale bazate pe învățare continuă și pe transformarea școlii într-o organizație reflexivă.

Totodată, teoriile pedagogice contemporane privind învățarea experiențială, dezvoltate de David Kolb, susțin ideea că profesorul învață eficient prin cicluri succesive de experiență, reflecție, conceptualizare și aplicare practică. Această abordare confirmă faptul că evoluția profesională nu se produce exclusiv prin acumulare de informații teoretice, ci prin capacitatea de a integra experiența pedagogică într-un proces permanent de reconstrucție profesională.

Reflexivitatea pedagogică și reconstrucția identității profesionale

În societatea contemporană, reflexivitatea devine una dintre dimensiunile esențiale ale profesionalismului didactic. Donald Schön definea practicianul reflexiv ca fiind profesionistul capabil să analizeze critic propria practică și să transforme experiența într-o sursă permanentă de dezvoltare.

Reflexivitatea nu presupune doar evaluarea tehnică a unei lecții sau analiza unor rezultate școlare. Ea implică o interogație profundă asupra sensului educației, asupra relației dintre profesor și elev, asupra propriilor convingeri pedagogice și asupra modului în care actul didactic influențează dezvoltarea umană și intelectuală a elevilor.

Philippe Perrenoud consideră, de asemenea, că profesionalizarea carierei didactice se construiește prin dezvoltarea practicii reflexive și prin capacitatea profesorului de a transforma situațiile cotidiene în contexte de învățare profesională.

În activitatea pedagogică, profesorul se confruntă permanent cu situații care nu pot fi rezolvate prin aplicarea mecanică a unor metode sau proceduri standardizate. Diversitatea stilurilor de învățare, complexitatea emoțională a elevilor și schimbările rapide din societate solicită flexibilitate, discernământ și capacitatea de a adapta permanent intervenția pedagogică.

Această perspectivă se regăsește și în reflecțiile lui Philippe Meirieu, Ioan Cerghit și Constantin Cucoș pentru care profesorul nu poate fi redus la statutul de simplu executant al curriculumului. Educația presupune creativitate pedagogică și construcția unor situații de învățare care stimulează gândirea critică, autonomia și responsabilitatea elevului. Modernizarea educației nu poate fi redusă la introducerea unor metode noi, ci presupune transformarea relației dintre profesor, elev și cunoaștere, pentru a depăși paradigma acumulării de informații și a favoriza formarea unor competențe de reflecție, autoreglare și adaptare la schimbare.

Profesorul devine astfel creator de contexte educaționale și mediator al relației dintre elev și cunoaștere. În acest sens, activitatea CFDCD poate susține dezvoltarea unei culturi reflexive în școală, prin organizarea unor contexte de dialog profesional, mentorat și reflecție colaborativă asupra practicilor pedagogice.

Dimensiunea reflexivă a profesiei didactice a fost analizată și în pedagogia românească contemporană. Constantin Cucoș consideră că profesorul reflexiv este capabil să depășească nivelul tehnic al predării și să construiască sens pedagogic prin interpretarea contextuală a experiențelor

educaționale. Reflexivitatea contribuie astfel la dezvoltarea unei identități profesionale mature și flexibile, capabile să răspundă complexității lumii contemporane.

În aceeași perspectivă, Emil Păun evidențiază faptul că identitatea profesională a cadrului didactic nu este un dat fix, ci un proces continuu de construcție și reconstrucție, influențat de experiențele profesionale, de cultura organizațională a școlii și de relațiile dezvoltate în comunitatea educațională.

Pedagogia relației și recunoașterea profesională

Într-o societate dominată de accelerare, performanță și standardizare, dimensiunea umană a educației riscă adesea să fie marginalizată. Totuși, experiența pedagogică evidențiază faptul că învățarea autentică se dezvoltă într-un climat bazat pe încredere, valorizare și siguranță emoțională.

Max van Manen definește tactul pedagogic drept acea sensibilitate subtilă prin care educatorul înțelege ceea ce este potrivit într-un anumit context educațional. Tactul pedagogic nu poate fi redus la tehnică; el presupune empatie, discernământ și capacitatea de a percepe complexitatea relației umane din spatele actului didactic.

Elevii nu își amintesc exclusiv informațiile transmise în sala de clasă, ci și felul în care s-au simțit în relația cu profesorul. În egală măsură, profesorul însuși are nevoie de recunoaștere și valorizare profesională. Axel Honneth dezvoltă teoria recunoașterii, conform căreia identitatea profesională și personală se construiește prin valorizare și apartenență socială.

În realitatea educațională actuală, epuizarea profesională nu este generată doar de volumul de muncă, ci și de sentimentul izolării și al lipsei de recunoaștere. Tocmai de aceea, CFDCD poate contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, susținere reciprocă și valorizarea experienței profesionale.

Pedagogia românească a acordat întotdeauna o atenție importantă dimensiunii relaționale a educației. Simion Mehedinți consideră că educația autentică nu înseamnă doar instruire intelectuală, ci formare morală și umană. Profesorul are rolul de a contribui la devenirea elevului ca personalitate și cetățean, iar această misiune presupune sensibilitate relațională și responsabilitate etică.

De asemenea, pedagogul român George Văideanu subliniază faptul că școala viitorului trebuie să formeze oameni capabili să înțeleagă complexitatea lumii și să dezvolte relații bazate pe cooperare, respect și solidaritate. Din această perspectivă, dezvoltarea profesională a profesorilor nu poate fi separată de dimensiunea umană și axiologică a educației, iar abordarea pedagogică inspirată din coaching contribuie la transformarea relației educaționale într-un proces de însoțire, susținere și valorizare a potențialului individual.

Așa cum evidențiază Adela Bradea în studiul *Principii ale coachingului în activitatea didactică*, coachingul presupune dezvoltarea unei strategii autentice de leadership pedagogic și capacitatea profesorului de a susține atât învățarea individuală, cât și pe cea de grup. Profesorul este invitat să reflecteze permanent asupra propriului comportament profesional, asupra modului în care selectează situațiile de învățare și asupra impactului relațiilor pedagogice asupra dezvoltării elevilor.

În această perspectivă, activitatea CFDCD poate include și dezvoltarea unor competențe specifice coachingului educațional:

- *ascultarea activă;*
- *formularea întrebărilor reflexive;*
- *feedbackul constructiv;*
- *comunicarea empatică;*
- *motivarea și valorizarea elevilor;*
- *susținerea autonomiei și responsabilității personale;*
- *gestionarea emoțiilor și a conflictelor;*
- *leadershipul pedagogic.*

Coachingul educațional deplasează accentul de la simpla transmitere a cunoștințelor către construcția unor experiențe de învățare transformațională. Profesorul nu mai oferă exclusiv răspunsuri, ci creează contexte în care elevul este stimulat să gândească, să analizeze, să reflecteze și să descopere propriile soluții.

În același timp, principiile coachingului valorifică importanța climatului emoțional al învățării. Cercetările prezentate în articol evidențiază faptul că elevii învață mai eficient într-un mediu bazat pe siguranță emoțională, feedback suportiv și valorizarea experiențelor personale. Profesorul are astfel rolul de a crea contexte educaționale care stimulează încrederea în sine, motivația și implicarea autentică în procesul de învățare. Conform Ezechil Păun și Liliana Ezechil, profesorul-coach devine un model profesional și uman, capabil să construiască relații bazate pe încredere, respect și susținere reciprocă.

Modelul de coaching propus de Zeus și Skiffington, inspirat din teoriile învățării experiențiale ale lui Kolb, pune accent pe:

- *conștientizarea nevoilor individuale;*
- *dezvoltarea autonomiei;*
- *reflecția asupra experienței;*
- *transferul învățării în situații reale;*
- *feedbackul permanent și constructiv.*

În activitatea CFDCD, integrarea principiilor coachingului poate contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe:

- *reflecție;*
- *colaborare;*
- *leadership pedagogic;*
- *dezvoltare personală și profesională;*
- *învățare transformațională.*

Astfel, profesorul contemporan nu mai este doar un specialist al disciplinei predate, ci și un facilitator al devenirii umane și profesionale a elevilor și colegilor săi.

Mentoratul didactic și cultura colaborării

În contextul actual, dezvoltarea profesională nu mai poate fi concepută în afara culturii colaborative. Profesorul contemporan evoluează în relație cu ceilalți membri ai comunității educaționale și prin participarea la contexte de învățare colectivă.

Mentoratul didactic reprezintă unul dintre cele mai importante instrumente de susținere a dezvoltării profesionale, în special pentru profesorii debutanți. Totuși, mentoratul autentic depășește dimensiunea tehnică și administrativă. El presupune însoțire profesională, sprijin emoțional, reflecție colaborativă și dezvoltarea treptată a autonomiei profesionale.

În acest sens, CFDCD poate deveni un nucleu al culturii colaborative din școală, facilitând:

- *schimbul de bune practici;*
- *observarea reciprocă la clasă;*
- *activități interdisciplinare;*
- *comunități profesionale de învățare;*
- *reflecția colectivă asupra provocărilor pedagogice.*

În pedagogia românească, mentoratul și colaborarea profesională au fost analizate inclusiv din perspectiva dezvoltării instituționale. Ioan Nicola evidențiază faptul că școala eficientă funcționează asemenea unei comunități educaționale în care profesorii colaborează și construiesc împreună practici pedagogice relevante. În aceeași direcție, Sorin Cristea subliniază importanța leadershipului pedagogic și a culturii organizaționale în susținerea dezvoltării profesionale continue.

Cercetările actuale privind comunitățile profesionale de învățare evidențiază faptul că profesorii care participă constant la activități colaborative își dezvoltă mai eficient:

- *competențele pedagogice;*
- *capacitatea de reflecție;*
- *reziliența profesională;*
- *flexibilitatea cognitivă;*
- *motivația pentru învățare continuă.*

Profesorii evoluează autentic prin dialog și cooperare, nu în izolare.

Inteligența artificială și noile provocări ale dezvoltării profesionale

Dezvoltarea inteligenței artificiale produce una dintre cele mai importante mutații ale educației contemporane. Accesul rapid la informație și automatizarea anumitor procese modifică profund raportul dintre profesor, elev și cunoaștere.

În acest context, profesorul nu mai este principalul deținător al informației, ci mediator al discernământului critic și al construcției de sens. Inteligența artificială poate facilita personalizarea învățării și accesul la resurse, însă nu poate substitui dimensiunea profund umană a educației: empatia, tactul pedagogic, relația autentică, capacitatea de a motiva și de a inspira.

În același timp, utilizarea tehnologiei ridică provocări importante:

- *superficializarea învățării;*
- *diminuarea reflecției critice;*
- *dependența tehnologică;*
- *riscul dezinformării;*
- *fragilizarea relațiilor umane.*

UNESCO subliniază faptul că integrarea inteligenței artificiale în educație trebuie să rămână centrată pe valori umane și pe dezvoltarea gândirii critice și a autonomiei elevului. Din această perspectivă, dezvoltarea profesională continuă dobândește o importanță strategică. Profesorul contemporan are nevoie nu doar de competențe digitale, ci și de reflecție etică și pedagogică privind utilizarea tehnologiei și inteligenței artificiale în activitatea didactică.

În spațiul pedagogic românesc, preocupările privind integrarea tehnologiei în educație au fost analizate inclusiv din perspectiva impactului asupra relației pedagogice și asupra culturii școlare. Constantin Cucoș avertizează asupra riscului reducerii educației la dimensiunea tehnologică și subliniază necesitatea păstrării dimensiunii formative și axiologice a procesului educațional.

Pedagogii contemporani evidențiază faptul că inteligența artificială nu poate înlocui dimensiunea profund umană a profesiei didactice: capacitatea profesorului de a interpreta contextul, de a înțelege emoțiile elevilor și de a construi relații autentice și semnificative.

În loc de concluzii sau evoluția profesională ca proces continuu de devenire

Privită retrospectiv, cariera didactică nu apare ca o succesiune rigidă de etape profesionale, ci ca un proces complex de devenire intelectuală și umană. Evoluția autentică se construiește prin dialogul permanent dintre experiență, reflecție și reinventare.

În această nouă paradigmă educațională, Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCCD) poate depăși dimensiunea administrativă și se poate transforma într-o comunitate profesională de învățare, reflecție și susținere umană.

Profesorul contemporan evoluează în măsura în care își păstrează disponibilitatea de a învăța, de a reflecta și de a reconstrui sensul propriei practici pedagogice într-o lume aflată într-o continuă transformare.

Dincolo de formalismul administrativ, adevărata dezvoltare profesională începe în momentul în care profesorul continuă să învețe împreună cu ceilalți și să transforme experiența pedagogică într-o resursă de creștere, colaborare și devenire continuă.

Bibliografie

1. Bradea, A. „Principii ale coachingului în activitatea didactică” în *Studia Universitatis Moldaviae*, nr. 9(69), Chișinău, 2013;
2. Bruner, J. *The Process of Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1960;
3. Cerghit, I. *Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii*. Editura Aramis, București, 2008;
4. Cristea, S. *Dicționar de pedagogie*. Editura Litera Educațional, București, 2000;
5. Cucoș, C. *Pedagogie*. Editura Polirom, Iași, 2014;
6. Dewey, John. *Experience and Education*. New York, Macmillan, 1938;
7. Freire, Paulo. *Pedagogy of Hope*. New York, Continuum, 1994;
8. Honneth, Axel. *The Struggle for Recognition*. Cambridge, MA: MIT Press, 1995;

9. Kolb, David A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984;
10. Manen, Max van. *The Tact of Teaching: The Meaning of Pedagogical Thoughtfulness*. Albany, State University of New York Press, 1991;
11. Maxwell, John C. *Developing the Leader Within You*. Nashville, Thomas Nelson, 1993;
12. Mehedinți, Simion. *Altă creștere. Școala muncii*. Editura Cultura Națională, București 1920;
13. Meirieu, Philippe. *Apprendre... oui, mais comment*. ESF Éditeur, Paris, 1991;
14. Nicola, I. *Tratat de pedagogie școlară*. Editura Aramis, București, 2003;
15. Păun, E. *Școala – abordare sociopedagogică*. Editura Polirom, Iași, 1999;
16. Păun, E. și Ezechil L., coordinator. *Metode și tehnici de coaching folosite pe perioada practicii pedagogice*. Editura Matrix Rom, București, 2013;
17. Perrenoud, Philippe. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant*. ESF Éditeur, Paris, 2001;
18. Pânișoară, I.O. *Profesorul de succes. 59 de principii de pedagogie practică*. Editura Polirom, Iași, 2009;
19. Schön, Donald A. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, New York, 1983;
20. UNESCO. *Orientations pour l'intelligence artificielle générative dans l'éducation et la recherche*. Paris, 2023.
21. Văideanu, G. *Educația la frontiera dintre milenii*. București, Editura Politică, 1988;
22. Vygotsky, Lev S. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. MA: Harvard University Press, Cambridge, 1978;
23. Zeus, P. și Suzanne Skiffington. *Coaching în organizații. Ghid complet*, CODECS, București, 2008.

Pagini web

1. <https://www.meirieu.com/>
2. <https://www.pedagogy4change.org>
3. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389901>
4. https://raggeduniversity.co.uk/wp-content/uploads/2025/03/1_x_Donald-A.-Schon-The-Reflective-Practitioner_-How-Professionals-Think-In-Action-Basic-Books-1984_redactedaa_compressed3.pdf
5. https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development
6. <https://dn720006.ca.archive.org/0/items/pedagogy-of-hope-reliving-pedagogy-of-the-oppressed/Pedagogy%20of%20hope%20%20reliving%20Pedagogy%20of%20the%20oppressed.pdf>
7. https://www.researchgate.net/publication/250151999_Marcuse_Bloch_and_Freire_Reinvigorating_a_Pedagogy_of_Hope

Comisia de perfecționare și dezvoltare în cariera didactică-mecanism strategic al profesionalizării și inovării educaționale

Profesor Cătălin PETREANU

Scoala Gimnazială nr.1 Sânduleni, localitatea Sânduleni, județul Bacău

Educația reprezintă unul dintre cele mai importante domenii pentru dezvoltarea unei comunități moderne și performante. Schimbările rapide din domeniul tehnologic, social și pedagogic impun adaptarea permanentă a sistemului educațional și, implicit, a cadrelor didactice. Traversăm un proces continuu de transformare, determinat de evoluția societății, dezvoltarea tehnologiei și schimbările permanente din domeniul pedagogic. Formarea continuă a cadrelor didactice devine o necesitate esențială pentru asigurarea unui act educațional de calitate. Profesorul nu mai este doar un simplu furnizor de informații, ci un facilitator al învățării, un mentor și un formator de competențe adaptate secolului.

Comisia de perfecționare și dezvoltare în cariera didactică care ocupă un rol strategic în cadrul unităților de învățământ, contribuie direct la dezvoltarea profesională a personalului didactic și la modernizarea procesului educațional având un rol esențial în susținerea formării continue a profesorilor și în creșterea calității actului educațional, fiind o structură cu atribuții importante în organizarea, coordonarea și monitorizarea activităților de formare profesională din unitățile de învățământ.

Comisia de perfecționare din unitățile de învățământ ocupă un loc esențial în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Aceasta reprezintă un sprijin important pentru profesorii care urmăresc îmbunătățirea competențelor pedagogice, metodice și digitale, contribuind astfel la creșterea calității actului educațional.

Activitatea cadrului didactic nu se limitează doar la transmiterea informațiilor către elevi. Profesorul modern trebuie să fie un bun pedagog, mentor, organizator, evaluator și facilitator al învățării. Pentru a răspunde acestor cerințe, este necesară o actualizare permanentă a competențelor profesionale, metodice și digitale. Tocmai de aceea, comisia de perfecționare devine un element-cheie în dezvoltarea profesională a personalului didactic.

Activitatea comisiei este susținută de cadrul legislativ actual care subliniază importanța dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice. Potrivit legilor în vigoare, personalul didactic are dreptul și obligația de a participa periodic la programe de formare continuă pentru actualizarea competențelor profesionale, psihopedagogice și digitale. Totodată, metodologia privind formarea continuă a personalului didactic evidențiază faptul că perfecționarea trebuie să răspundă atât nevoilor individuale ale profesorilor, cât și obiectivelor instituționale ale școlii. Astfel, comisia de perfecționare devine un instrument important al managementului educațional și al asigurării calității în învățământ.

Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 stabilește faptul că dezvoltarea profesională continuă reprezintă atât un drept, cât și o obligație a personalului didactic. Potrivit prevederilor legislative:

- cadrele didactice trebuie să participe periodic la activități de formare continuă;
- dezvoltarea competențelor profesionale și digitale este obligatorie;
- perfecționarea profesională contribuie la evoluția în cariera didactică;
- activitățile de formare sunt corelate cu standardele de calitate în educație.

Legea pune accent pe dezvoltarea competențelor necesare unei educații moderne:

- competențe pedagogice;
- competențe digitale;
- competențe de comunicare;
- competențe manageriale;
- competențe de incluziune și adaptare curriculară.

Totodată, actul normativ promovează conceptul de profesor reflexiv, capabil să își autoevalueze activitatea și să participe permanent la dezvoltarea propriei cariere.

La nivel european, strategiile educaționale promovează conceptul de „învățare pe tot parcursul vieții” (lifelong learning), considerând că dezvoltarea profesională trebuie să continue permanent, indiferent de etapa carierei. Uniunea Europeană susține dezvoltarea competențelor digitale, utilizarea metodelor interactive și adaptarea educației la cerințele unei societăți bazate pe inovare și tehnologie.

Comisia de formare și dezvoltare în cariera didactică are un rol esențial în creșterea calității actului educațional și în susținerea dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice. În contextul schimbărilor permanente din educație, această comisie contribuie la adaptarea profesorilor la noile cerințe pedagogice, tehnologice și curriculare.

Comisia de perfecționare și dezvoltare în cariera didactică reprezintă una dintre structurile esențiale ale managementului educațional modern, având rolul de a coordona procesul de formare continuă și de a contribui la creșterea calității educației.

În cadrul unităților de învățământ, această comisie nu are doar o funcție administrativă, ci și una strategică și pedagogică, deoarece influențează dezvoltarea profesională a resursei umane, implementarea inovației activitatea comisiei de perfecționare este elaborarea strategiei și a planului anual de dezvoltare profesională. Aceste documente trebuie să fie corelate cu strategia de dezvoltare instituțională a unității de învățământ, cu planul managerial și cu nevoile reale ale cadrelor didactice. În elaborarea acestora sunt analizate rezultatele școlare, concluziile evaluărilor interne și externe, rapoartele metodice și dificultățile întâlnite în activitatea instructiv-educativă.

Una dintre principalele atribuții ale comisiei este elaborarea strategiei și a planului anual de dezvoltare profesională precum și identificarea nevoilor reale de formare profesională ale cadrelor didactice. Aceste documente trebuie să fie corelate cu strategia de dezvoltare instituțională a unității de învățământ, cu planul managerial și cu nevoile reale ale cadrelor didactice. În elaborarea acestora sunt analizate rezultatele școlare, concluziile evaluărilor interne și externe, rapoartele metodice și dificultățile întâlnite în activitatea instructiv-educativă. Acest proces presupune analiza activității educaționale, a rezultatelor elevilor, a rapoartelor de inspecție și a dificultăților întâlnite în procesul instructiv-educativ.

În același timp, sunt luate în considerare modificările curriculare, cerințele legislative și necesitatea dezvoltării competențelor digitale și metodice. Prin această analiză, comisia poate stabili prioritățile de formare și poate elabora un plan coerent de dezvoltare profesională adaptat nevoilor instituției școlare. În mod concret, comisia organizează și coordonează activități de perfecționare precum cursuri acreditate, workshopuri, cercuri pedagogice, sesiuni metodice, activități demonstrative și schimburi de experiență. Aceste activități au rolul de a îmbunătăți competențele didactice și de a facilita implementarea unor strategii moderne de predare și evaluare. În plus, ele contribuie la dezvoltarea colaborării între profesori și la promovarea schimbului de bune practici în cadrul comunității educaționale.

Activitatea comisiei presupune și monitorizarea participării cadrelor didactice la activitățile de formare continuă și evidența creditelor profesionale transferabile. Aceste informații sunt necesare pentru evaluarea profesională, pentru obținerea gradelor didactice și pentru evaluările instituționale realizate de organismele abilitate.

Un domeniu important al activității comisiei îl reprezintă sprijinirea profesorilor debutanți și a celor aflați în diferite etape ale evoluției profesionale. Prin mentorat și consiliere metodică, profesorii aflați la început de carieră sunt sprijiniți în integrarea profesională, în gestionarea activităților didactice și în pregătirea pentru examenele de definitivare și grade didactice. Acest sprijin este esențial pentru dezvoltarea unei identități profesionale solide și pentru creșterea calității activității didactice încă din primii ani de carieră, promovându-se astfel și colaborarea între colegi și schimbul de bune practici, contribuind la crearea unui climat educațional bazat pe profesionalism și cooperare.

În ultimii ani, digitalizarea educației a amplificat importanța comisiei de perfecționare. Integrarea platformelor educaționale, utilizarea resurselor multimedia și aplicarea metodelor interactive de predare au impus dezvoltarea rapidă a competențelor TIC ale profesorilor. În acest context, comisia a avut responsabilitatea de a organiza activități de formare care să faciliteze utilizarea tehnologiei în procesul educațional și adaptarea profesorilor la noile cerințe pedagogice. Totodată,

utilizarea inteligenței artificiale, a aplicațiilor educaționale și a resurselor digitale deschide noi perspective în dezvoltarea profesională a personalului didactic.

Profesorii au fost nevoiți să își dezvolte rapid competențele digitale și să utilizeze platforme online, resurse multimedia și metode interactive de predare. În acest context, comisia de perfecționare a avut misiunea de a susține adaptarea cadrelor didactice la noile cerințe tehnologice și pedagogice. Importanța comisiei de perfecționare este evidențiată și prin contribuția sa la asigurarea calității educației. Standardele ARACIP privind evaluarea instituțională pun accent pe dezvoltarea profesională a resursei umane și pe existența unor strategii eficiente de formare continuă. Astfel, activitatea comisiei influențează direct performanța instituțională, climatul educațional și rezultatele elevilor. Profesorii bine pregătiți pot utiliza metode moderne, adaptate nevoilor elevilor, pot gestiona mai eficient activitatea la clasă și pot crea un mediu educațional favorabil învățării.

Activitatea comisiei de perfecționare influențează direct calitatea actului educațional. Cadrele didactice bine pregătite pot utiliza metode eficiente de predare, pot gestiona mai bine relația educațională și pot crea un climat favorabil învățării. În plus, dezvoltarea profesională continuă contribuie la:

- creșterea performanțelor școlare;
- reducerea dificultăților de învățare;
- dezvoltarea competențelor elevilor;
- îmbunătățirea comunicării profesor–elev;
- creșterea motivației pentru învățare.
- reducerea abandonului școlar;
- promovarea incluziunii educaționale;
- modernizarea strategiilor didactice;
- dezvoltarea culturii organizaționale bazate pe colaborare și reflecție pedagogică.

În același timp, comisia contribuie la dezvoltarea instituțională a școlii prin promovarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare, reflecție pedagogică și dezvoltare profesională continuă.

Cu toate acestea, activitatea comisiei de perfecționare întâmpină numeroase provocări. Una dintre cele mai frecvente este lipsa timpului, deoarece profesorii trebuie să gestioneze simultan activitatea la clasă, evaluarea elevilor, documentele administrative și pregătirea profesională continuă. Cadrele didactice au un program încărcat, care include activități de predare, evaluare, pregătirea lecțiilor, completarea documentelor școlare și participarea la activități extracurriculare. În aceste condiții, participarea constantă la programe de formare poate deveni dificilă.

În plus, resursele financiare limitate pot reduce accesul la programe de formare de calitate. Unele programe de perfecționare implică taxe de participare, achiziționarea unor materiale sau deplasări, iar unitățile de învățământ nu dispun întotdeauna de fondurile necesare pentru a susține toate activitățile de formare dorite.

O altă provocare importantă este rezistența la schimbare. Uneori, implementarea metodelor moderne sau integrarea tehnologiei poate fi percepută cu reticență, mai ales atunci când presupune ieșirea din zona de confort profesional. De asemenea, diferențele dintre nivelurile de experiență și competență ale profesorilor fac necesară adaptarea activităților de formare la nevoile fiecărui cadru didactic. Implementarea unor metode moderne de predare sau utilizarea tehnologiei digitale poate genera reticență din partea unor cadre didactice obișnuite cu metodele tradiționale. În aceste situații, comisia are rolul de a motiva și susține profesorii, demonstrând beneficiile noilor strategii educaționale.

Diversitatea nevoilor de formare reprezintă o altă provocare importantă. Profesorii au niveluri diferite de experiență, competențe și interese profesionale. Din acest motiv, comisia trebuie să identifice activități de formare variate și adaptate fiecărui grup de cadre didactice.

Nu în ultimul rând, o provocare majoră este aplicarea practică a informațiilor dobândite în cadrul cursurilor de perfecționare. Participarea la un program de formare nu garantează automat schimbarea practicilor didactice. Este necesar ca profesorii să integreze activ noile metode în activitatea de la clasă, iar comisia trebuie să monitorizeze și să încurajeze această aplicabilitate practică. Un profesor bine pregătit și motivat poate influența pozitiv performanțele elevilor, relația

educațională și climatul școlar. Investiția în formarea continuă a cadrelor didactice reprezintă, în fond, o investiție în viitorul educației și al societății.

Comisia de perfecționare și dezvoltare în cariera didactică reprezintă un factor esențial al modernizării sistemului educațional și al creșterii calității actului educațional. Ea reprezintă o structură fundamentală a managementului educațional contemporan și un factor important în asigurarea calității educației. Cerințele și responsabilitățile acestei comisii reflectă complexitatea procesului educațional modern și necesitatea adaptării permanente a cadrelor didactice la schimbările societății contemporane. Prin activitățile desfășurate, comisia contribuie la dezvoltarea profesională continuă a personalului didactic, la modernizarea procesului instructiv-educativ și la promovarea unei culturi organizaționale bazate pe profesionalism, colaborare și inovare pedagogică.

Într-un sistem educațional aflat într-o permanentă schimbare, profesorul trebuie să devină un profesionist reflexiv, capabil să învețe continuu și să răspundă eficient provocărilor actuale. În acest proces, comisia de perfecționare are rolul de a susține evoluția profesională a cadrelor didactice și de a contribui la construirea unei educații moderne, eficiente și centrate pe nevoile elevului.

Rolul și importanța CFDCD

Profesori: Elena COMĂNECI, Daniela JITEA, Sonia DAVID
Școala Gimnazială „Ghiță Mocanu” Onești, județul Bacău

Introducere

De ce este importantă dezvoltarea profesională continuă? Educația modernă impune adaptare permanentă la nevoile elevilor. Profesorul actual trebuie să fie facilitator, mentor și model educațional.

CFDCD contribuie la:

- perfecționarea competențelor didactice;
- schimbul de bune practici;
- promovarea inovației la clasă;
- creșterea calității actului educațional.

Calitatea educației depinde de calitatea formării cadrelor!

„Educația este cea mai puternică armă pe care o poți folosi pentru a schimba lumea.”- Nelson Mandela

Rolul comisiilor pentru formare și dezvoltare în cariera didactică

CFDCD are rolul de a:

- identifica nevoile de formare ale cadrelor didactice;
- organiza activități metodice și sesiuni de formare;
- promova colaborarea între profesori;
- susține dezvoltarea profesională continuă;
- facilita integrarea strategiilor moderne de predare.

CFDCD reprezintă un sprijin real pentru adaptarea profesorului la schimbările din educație.

Evoluția în cariera didactică

Evoluția profesională presupune:

- formare continuă;
- autoevaluare și reflecție pedagogică;
- adaptarea metodelor la generațiile actuale;
- utilizarea tehnologiei în procesul educațional;
- dezvoltarea competențelor socio-emoționale.

Exemple:

- utilizarea platformelor educaționale;
- învățare prin joc;
- activități interdisciplinare.

Exemple de activități CFDCD

Activități aplicative în învățământul primar

Exemple de activități organizate în cadrul CFDCD:

- ateliere metodice;
- schimburi de experiență între cadre didactice;
- lecții demonstrative;
- activități interdisciplinare;
- cercuri pedagogice;
- sesiuni de formare privind utilizarea tehnologiei;
- workshopuri despre managementul clasei;
- proiecte educaționale și activități extracurriculare.

Strategii moderne aplicate la clasă

Exemple de bune practice/Strategii moderne utilizate:

- învățarea prin cooperare;
- gamificarea;
- metoda proiectului;
- învățarea experiențială;
- metode interactive digitale;
- activități outdoor;
- învățarea centrată pe elev.

Exemple aplicative:

- jocuri motrice pentru dezvoltarea atenției și colaborării;
- trasee aplicative integrate cu noțiuni matematice;
- proiecte tematice interdisciplinare;
- utilizarea aplicațiilor educaționale interactive.

Rolul profesorului de educației fizică

Educația fizică susține:

- dezvoltarea armonioasă a elevilor;
- spiritul de echipă și cooperarea;
- disciplina și perseverența;
- sănătatea fizică și emoțională;
- integrarea activităților interactive și motivaționale.

Exemple:

- jocuri de cooperare;
- activități sportive tematice;
- exerciții de coordonare și atenție;
- activități integrate cu alte discipline.

„Mișcarea devine instrument educațional și formativ.”

Provocări actuale în activitatea CFDCD

Provocări:

- lipsa timpului pentru formare continuă;
- rezistența la schimbare;
- suprasolicitarea cadrelor didactice;
- acces limitat la resurse moderne;

- adaptarea rapidă la noile tehnologii.

Soluții posibile:

- colaborare între cadre didactice;
- activități practice și aplicative;
- digitalizarea resurselor;
- susținerea dezvoltării profesionale continue.

Perspective și dezvoltare

Perspective importante:

- promovarea învățării pe tot parcursul vieții;
- dezvoltarea competențelor digitale;
- accent pe colaborare și interdisciplinaritate;
- formare practică și aplicativă;
- dezvoltarea inteligenței emoționale.

Obiectiv: Crearea unui climat educațional modern, flexibil și adaptat nevoilor elevilor.

Concluzii

- CFDCD are un rol esențial în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.
- Formarea continuă contribuie la creșterea calității educației.
- Profesorul modern trebuie să fie flexibil, creativ și deschis schimbării.
- Activitățile practice și colaborative susțin evoluția în carieră.
- Investiția în dezvoltarea profesorilor înseamnă investiție în viitorul elevilor.

„Educația nu schimbă lumea. Educația schimbă oamenii care vor schimba lumea.”, Paulo Freire

Bibliografie

1. Cucos, C. – Pedagogie, Editura Polirom.
2. Cerghit, I. – Metode de învățământ, Editura Polirom.
3. Joița, E. – Instruirea constructivistă.
4. Iucu, R. – Managementul clasei de elevi.
5. Revista Învățământului Primar.
6. Ghiduri și resurse educaționale moderne pentru învățământul primar.

Importanța CFDCD

Profesor Corina-Mihaela BÎRA

Școala Gimnazială nr. 10 Bacău, județul Bacău

Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică (CFDCD) este una dintre comisiile permanente ce activează în unitățile de învățământ preuniversitar. Atribuțiile sale sunt prevăzute în Ordinul ministrului educației nr. 5.726/2024 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar. Pe scurt, comisia investighează nevoile de formare ale cadrelor didactice, informează despre legislația și programele de formare existente, consiliază debutanții, asigură schimburi de experiențe, recunoaște rezultatele formării.

Una dintre noutățile apărute în anul școlar 2025-2026 este trecerea la Sistemul european de credite transferabile, în care, la fiecare interval consecutiv de 5 ani școlari de activitate didactică la catedră, calculat de la data promovării examenului de definitivare în învățământ, sau, după caz, a examenului de licențiere în cariera didactică, cadrul didactic trebuie să obțină un număr de minimum 15 credite ECTS.

O altă modificare a fost faptul că programele de abilitare funcțională și programele asimilate acestora, deși se pot echivala în credite conform Procedurii specifice nr. 30271/20.08.2025, creditele obținute astfel nu mai pot fi utilizate pentru validarea condiției de formare.

În România, formarea continuă a adulților didactice este un drept, dar și o obligație, conform Legii Învățământului Preuniversitar 198/2023 (Art. 188). Trecând peste acest aspect al obligației, cel mai important este ca o persoană să înțeleagă necesitatea perfecționării continue, ca pe o adaptare la o lume în continuă schimbare. Strategiile didactice folosite în urmă cu 20 de ani nu se mai potrivesc nici cu cele de azi și nici cu cele folosite în urmă cu 40 de ani. Populația școlară este total diferită, părinții s-au schimbat, contextul social s-a modificat, iar cadrele didactice trebuie să se schimbe și ele. Iar schimbarea nu se face la întâmplare pentru a obține rezultatele corecte și dezirabile. E nevoie de un cadru instituțional care să regleze și să organizeze coerent toate formele de pregătire. Din moment ce au fost acordate și sume de bani pentru perfecționarea cadrelor didactice, era de așteptat ca cineva să verifice ce eficiență au avut măsurile luate la nivel european pentru acest obiectiv. Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică devine astfel, un instrument de legătură atât între unitatea de învățământ și oficiali (Casa Corpului Didactic, Inspectoratul Școlar Județean), cât și între membrii comunității școlare (cadrele didactice pot fi consultate și pot avea acces la informații și la îndrumări), deci și pe verticală și pe orizontală. Consider că nevoile actuale de formare ale cadrelor didactice sunt: formarea și dezvoltarea abilităților digitale, strategii pentru educația elevilor cu CES, programe de consiliere a părinților, strategii de combatere a violenței școlare, educația pentru sănătate, creșterea rezilienței la stres etc.

Eu am fost membru în comisie până în anul școlar curent. În anul școlar 2025-2026 am preluat funcția de responsabil al comisiei. Mi s-a părut dificilă această responsabilitate, mai ales din lipsa timpului, deoarece multe dintre activitățile comisiei se derulează în prima parte a anului școlar, în care sunt multe alte activități de realizat (adaptarea la programul de 20 de ore de predare, realizarea planificărilor, aplicarea și interpretarea testelor inițiale etc.), la care, la mine, s-au adăugat: dirigiență la clasă inițială (clasa a V-a, unde trebuie organizat și cunoscut colectivul de elevi, ședințe cu părinții – două la număr), curs cu prezență și teme (Pedagogia digitală), coordonator de practică pedagogică, planificarea activităților de cerc pedagogic, depunerea dosarului de continuitate pentru metodiști, pregătirea lecțiilor pentru un opțional.

Provocări în cadrul comisiei și remediile găsite

Colaborarea cu unele cadre didactice. Sunt unele cadre didactice care refuză colaborarea de orice fel (completare de chestionare, completarea fișei de formare, realizarea de dosare pentru validarea condiției formării). Nu am forțat nota și nu am făcut plângeri către conducerea unității de învățământ. Doar am reamintit de câteva ori și am avut discuții personale cu colegele care nu au dorit să depună dosar.

Dosare depuse fără număr de înregistrare. Fiind în termenul de depunere a dosarelor, le-am solicitat acelor cadre didactice să remedieze, ceea ce s-a și întâmplat.

Dosare depuse fără opis. Am solicitat acelor cadre didactice să completeze dosarul cu toate piesele necesare. Aceste colege au remediat, fără să se supere.

Dosare cu dovezi din alte perioade decât cele din calupul proaspăt finalizat. Deși am avut și discuție personală de consiliere cu o colegă, ea a depus toate documentele pe care le-a avut la îndemână. Desigur, au fost luate în calcul doar dovezile din calupul curent. A avut foarte multe credite, peste minimul prevăzut în legislație, deci nu au fost probleme de validare a condiției de formare.

Dosare cu foarte multe documente în cazul recunoașterii și echivalării în credite ECTS a competențelor dobândite de cadrele didactice, ca urmare a participării, în anul școlar 2024-2025, sau, după caz, în ultimul an de activitate didactică, în situația suspendării contractului de muncă/rezervării postului didactic/catedrei didactice, în condițiile legii, la programe de abilitare funcțională și programe asimilate acestora. Am avut o colegă care a avut la dosar 23 de documente care atestau participarea la diferite conferințe și webinarii cu durată de la o oră până la 20 de ore (de exemplu, a

avut 6 webinarii a câte o oră și 8 webinarii și conferințe a câte 1,5 ore). A obținut două credite ECTS conform documentelor depuse.

Lipsa unui document cheie din dosar deoarece certificatul (de ex. cel de obținere a gradului didactic I) nu fusese ridicat de la universitatea din alt județ. Fiind martoră la susținerea lucrării și la absolvirea gradului didactic I cu media 10, am sfătuit-o pe colegă să depună la dosar o declarație pe proprie răspundere prin care să afirme că a obținut gradul didactic I și să-și asume faptul că va aduce la școală copia după certificat, imediat ce îl va ridica.

Acceptarea faptului că nu se mai face echivalarea în credite a cursurilor cu ore absolvite din anul școlar trecut – 2024-2025. Au fost colege care au făcut cursuri cu ore, plătite, în anul școlar 2024-2025, în speranța că în septembrie-octombrie 2025 puteau să-și depună dosar pentru conversia orelor în credite. Din păcate, nemaifiind posibilă aceasta și pentru că anul școlar 2025-2026 este ultimul lor an din calup, le-am sfătuit pe colege să urmeze în acest an școlar cursuri cu credite (cursuri acreditate de minister) pentru a putea îndeplini condiția de formare până la 31 august 2026.

Dificultatea comisiei de a se reuni la o oră potrivită pentru toți membrii (fiind program și dimineață și după-amiază în unitatea de învățământ și în structurile sale).

Satisfacții

Am primit mulțumiri din partea unei colege deoarece a fost îndrumată să depună o cerere de transfer al gradului didactic II pentru calupul următor (2025-2030) deoarece a urmat două forme de formare în calupul actual (master și grad didactic). S-a aprobat transferul conform art. 6, alin. 2 din Procedura specifică nr. 31140/2025. Doamna a fost foarte bucuroasă de această posibilitate deoarece nu citise procedura, dar a putut beneficia de ea datorită consilierii. Mulțumită a fost și colega care nu-și ridicase certificatul de grad didactic, pentru înțelegerea găsită, deoarece trecea și ea printr-o perioadă foarte aglomerată și plină de evenimente neplăcute.

Concluzii

Comisia pentru formare și dezvoltare în cariera didactică are un rol foarte important în gestionarea tuturor aspectelor legate de perfecționarea cadrelor didactice, în scopul creșterii calității actului educativ. Astfel, pot fi atrase multe aspecte pozitive, precum: creșterea satisfacției profesionale, concomitent cu creșterea satisfacției beneficiarilor educației (elevi - beneficiari direcți, părinți și comunitate - beneficiari indirecți), conformitatea cu normele legale, îmbunătățirea stării psihice (creșterea stimei de sine, a încrederii), siguranța locului de muncă, obținerea unor distincții pentru rezultate deosebite etc.

Bibliografie:

- 1.https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Legislatie/2024/OME_5726_2024_ROFUIP.pdf
- 2.<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/ro/eurypedia/romania/dezvoltarea-profesionala-continua-cadrelor-didactice-din-educatia-timpurie-si>

Rolul CFDCD în vitalitatea școlii

Profesor Camelia-Maria ISMANĂ-ILISAN
Colegiul „N.V. Karpen” Bacău, județul Bacău

1. Introducere

În peisajul educațional contemporan, aflat într-o continuă transformare sub presiunea digitalizării și a schimbărilor sociologice, calitatea actului de predare depinde în mod direct de nivelul de pregătire al cadrelor didactice. Comisia pentru Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică (CFDCD) nu constituie doar o structură administrativă impusă de legislația în vigoare, ci reprezintă nucleul vital al evoluției profesionale într-o unitate de învățământ.

Rolul fundamental al acestei comisii este de a armoniza aspirațiile individuale de creștere ale profesorilor cu standardele de performanță naționale și cu nevoile specifice ale beneficiarilor direcți: elevii. Într-un sistem ideal, CFDCD transformă școala dintr-o instituție de transmitere a cunoștințelor într-o „organizație care învață”, unde dezvoltarea competențelor este un proces ciclic, strategic și, mai ales, motivant.

2. Atribuții și responsabilități strategice

Activitatea CFDCD se desfășoară pe mai multe paliere, de la diagnoza nevoilor până la evaluarea impactului formării asupra rezultatelor școlare. Printre cele mai importante atribuții se numără:

- identificarea nevoilor de formare: prin utilizarea unor instrumente specifice (chestionare de analiză a nevoilor, analiza asistențelor la ore, fișe de autoevaluare), comisia determină nevoile de formare existente în unitatea de învățământ;
- gestiunea creditelor profesionale: monitorizarea riguroasă a acumulării celor 90 de credite profesionale transferabile la intervale de 5 ani consecutive de la promovarea examenului de definitivat, asigurând conformitatea legală pentru fiecare angajat;
- coordonarea mentoratului de carieră: sprijinirea profesorilor debutanți pentru integrarea în cultura organizațională a școlii și pregătirea metodologică pentru examenul de definitivare în învățământ;
- diseminarea bunelor practici: organizarea de seminare interne sau „atelieri pedagogice” unde profesorii care au participat la cursuri externe împărtășesc noutățile colegilor, asigurând astfel multiplicarea informației.

3. Motivarea profesorilor: dincolo de credite și diplome

Unul dintre cele mai sensibile aspecte ale managementului educațional este motivarea personalului. CFDCD are un rol crucial în acest sens, deoarece poate acționa direct asupra factorilor de motivare intrinsecă. Profesorul modern, adesea suprasolicitat de sarcini birocratice, are nevoie să simtă că timpul investit în formare are un impact imediat în ușurarea muncii sale la clasă.

Pentru a înțelege cum poate CFDCD să motiveze, putem utiliza cadrul teoretic al nevoilor psihologice fundamentale (Deci & Ryan). Comisia trebuie să acționeze pe trei axe:

- *autonomia*: motivarea crește atunci când profesorii nu sunt „trimiși” la cursuri, ci sunt consultați în alegerea temelor de formare. CFDCD poate oferi un portofoliu de opțiuni, lăsând libertatea de alegere cadrului didactic;
- *competența*: sentimentul de eficiență personală. Atunci când un curs oferă instrumente practice (ex: tehnici de gestionare a conflictelor sau utilizarea inteligenței artificiale pentru corectare), profesorul se simte mai stăpân pe situație și, implicit, mai motivat;
- *relaționarea*: CFDCD poate sparge barierele izolării profesionale. Prin crearea unor grupuri de lucru pe discipline sau proiecte, profesorul se simte parte dintr-o comunitate care îl susține.

Sistemul bazat pe acumularea de credite transferabile a fost gândit ca o garanție a calității, însă, în practică, a generat adesea o cultură a formării formale. Un profesor cu un dosar voluminos nu este neapărat un profesor motivat. Motivarea autentică se naște atunci când dezvoltarea profesională răspunde unei nevoi reale din sala de clasă, nu unei cerințe administrative. Când un cadru didactic alege un curs pentru că vrea să înțeleagă mai bine psihologia elevului de astăzi, și nu pentru cele 15 credite afișate pe diplomă, atunci putem vorbi despre o profesionalizare reală.

Dincolo de aspectul financiar, profesorul este un intelectual care are nevoie de validare. Într-o profesie în care rezultatele se văd adesea peste ani, lipsa feedback-ului imediat poate duce la plafonare. O strategie de motivare eficientă transformă cancelaria dintr-un spațiu de tranzit într-o comunitate de suport. Recunoașterea meritului prin gesturi simbolice – de la evidențierea unei bune practici în consiliul profesoral, până la susținerea unei inițiative inovatoare – cântărește uneori mai mult decât o gradație de merit obținută printr-un proces epuizant de strângere de diplome/adeverințe.

Atunci când CFDCD încurajează autonomia, permițând cadrelor didactice să își adapteze strategiile la specificul colectivului de elevi, se produce o schimbare de paradigmă. Profesorul încetează să mai fie un simplu „prestator de servicii educaționale” și redevine un designer al experiențelor de învățare. Această încredere acordată expertizei sale este unul dintre cei mai puternici factori de reținere în sistem și de prevenire a burnout-ului.

Profesionalizarea nu este un sport individual, ci unul de echipă. Cele mai valoroase lecții nu vin din manualele de pedagogie, ci din schimbul de experiențe între colegi. Mentorship-ul informal, orele ținute în parteneriat sau pur și simplu discuțiile despre provocările zilnice creează un sentiment de apartenență. CFDCD poate facilita acest climat prin reducerea presiunii asistențelor oficiale și înlocuirea lor cu „interasistențe de învățare”, unde scopul nu este evaluarea, ci evoluția comună.

4. Soluții în dezvoltarea carierei

De multe ori, formarea continuă este percepută ca o povară din cauza formatului teoretic sau a lipsei de timp. CFDCD trebuie să funcționeze ca un facilitator, nu ca un inspector.

Soluții propuse:

- micro-învățarea (micro-learning): în locul cursurilor standard comisia poate promova sesiuni scurte de 20 de minute în cadrul consiliilor profesorale, axate pe o singură metodă activă de predare;
- recunoașterea simbolică: publicarea succeselor profesorilor pe site-ul școlii sau în newsletter-ul instituției oferă o validare socială care, deseori, cântărește mai mult decât o diplomă depusă la dosar;
- valorificarea talentelor interne: încurajarea profesorilor cu abilități digitale deosebite să devină formatori pentru colegii lor (mentorat inversat).

5. Concluzii

Rolul CFDCD depășește sfera administrativă, fiind o verigă esențială în asigurarea calității în educație. O comisie proactivă nu doar numără credite, ci inspiră vocația. Importanța acesteia va crește pe măsură ce sistemul de învățământ se va deplasa spre modele de predare hibride și personalizate. Pentru o eficiență sporită, se recomandă ca CFDCD să colaboreze strâns cu Casele Corpului Didactic și să exploreze oportunitățile oferite de proiectele Erasmus+, care oferă nu doar formare, ci și o deschidere culturală și profesională imensă, reprezentând cel mai puternic factor de motivare externă în prezent.

Adevărata măsură a succesului în cariera didactică nu stă în numărul de diplome stivuite într-un portofoliu, ci în sclipirea din ochii profesorului care intră cu drag la oră. Profesionalizarea trebuie să redevină un proces de auto-actualizare, o călătorie în care formarea continuă este văzută ca un privilegiu de a rămâne relevant, nu ca o corvoadă. În final, un profesor motivat este cea mai prețioasă resursă a unei școli, iar rolul instituției este să protejeze și să cultive această pasiune, zi de zi.

Bibliografie:

1. OMEC 3986/5.05.2025
2. Procedura specifică 31140_22.09.2025_ - verificarea îndeplinirii condiției de formare în cariera didactică
3. Metodologia formării continue – OME 5561/2011
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. - Self-Determination Theory - https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
5. Pânișoară, I. O., (2015). *Profesorul de succes*. 59 de principii de pedagogie practică, Editura Polirom.

Rolul responsabilului de comisie

Profesor Marcela GAIȘ

Școala Gimnazială nr.1 Blăgești, localitatea Blăgești, județul Bacău

În contextul transformărilor permanente din sistemul educațional, dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea unui învățământ de calitate. Responsabilul Comisiei de Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică are un rol strategic în identificarea nevoilor de formare, în coordonarea activităților de perfecționare și în promovarea unei culturi organizaționale bazate pe învățare continuă, colaborare și inovare.

Responsabilitatea acestei comisii depășește organizarea cursurilor de formare, implicând o viziune asupra dezvoltării profesionale a fiecărui cadru didactic și asupra creșterii calității actului educațional. Într-o societate în continuă schimbare, profesorii trebuie să fie pregătiți să răspundă noilor cerințe privind utilizarea tehnologiilor digitale, educația incluzivă, managementul clasei și dezvoltarea competențelor-cheie ale elevilor.

Printre atribuțiile principale ale responsabilului comisiei se numără elaborarea planului anual de formare, identificarea oportunităților de perfecționare, consilierea colegilor în alegerea programelor de formare, monitorizarea participării la cursuri și valorificarea rezultatelor acestora în activitatea didactică. De asemenea, acesta sprijină cadrele didactice în întocmirea portofoliilor profesionale și în pregătirea pentru obținerea gradelor didactice sau a altor etape importante din evoluția profesională.

O provocare importantă este motivarea profesorilor pentru participarea activă la programele de dezvoltare profesională. Lipsa timpului, volumul mare de activități administrative sau oferta limitată de formare adaptată nevoilor reale pot reduce interesul pentru perfecționare. În acest context, responsabilul comisiei trebuie să manifeste inițiativă, flexibilitate și capacitate de comunicare, promovând exemple de bună practică și încurajând schimbul de experiență între colegi.

Digitalizarea educației reprezintă o altă provocare majoră. Integrarea tehnologiilor moderne în procesul didactic necesită formare continuă și dezvoltarea competențelor digitale ale profesorilor. Responsabilul comisiei are rolul de a facilita accesul la programe de formare relevante și de a susține implementarea metodelor moderne de predare și evaluare.

Perspectivile dezvoltării acestei funcții sunt strâns legate de consolidarea comunităților profesionale de învățare, de extinderea programelor de mentorat și de participarea cadrelor didactice la proiecte educaționale naționale și internaționale. Colaborarea cu instituțiile acreditate pentru formare și valorificarea resurselor educaționale deschise contribuie la creșterea calității procesului instructiv-educativ.

În concluzie, responsabilul Comisiei de Formare și Dezvoltare în Cariera Didactică reprezintă un factor esențial în modernizarea școlii și în susținerea evoluției profesionale a cadrelor didactice. Provocările actuale, de la tehnologizare la presiunea birocratică, pot fi depășite doar dacă responsabilitatea formării este asumată ca un parteneriat strategic: statul trebuie să asigure resursele și recunoașterea socială, în timp ce cadrul didactic trebuie să cultive o mentalitate de creștere. Doar printr-o profesionalizare autentică, educația poate redeveni un vector de transformare și progres social.

Prin implicare, profesionalism și capacitatea de a identifica oportunități de dezvoltare, acesta contribuie la formarea unei echipe motivate, competente și capabile să răspundă provocărilor educației contemporane. Investiția în dezvoltarea profesorilor este, în același timp, o investiție în viitorul elevilor și în calitatea educației.

Bibliografie:

1. Legea Învățământului Preuniversitar nr. 198/2023. Monitorul Oficial;
2. Profilul și standardele profesionale ale cadrului didactic din învățământul preuniversitar, 2024;
3. Potolea, D., & Toma, S., *Profesorul profesionist: repere conceptuale și metodologice*. Editura Universității din București, 2010

Ai carte, ai parte - studiu în domeniu

Profesor Dana SAVA-NECULA

Școala Gimnazială „Domnița Maria” Bacău, localitatea Bacău, județul Bacău

Abstract: Taking as a point of departure the origin of a Romanian saying, “Ai carte, ai parte”, which initially meant not “Knowledge is power” (as it is nowadays understood), but “You have documents, you have rights” (given the various meanings of the Romanian word “carte”, such as ‘book, legal document, letter etc.’), this article contains information about this proverb. The meaning of this expression is provided by several authors in their works, such as Stelian Dumistrăcel or Vasile Ilincan, but also by explanatory dictionaries such as: DA (Dictionary of the Romanian Language), DEX (Dictionary of the Romanian Language), DL (Dictionary of Contemporary Literary Romanian Language), DELR (Dictionary of the Etymological Romanian Language, DOOM3 (Dictionary of the Orthographic, Orthoepic and Morphological Romanian Language 3), DCR3 (Dictionary of the Romanian Language 3).

Keywords: book, teaching, school, dictionary, languages.

Oare la ce explicație ne-am opri la auzul expresiei: “ai carte, ai parte”? Este posibil ca primul înțeles la care ne-am putea gândi ar fi: *învățătură, studii, cunoștințe, școală sau reușite în viață*. Această expresie a circulat atât în mediul rural dar și în pături ale populației urbane, fiind termeni accesibili și tinerilor.

Semnificația acestei expresii este oferită de mai mulți autori în operele lor, cum ar fi Stelian Dumistrăcel sau Vasile Ilincan, dar și de către dicționarele explicative ca de exemplu: DA (*Dicționarul limbii române*), DEX (*Dicționarul explicativ al limbii române*), DL (*Dicționarul limbii române literare contemporane*), DELR (*Dicționarul etimologic al limbii române*, DOOM³ (*Dicționarul ortografic, ortoepic și morfologic al limbii române 3*), DCR³ (*Dicționarul limbii române 3*).

În opera lui Stelian Dumistrăcel, „Zicala *ai carte, ai parte* își are originea în vechiul limbaj juridic.” În *Dicționarul limbii române moderne* sau *Dicționarul de expresii și locuțiuni românești*, găsim expresii ca „dacă ai știință de carte reușești mai ușor în viață”, sau „dacă ai studii poți ajunge departe”. Aceste expresii pornesc de la sensul de „învățătură, cunoștințe de scriere și de citire, știință” al cuvântului *carte*, expresia fiind înregistrată în *Dicționarul explicativ al limbii române*, sens care poate fi ilustrat prin următoarea frază din *Amintirile* lui Creangă¹: „Și cea dintâi școlăriță a fost însăși Smărăndița popii, o zgâtie de copilă ageră la minte și așa de silitoare, de întrecă mai pe toți băieții și din carte, dar și din nebunii”.

Substantivul *parte* are următoarele sensuri principale: „porțiune, fragment dintr-un întreg, bucată; element constitutiv; contribuție în bani sau în muncă la o întreprindere, la o afacere, dând drept la o cotă corespunzătoare din beneficiu; ceea ce îi este sortit cuiva (în bine sau în rău), soartă, destin (în tradiția populară)”. Cuvântul *parte* este utilizat „cu sens cantitativ”².

„Este evident că niciunul dintre aceste sensuri ale cuvântului *parte* nu satisface explicația dată zicalei *ai carte, ai parte* în dicționarele citate mai sus. Există și expresia *a avea parte de ceva* (sau *de cineva*) care înseamnă „a-i fi dat să se bucure *de ceva*” respectiv „a se bucura de prezența *cuiva*, a avea în viață pe *cineva* drag”. În texte din secolele al XVIII-lea – al XIX-lea, *carte* apare cu sensul de „act scris dat de cancelaria domnească, de o autoritate publică sau făcut între particulari, document” cu specializările „act de posesiune, de hotărnicie, înscris, zapis, învoială, contract, foaie de zester” (DA). Acest sens reiese din contexte ca următoarele: „Dat-am carte ... boierului nostrum ... Costache Ghica să stăpânească și să ia venitul de la toți ce vor fi cu locuința pe această moșie”, dintr-un document din 1805. Când dreptul la proprietate era contestat, în judecăți, cei împlicinați dovedeau cu asemenea *cărți* a cui este dreptatea și atunci *parte*, adică drept de stăpânire, îl deținea cine avea și *carte*. În unele dicționare zicala *ai carte, ai parte* este explicată avându-se în vedere

¹ Stelian, Dumistrăcel, *Lexic Românesc, Cuvinte, Metafore, Expresii*, Ediția a doua, Casa Editorială Demiurg Plus, Iași, 2011, p. 143.

² *Dicționarul limbii române*, Institutul de Filologie Română Alexandru Philippide, Academia Română, Filiala Iași, p. 138.

împrejurările de natură istorică în care formula era întrebuințată cu sensul ei concret: „ai act de stăpânire asupra unei proprietăți, câștigi la judecată și se recunoaște dreptul, ești bun stăpân” (DA³). Există și formula negativă, care afirmă contrariul: *n-ai carte, n-ai parte* (Ion Creangă)⁴.

Odată cu ieșirea din uz a sensului „act, document și paralel, odată cu răspândirea și creșterea importanței științei de *carte*, zicala *ai carte, ai parte* a căpătat, o nouă utilizare, pe baza sensului figurat cu cea mai mare răspândire (popular și familiar) al lui *carte*. Deși pe această cale ea are o valoare de generalizare, faptul trebuie considerat mai puțin un rezultat al intenției de a converti semnificația unei situații concrete în planul abstractului. Mai degrabă trebuie invocată influența pe care a putut-o avea un alt proverb, cum ar fi *cine are carte, are patru ochi*, celebrând aceasta de la început, virtuțile *științei de carte*”⁵.

Referindu-se la expresiei: „ai carte, ai parte”, Vasile Ilincan, notează următoarea explicație: „dacă ai act de proprietate asupra unui bun, ți se recunoaște dreptul de stăpân”. Expresie întâlnită în opera lui Petre Ispirescu: – *Chestiune de apreciere, răspunse avocatul. Dară eu nu-ți voi recunoaște dreptul ăsta până nu voi vedea negru pe alb: „Ai carte, ai parte”*. (P. Ispirescu). O altă explicație este prezentată sub aspectul condiționării: dacă ai învățatură, cunoștințe, poți reuși în viață. Un bun exemplu ar putea fi următorul fragment: *Alții, în sfârșit, îl povățuiau [pe țăran] să învețe, să se cultive, să studieze neîncetat, că numai așa va scăpa de toate nevoile, căci nu degeaba zice românul: „Ai carte, ai parte”*. (C. Dobrogeanu-Gherea)⁶.

Alături de această expresie idiomatică, termenul *carte* a generat mai multe expresii. Acestea sunt clasificate, de către Vasile Ilincan, în funcție de utilizarea lor în opere literare, astfel: *a da cărțile pe față* înseamnă a-și arăta gândurile sau planurile; a spune adevărul (după ce mai întâi a încercat să-l ascundă). Un astfel de exemplu se întâlnește la Ion Luca Caragiale: FARFURIDI: *Știi ce, venerabile neică Zahario, ia să dăm noi mai bine cărțile pe față*. (I.L. Caragiale).

O altă expresie este *a fi tobă de carte*, care face referire la o persoană foarte învățată, erudită: *La Socola să mergem dacă voim să ieșim tobă de carte*. (ION CREANGĂ), dar și în următorul fragment: *În care se vede cum oamenii tobă de carte pot fi la fel de bine puși în încurcătură ca și cei ignorați*, (Matei Vișniec).

Nepărăsind sfera învățaturii exprimată prin conceptul *carte*, sunt generate cinci expresii, toate cu referire la *știință, învățatură*. Acestea sunt următoarele: *a lega cartea de gard, a nu ști boabă de carte, a se pune (cu burta) pe carte, a ști carte, a vorbi (sau a spune) ca la (sau ca din) carte*.

Prin folosirea următoarei grupări de cuvinte: *a lega cartea de gard*, exprimăm ideea renunțării la învățatură. Mihai Eminescu subliniază această idee: *Dar, numiți printr-un concurs la care întâmplarea joacă rolul de căpetenie, inamovibili cu toate acestea, cum au ajuns să aibă o catedră leagă cartea de gard și nu se mai ocupă cu știința ce au a o preda, ci cu... politica*.

Ion Creangă transmite și el ideea de neștiință prin expresia *a nu ști boabă de carte*: – *Sărmane omule! Dacă nu știi boabă de carte, cum ai să mă înțelegi?*

Expresia *a se pune (cu burta) pe carte*, care înseamnă a învăța intens, a studia cu sârguință, se regăsește reflectată în opera lui Ion Creangă, în special în „Amintiri din copilărie”, nu ca un clișeu modern, ci prin descrierea procesului anevoios, dar hotărât, al învățaturii de carte de la jumătatea secolului al XIX. În contextul educațional, în volumul „Amintiri din copilărie”, învățătura nu este ușoară. Creangă descrie trecerea de la cititul în ceaslov și psaltire la alte cărți, un proces care cerea multă atenție și dedicare asupra studiului. *Cartea* reprezentată prin *școală* este redată de Nică al lui Ștefan a Petrei, personaj principal, trece prin diverse etape școlare (la școala din sat, apoi la Broșteni), unde „pusa pe carte” era o necesitate impusă de bunicul David sau de dascăli pentru a deveni un om “cu minte”.

³ *Dicționarul limbii române*, Institutul de Lingvistică al Academiei Române Iorgu Iordan – Al. Rosetti, București.

⁴ *Ibidem*, p. 144.

⁵ Stelian, Dumistrăcel, *Lexic Românesc, Cuvinte, Metafore, Expresii*, Ediția a doua, Casa Editorială Demiurg Plus, Iași, 2011, p. 135.

⁶ Vasile, Ilincan, *Dicționar de expresii românești în contexte*, (DERC) A-C, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2015, p. 189.

A ști carte face referire la persoana care știe să scrie și să citească, expresie folosită de Ion Creangă pentru a reda egalitate dintre el și Ciubuc Clopotarul: *Ciubuc Clopotarul tot din Ardeal știa puțină carte, ca și mine*. Când se utilizează expresia *a vorbi* (sau *a spune*) *ca la* (sau *ca din*) *carte*, se face referire la ideea de a vorbi ca un om învățat.

În DCR³ sunt întâlnite expresii ca: *o carte document* (carte cu valoare documentară), *carte de credit* (card bancar), *carte interviu* (carte care cuprinde un interviu), *carte-film* (din opera cinematografică), *carte-manifest* (carte prin care se exprimă o ideologie în mod direct), *carte-obiect* (carte care atrage prin forma ei prezentare – elegantă, neobișnuită), *carte proces* (carte care reprezintă procesul unei stări de fapt, al unei epoci istorice), *carte-simbol* (în care se prezintă simboluri), *carte-spovedanie* (o carte care cuprinde o mărturisire), *cartea vieții* (cei “drepti” sunt “scriși” în registrul ceresc), *carte-verde* (doar imigranții o dețin și desemnează cardul de rezidență permanentă), dar și *cartea verde* (asigurare – un certificat internațional pentru mașini), *carte albă* (raport oficial), *carte-album* (cărți de călătorie), *carte audio* (carte citită la un microfon și înregistrată în vederea ascultării)⁷.

Limba, „ca produs al colectivității, reprezintă un izvor primordial pentru cunoașterea istoriei acesteia, a disponibilităților intelectuale, spirituale și afective ale celor care o întrebuințează și o modelează, ea fiind un element de bază în definirea statutului unei comunități umane”. Vasile Bogrea, „un pasionat al cercetării istoriei cuvintelor românești”, scria în opera *Pagini istorico-filologice*: „Viața cuvintelor e așa de strâns legată de a poporului care le întrebuințează încât vicisitudinile lor biografice – genealogia, evoluția, migrația, cariera lor – luminează, adesea, colțuri întunecate ale istoriei naționale”⁸.

De-a lungul timpului, înțelesul expresiei *ai carte, ai parte*, a evoluat: în perioada interbelică deținerea unei diplome de studii era considerată un semn de prestigiu și autoritate. Persoanele care aveau absolvite cel puțin șapte clase, erau respectate și admirate în comunitate ocupând poziții de autoritate precum primarii, preoții sau învățătorii. În acest context, *ai carte, ai parte* este interpretată ca o corelare între educație și succesul personal și social.

Referințe bibliografice:

1. Bogrea, Vasile, (1971). *Pagini istorico-filologice*, Editura Dacia, Cluj-Napoca.
2. Dumitrăcel, Stelian, (2011). *Lexic Românesc, Cuvinte, Metafore, Expresii*, Ediția a doua, Casa Editorială Demiurg Plus, Iași.
3. Ilincan, Vasile, (2015) *Dicționar de expresii românești în contexte*, (DERC) A-C, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.

Dicționare:

DM = *Dicționarul limbii române moderne* = Institutul de Lingvistică al Academiei Române „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, București.

DA = *Dicționarul limbii române*, Academia Română (A-Lojnică), București, 1913 ș.u.; în ediția anastatică digitală, <https://dl.solirom.ro/>

DLR = *Dicționarul limbii române* = serie nouă. [Redactori responsabili: acad. Iorgu Iordan, acad. Alexandru Graur și acad. Ion Coteanu. Din anul 2000, redactori responsabili: acad. Marius Sala și acad. Mihăilă, Gheorghe, Tomul XI. Partea 1. Litera Ș; 1978, 271 p.; în ediție digitală, <https://dl.solirom.ro/>.

DOOM³ = *Dicționarul ortografic, ortoepic și morfologic al limbii române 3*, Institutul de Filologie Română Alexandru Philippide, Academia Română, Filiala Iași.

DEX = *Dicționarul explicativ al limbii române*, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, București, Editura Univers Enciclopedic Gold, 2016.

MDA = *Micul dicționar academic*, Academia Română, Institutul de lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, Editura Univers Enciclopedic, București, vol. I (A-C), 2001; vol. II (D-H), 2002; vol. III (I-Pr), 2003; vol. IV (Pr-Z), 2003.

⁷ Florica, Dimitrescu, Alexandru, Ciolan, Coman, Lupu, *Dicționarul limbii române 3*, Institutul de Filologie Română Alexandru Philippide, Academia Română, Filiala Iași.

⁸ Vasile, Bogrea, *Pagini istorico-filologice*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1971, p. 34.