

STUDY ON THE IMPORTANCE OF TEACHERS CONTINUING FORMATION IN THE PREACADEMIC EDUCATION

Arina Modrea, Assoc. Prof., PhD, "Petru Maior" University of Tîrgu Mureş and Norina Orha, M.A., "Johann Wolfgang Goethe" Frankfurt A. M.

Abstract: The current work, based on an impact study and on a needs analysis, in agreement with the strategies and objectives of continued training and with the conclusions established based on the analysis of the results of the study regarding the needs of training, the outcomes aimed towards preparation of the target group of qualified professors at different stages of evolution in their teaching career, expert professors, teachers from the preuniversity and preschool, is proposing the clarification of the importance of continued training. In addition, the research theme would like to emphasize the defining function of this activity with regards to the contribution gained through the development and continuous professional training of the teachers involved in the instructive/educative and managerial educational processes in preuniversity schooling and the improvement of the qualification of this category of human resource through the delivery or development of general and specific competencies

Keywords:*continuous development, teachers, needs of training, preuniversity schooling, education.*

Educația nu trebuie să fie un pat al lui Procust, o matrice rigidă, ci un demers de împlinire a copilului în calitățile sale nemutilate. Acest motiv trebuie să ne facă pe noi educatorii să înțelegem că nu trebuie să acceptăm orbește și necondiționat să pregătim generații de copii pentru o lume, pentru că, corect este să pregătim o lume pentru generațiile de copii.

Școala este „fabrică” de educație a societății, unde educația este „producția școlii, iar educatorul este făuritorul de educație.

Urmărind îndeaproape misiunea școlii, care nu este deloc una simplă, ușoară, prin care se urmărește descoperirea talanților (calităților, virtuților, predispozițiilor, potențialelor latente...) copiilor, crearea condițiilor materiale și umane pentru ca acești talanți să fie descoperiți, conștientizarea copilului asupra acestor descoperiri, crearea condițiilor materiale și umane pentru ca acești talanți să fie „puși în valoare”, să fie înmulțiți calitativ și cantitativ spre binele, împlinirea și bucuria copilului, a familiei și nu în ultimul rând a societății.

Educația reprezentând un proces complex în care trebuie să se îmbine informația cu aplicația, deoarece practica formează, iar informația doar pregătește formarea, didactica generală în care se include și didactica disciplinei, precum și metodică disciplinei joacă un rol important în tot procesul de educație a unui copil.

Didactica, fiind una din disciplinele științifice de bază ce compun științele educației, în care se îmbină „teoria și metodologia,, , necesită o aplecare profundă și specială din partea unui cadru didactic răspunzător și motivat pentru ceea ce face, pentru responsabilitatea ce o poartă „ pe umeri”, an după an, generație după generație, deoarece este deosebit de important să știe cât mai corect, cât mai bine „cum să facă” ceea ce deja știe: „un sistem de învățământ bine gândit poate face dintr-un elev obișnuit, unul excepțional”.

Cumulând toate aceste argumente putem ajunge logic la idea că formarea continuă joacă un rol important în cariera cadrelor didactice din învățământul preuniversitar.

În procesul de pregătire a unui program de instruire etapa de stabilire a obiectivelor programului poate fi una din cele mai dificile sarcini. În acest punct al procesului există trei elemente majore de care trebuie să se țină seama:



- Unde vreți să ajungeți? (obiectivele programului determinate de nevoile identificate)
- Cum vreți să ajungeți acolo? (forma de pregătire, personalul, bugetul, marketing, planuri de instruire, detalii logistice)
- Cum veți stabili dacă ați ajuns acolo? (evaluarea programului)

În stabilirea unor obiective trebuie îndeplinite următoarele criterii:

- Să fie specific; rațional; să stabilească ceea ce trebuie realizat cu cât mai puține cuvinte;
- Să se stabilească un rezultat final și nu o activitate; practice, concrete;
- Să corespundă cu dorințele unei persoane, organizații sau grup;
- Să fie măsurabil, să poată fi aproximat în timp, valoric și cantitativ;
- Să aibă un termen de finalizare realizabil;
- Să fie discriminatorii, cu un mod de acțiune unic;
- Să fie sub controlul nostru.

De asemenea, când definim un obiectiv trebuie să stabilim dacă aceasta este:

- Măsurabil
- Specific
- Orientat pe rezultate
- Realist, realizabil.

Obiectivele unor activități de formare continuă a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar sunt astfel concepute pentru a soluționa necesitățile existente în prezent a acestei categorii de resursă umană implicată în procesul instructiv-educativ al școlii românești.

Cursurile de formare sunt stabilite în conformitate cu rezultatele și noile orientări ale învățământului românesc privind strategia de conducere a instituțiilor școlare și a profesorilor-

specialiști implicați în analizele efectuate. Majoritatea cadrelor didactice doresc să participe la cursuri de formare continuă în care să li se prezinte conceptele de bază din domeniul managementului educațional, noutăți din acest domeniu, făcând astfel posibil accesul pe traseul evoluției pe linia devenirii unui bun manager școlar, urmărindu-se în mod special dezvoltarea competențelor specifice acestei activități. Aceștia consideră oportună existența unor astfel de programe de formare continuă în momentul actual, deoarece în permanență este nevoie în sistemul educațional de cadre didactice bine pregătite nu numai din punct de vedere profesional, ci și al carierei în domeniul managementului educațional. Deci, ideea de bază este că personalul didactic are nevoie în permanență de pregătire atât pe linia specialității fiecăruia în parte, cât și pe linia pregătirii manageriale.

Programele de formare continuă reprezintă o necesitate impusă de condițiile prezente ale noii legislații în vigoare a învățământului românesc, dar și de perspectiva posibilității parcurgerii lui de către orice cadru didactic din învățământul preuniversitar, indiferent de treapta de evoluție în cariera didactică în care se află. Deasemenea programele de formare continuă propun întotdeauna pachete de cursuri care să aibă ca destinație acumularea cunoștințelor, actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea de competențe și dobândirea unor competențe complementare prin care se extinde categoria de activități ce pot fi prestate în activitatea curentă a unui cadru didactic din învățământul preuniversitar. O altă perspectivă importantă de care se ține cont în proiectarea acestor cursuri de formare continuă este dezvoltarea și extinderea competențelor transversale privind interacțiunea și comunicarea cu mediul social și cu mediul pedagogic, asumarea de responsabilități privind viitorul statut de manager și creșterea încrederii în propria persoană, dezvoltând competențele necesare în ceea ce privește self-managementul instituțiilor școlare.

Prin formare continuă se dorește obținerea valorii adăugate datorită condițiilor în care există strategii la nivel național și județean astfel încât să fie valabil și util cerințelor impuse de legislația românească în domeniul educațional pentru cadrele didactice doritoare să accedă pe acest traseu profesional. Programul are un profund caracter inovativ, creativ, dinamic și, nu în ultimul rând, întregul pachet formativ este conceput să ducă la atingerea unui înalt grad de formare, ba chiar de calificare pentru unii formabili din grupul țintă selectat, contribuind la formarea unor noi competențe specifice acestui domeniu, precum și, de la caz la caz, dezvoltarea de noi abilități în domeniul managementului școlar, managementului financiar, managementului programelor educaționale, consilierii educaționale, managementului comunicării, managementului schimbării, a selfmanagementului, a managementului educațional în general.

Strategia Ministerului Educației Naționale cu privire la formarea profesorilor din învățământul preuniversitar și pentru educația adulților prevede necesitatea introducerii unor cursuri de formare pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar, urmărind inclusiv formarea continuă a cadrelor didactice în evoluția acestora în cariera managerială. Formarea continuă prin programele pe care le propune trebuie să se încadreze și în acțiunile care contribuie la o dezvoltare durabilă.

Acțiunile proiectate au în vedere domeniile fundamentale ale învățării specifice cadrelor didactice, respectiv a învăța pentru a cunoaște, pentru a acționa, pentru a conviețui și înnoi pe sine și implicit societatea, deci pentru o calitate mai bună a vieții pentru toată lumea,

atât pentru prezent cât și pentru generațiile viitoare. Dincolo de aspectele legate de creșterea calității formării profesionale și manageriale ce pot contribui la dezvoltarea carierei lor, participanții la programele de formare continuă trebuie să dobândească un set de competențe și aptitudini specifice pe care le pot exercita în mod direct în activitatea de manager la clasă sau manager al unei instituții de învățământ. Deasemenea, orice formă de pregătire suplimentară contribuie implicit la o calitate mai bună a vieții.

Programele propuse pentru activitatea de formare continuă trebuie să fie unele inovatoare, ce garantează accesul rapid la o varietate de resurse necesare dezvoltării manageriale, profesionale și personale.

Formabilii, adică participanții la program trebuie să fie instruiți în vederea utilizării frecvente a mijloacelor moderne electronice din domeniul informaticii, fapt ce va contribui considerabil la sporirea cunoștințelor și abilităților în domeniul utilizării computerelor și internetului. În plus însăși modul de abordare al cursurilor interactive și a aplicațiilor practice, prin susținerea asistată de calculator, în unele situații, va încuraja folosirea unor tehnici și metode similare în cadrul activităților desfășurate de participanții la program.

Aplicând politicile actuale ale Ministerului Educației și Cercetării Științifice formările continue trebuie să asigure participanților la program corelarea competențelor manageriale și profesionale cu dezvoltarea în cariera didactică pe baza sistemului de credite transferabile.

Proiectarea programelor de formare continuă trebuie să se încadrează în prioritățile Planului Național de Reforme, început încă din anul 1997 (Procesul Luxemburg) corelat cu Strategia Lisabona, referitoare la dezvoltarea resurselor umane indiferent de sex, vârstă, mediu de proveniență și totodată trebuie să respecte liniile directoare integrate pentru Creștere economică și ocupare care reprezintă susținerea politicii de ocupare la nivelul Uniunii Europene. Acestea stabilesc direcții concrete privind creșterea participării și menținerii pe piața muncii, promovarea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor, creșterea investițiilor în capitalul uman prin educație și formare profesională. Aceste programe se cer a fi relevante față de politicile și strategiile europene și naționale, contribuind la formarea de noi competențe, la dezvoltarea și îmbunătățirea calității resurselor umane din domeniul educației și al formării.

De asemenea deficiențele identificate în Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, prin analiza situației curente din domeniul resurselor umane și ocupării forței de muncă, referitoare la oferta limitată de oportunități de carieră pentru cadrele didactice, nivelul scăzut al participării adulților la formarea continuă, slaba adaptabilitate a forței de muncă, insuficiența unor programe de formare de formare continuă trebuie acoperite prin aceste pregătiri în care să se folosească mijloace, metode și tehnici noi de predare.

Programele de formare continuă propuse spre implementare către cadrele didactice din învățământul preuniversitar se încadrează în politicile și strategiile naționale, Programul Național de Reforme care respectă liniile directoare ale Uniunii Europene, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 și Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 toate fiind documente naționale de bază stabilite și adoptate conform politicilor și standardelor europene.

Pentru ca elevii să aibă rezultate bune și foarte bune, să vorbim despre calitate la modul cel mai real în educație și în special în învățământ, este absolut clar și sigur că prima investiție trebuie făcută în domeniul formării profesorilor, adică în dezvoltarea resurselor

umane prin îmbunătățirea nivelului calitativ a resursei umane fără nici o discriminare, față de educația adulților, preocupare permanentă a prezentului și viitorului.

Politica educațională la nivel european stabilită de Consiliul European de la Barcelona din 2002 prevede facilitarea accesului tuturor în sistemele educaționale și de formare profesională.

Programul de guvernare prevede recorelarea formării continue și a formării inițiale a cadrelor didactice și aplicarea unui program al noilor didactici și pedagogii școlare, în cadrul dezvoltării unui învățământ centrat pe elev și nevoile acestuia și orientat spre formarea capacităților cognitive și acționale.

Declarația de la Copenhaga: ”nevoile de învățare a cadrelor didactice și formatorilor în toate formele de organizare a formării profesionale inițiale și continue” și Strategia Postaderare 2007 – 2013 prin direcțiile de acțiune ale Strategiei sunt urmărite prin implementarea egalității de șanse și creșterea ratei de participare la educația obligatorie, precum și asigurarea calității în învățământ și formare profesională”.

Programul de guvernare prevede, pentru dezvoltarea învățământului românesc, și o foarte bună formare, atât inițială, cât și continuă a cadrelor didactice ce urmează a deveni, unii dintre ei, viitorii manageri de instituții școlare.

Stabilirea strategiei și construirea programului de formare presupune o serie de secvențe repectiv:

- stabilirea clară a rolului fiecărui cadru didactic;
- identificarea componentele teoretice și practice asociate fiecărei activități de formare;
- stabilirea metodelor tehnicilor și procedeele care să conducă la atingerea obiectivelor;
- stabilirea timpului necesar fiecărei subunități de formare;
- activitățile sunt ordonate logic pentru a permite formarea competențelor și atingerii obiectivelor programului;
- cuprinde un sistem de evaluare a participanților. Sistemul de evaluare este construit pe baza indicatorilor de performanță.

Cursurile de formare sunt stabilite în conformitate cu rezultatele și cerințele învățământului românesc în specificul artei de a conduce o instituție școlară, ținând cont de toți actorii implicați în analizele efectuate. Majoritatea profesorilor doresc să participe la cursuri de formare în care să li se prezinte noutăți atât din domeniul managementului educațional, cât și al specialității și, nu în ultimul rând, din domeniul metodic, pedagogic și psihologic. Ei consideră oportună existența unor astfel de programe în momentul actual.

Programele de formare doresc să pregătească oameni care să facă față provocărilor prezente și viitoare pentru a acționa cu responsabilitate față de generațiile viitoare, rezultat care corespunde întocmai cu obiectivul general al promovării durabile.

Acțiunile proiectate în aceste formări, fie pe specialitate, fie pe management educațional au în vedere domeniile fundamentale ale educației/învățământului, respectiv a învăța pentru a cunoaște, pentru a acționa, pentru a conviețui și înnoi pe sine și implicit societatea, deci pentru o calitate mai bună a vieții pentru toată lumea, atât pentru prezent, cât și pentru generațiile viitoare. Programele de formare trebuie să pregătească viitorii profesioniști care să contribuie la ridicarea calității la nivelul unităților școlare unde activează, la asigurarea egalității de șanse pentru copiii proveniți din medii defavorizate, prin facilitarea

integrării lor în mediul școlar și a evitării discriminărilor de orice natură, făcând parte din strategia unui bun management.

De asemenea, programele de formare continuă trebuie să îmbunătățească aptitudinile și abilitățile cadrelor didactice prin furnizarea unor competențe cheie necesare actului instructiv educativ, precum și managerial educațional. Propunerile de programe constau într-un pachet de cursuri cu destinația acumulării cunoștințelor, actualizării cunoștințelor, dezvoltarea de abilități și deprinderi, dobândirea unor competențe complementare prin care se extinde categoria de activități ce pot fi prestate în activitatea curentă a unui cadru didactic din învățământul preuniversitar. Totodată, programele își propun dezvoltarea și extinderea competențelor transversale privind interacțiunea și comunicarea cu mediul social și cu mediul pedagogic, asumarea de responsabilități privind viitorul statului de manager și creșterea încrederii în propria persoană, dezvoltând competențele necesare în ceea ce privește self-managementul instituțiilor școlare.

Dacă dorim să abordăm activitatea de formare continuă a cadrelor didactice ce ocupă diferite funcții, respectiv cele de inspector, atunci aceasta trebuie privită cu maximă importanță.

Formarea în vederea descentralizării procalitative și a formării superioare a resursei umane este destinată optimei orientări a beneficiarilor în constituirea - la nivel personal și instituțional - a noii identități profesionale. Scopul major al mișcării de reformă fiind funcționalizarea acestor principii, ținta firească a formării este deopotrivă complexul și specificul funcțiilor profesionale - în noul lor spirit, relevat de reperele menționate - care le vor concretiza. Buna lor stăpânire la nivel conceptual și permanenta lor actualizare în activitatea de conducere sunt cu atât mai necesare cu cât primordializarea Educației în Europa unită - conștientă că succesul în competiția globală presupune formarea optimă a resursei umane - cere practicarea celui mai eficient management de proces și de sistem.

Concepem arborescent modelarea acestuia, cu punct de pornire într-o funcție generică - cea de conducere -, concretizată în funcția-bază de decizie și actualizată în diferite (sub)funcții sectoriale. Pentru activitățile care, prin strategia de reformă, asigură, respectiv produc calitate (coordonarea sistemului și coordonarea formării) este necesară configurarea unor trunchiuri funcționale: cele ale macro-funcțiilor specifice. Iată-le în scurte caracterizări - întru precizare terminologică, dar, subliniem, în limita formulei acestui prim tronson formativ: punerea în temă și, ca atare, cu invitația la clarificări prin consultanță și prin reflecție personală, ca și prin demultiplicarea formării la nivel național/județean cu sprijinul formatorilor de formatori, întrucât, se știe, acest mod de lucru aduce adesea utile reconceptualizări și clarificări.

Pentru conducerea inspectorială, trunchiul funcțional este acela de coordonare a macro-funcțiilor de:

➤ optimă orientare locală ¹ a funcționării și a evoluției sistemului - și anume în dublul temei al cadrului legislativ și curricular unitar la nivel național și al autonomiei funcționale a școlii concepută nu numai ca instituție, ci și ca pachet de funcții;

¹ însă cu precizarea importantă că "localizarea" nu trebuie să însemne defel izolare și autarhie, ci **specific românesc în orizont european** - în spiritul ideii de *diversitate pentru unitate* (mai degrabă decât al celei de

- monitorizare a asigurării calității în Educație și, deopotrivă, a producerii calității educației – cu diferențierile și rafinările necesare pentru fiecare dintre cele două câmpuri de aplicare: asigurarea / generarea calității (respectiv – în Educație ca sistem și a educației, ca proces);
- evaluare internă a acestor activități și a personalului – și anume în bază criterială, în beneficiul real al evaluaților înșiși (cu atât mai mult cu cât evaluarea externă independentă, prestată de Agenția specializată, urmează să ratifice - sau nu - auditul intern).

Pentru “brânșa” inspectorială răspunzătoare de profesionalizarea personalului și de procesul educațional al tinerilor, trunchiul funcțional este cel de formare prin macro-funcțiile de:

- optimă orientare a a formării superioare a resursei umane - continue, de profesionalizare a formatorilor, și inițiale, a elevilor -, presupunând, între altele, o continuitate reală (realizabilă prin înființarea și ocuparea corespunzătoare a corpului formatorilor de formatori zonali), o solidă componentă metodologică, o serioasă abordare a comunicării și un motivant caracter demultiplicativ (și nu informativ-diseminativ);
- asistarea producerii și optimizării valorii modificate a educației – cu regândirea curriculumului din perspectiva lui realizată, prin implicarea nonformalului (și a informalului) și a extracurricularului, prin proiectarea locală de topice alternative transdisciplinare și cross-curriculare și prin utilizarea extinsă a soft-ului educațional;
- evaluare internă a acestora și a personalului – pe baza creării unui corp de evaluatori zonali

Arcul de responsabilități constituit de tipurile de funcții inspectorale prezentate subîntinde o serie de necesare competențe – fără a căror deținere solidă și conștientă activitatea de conducere este pândită de a se exercita fie empiric, fie “teleghidat”.

Și iată-ne ajunși în acel punct al discuției care permite (și cere) semnalarea unor aspecte de interes profesional major - pe termen nu numai imediat și scurt, dar și mediu și lung - pentru beneficiarii acestui program – în materie atât de conținut, cât și de metodologie. Pentru a aborda dinăuntru programului - și nu “de principiu” - anunțata chestiune a competențelor, subliniem că, în contextul actual, necesitatea unei solide formări prealabile și ulterior-continue a “actorilor descentralizării” - începând cu personalul de conducere (“board”-ul inspectorial) și de coordonare a formării - este dincolo de orice îndoială. Ea este singura modalitate de evitare a repetării unor disfuncții anterioare, când lipsa de know-how profesional - în manageriat și în profesorat -, cauzată de o formare defectuoasă sau inexistentă, a condamnat la sterilitate “măsurile” de reformă.

Pentru aceasta, analizând comandamentele (liber-asumabile) ale paradigmei educaționale actuale - euro-globale și românești -, cercetarea preuniversitară inovatoare a structurat, inclusiv pe baza rezultatelor Componentei “Management Educațional” a Proiectului de reformă a învățământului preuniversitar, o serie de programe de (cercetare-)formare(-dezvoltare) profesională în sprijinul reformei, cu orientare procalitativă, se esențializează – în beneficiul personalului de conducere teritorială a Educației prin cursuri de formare continuă.

Punctul de referință al programelor de formare continuă este acela că, viitorul funcționar public (adică numit pe criterii exclusiv profesionale) lucrând într-un organism

unitate în diversitate), calea cea mai productivă și, probabil, de aici înainte, și cea mai rentabilă, fiind realizarea a cât mai multe **proiecte** de cooperare și cofinanțare.

teritorial care are responsabilitatea (generică) de consiliere, inspectorul anului 2015 → va opera, conform exigențelor europene - și, în această bază, ale Programului de Guvernare și, ca atare, ale Ministerului de resort - cu metodologii precise, girând astfel calitatea progresivă a sistemului și a procesului și funcționarea autonomă a deciziei. De bună seamă, inspectorii aflați în fața acestui “pariu” se vor întreba firesc:

a cui consiliere și de ce gen?; ce fel de metodologii și la ce se referă precizia lor?; cum se poate coordona optim obținerea și optimizarea calității (în termeni europeni)?; în ce mod trebuie să funcționeze (transferul deciziei)? Aceste întrebări vizează direct tocmai know-how-ul amintit în vederea elaborării clarificatoare a formării.

Expertiza de formare și experiența acumulată în multiplele stagii, mi-a indicat că efectivitatea formării depinde deopotrivă de:

- cunoașterea orizontului de profil al beneficiarilor formării ;
- sintetizarea unor puncte de reper în vasta arie tematică
- proiectarea înlesnitoare și de contact direct, și de lucru tihnit
- performarea vie și atractivă, stimulativă de coparticipare pro-calitativă
- asigurarea unor cât mai bune condiții de lucru și acomodare

Suntem, însă, conștienți că toate eforturile pot “cădea în gol” dacă o altă condiție de efectivitate este îndeplinită nesatisfăcător – ea fiind și una dintre cele mai solicitante, atât pentru formabili, cât și pentru formatori, cum este, se știe, una dintre cele mai responsabilizante și în însăși activitatea de conducere: aceea a comunicării (mai ales într-un grup de formare masiv). În această privință, două sunt aspectele de considerat:

1/ al mediului de formare – pe care calitatea (profesională și umană) a formatorilor, ca și, desigur, cea a beneficiarilor de program, dar și formula de curs (“suveica” și, apoi, telematicul)

2/ al limbajului profesional –dificil cum pare la început; fiind, este adevărat, presărat cu noțiuni dintre care unele sunt mai puțin sau încă deloc cunoscute, el cere, întâi de toate, interesul de formare al beneficiarilor. Îl vor simți rebarbativ (“străin”) și greu abordabil, doar aceia care nu își doresc reala calificare managerială. Ceilalți vor înțelege îndată că realitățile noi - acelea care sunt, într-adevăr, astfel - reclamă o terminologie (ca, de altfel, și o abordare) adecvată lor, numirea lor prin termeni depășiți aducând riscul compromiterii.

De aceea, recomandăm stăruitor ca beneficiarii să solicite lămurirea pe loc ,clarificare în sesiunile “la distanță” sau “față-în-față”, deoarece - o afirm în deplină cunoștință de cauză și cu toată responsabilitatea că limpezirea conceptuală este cheia formării. Și, spre a o ilustra, voi explica deopotrivă în spiritul noii identități profesionale/inspectorale și al inovației necesare a documentelor de politici și strategii educaționale și a unora dintre contribuțiile de cercetare în domeniu, astfel încât vom ajunge și la competențe, de care ne vom ocupa special într-un alt studiu de cercetare.

În concluzie putem afirma că educația este un serviciu care se supune legilor economiei de piață, iar cunoașterea elementelor de marketing și folosirea lor pot să ducă la rezultate peste așteptări. Educația nu este un serviciu static, ea trebuind să răspundă nevoilor și cerințelor pieței, care este într-o continuă mișcare și schimbare, atât din punct de vedere structural, cât și legislativ. În mod normal, introducerea într-o bază de date este utilă formabililor pentru că ei primesc oferte personalizate, corespunzătoare intereselor lor. Dar

sunt din ce în ce mai mulți critici care pretind că ofertanții tind să știe *prea mult* despre viața fiecărui consumator). (Witkowsky, 1989).

Noi, cadrele didactice, nu putem forma copilul decât „după chipul și asemănarea noastră”, desigur în sens propriu-mai puțin, dar în sens figurativ - total, astfel încât statutul pe care ni l-am ales ne obligă, însă, ne și onorează „ să știm cum trebuie”, „să fim cum trebuie”, „să știi ce trebuie”, adică să fim ce trebuie - educatori.

Einstein a fost întrebat odată: „Câte genii putea să aibă omenirea?” „Câte a avut?” A răspuns prompt. „ Pentru că cele care nu au avut forța să o dovedească, n-au fost genii!”. Astfel, pe Einstein îl putem parafraza întrebând: „Câți educatori sunt în școli?” și răspuns: „Atâția câți au forța să o dovedească!” Mergând mai departe cu acest raționament putem afirma cu certitudine că „ unde educație nu e, e lipsă de educație! e distrugere, e ură, e suferință și e...jale!”

Consider că indiferent de vârstă un educator are de învățat în permanență, dar desigur odată cu creșterea experienței competențele umane ale unui bun specialist se îmbunătățesc. La nivelul practicii consider că trebuie să ajungem, noi educatorii, cât mai performanți asupra următoarelor competențe: științifică, psihosocială, managerială, psihopedagogică și comunicațională pentru a putea într-adevăr a fi ceea ce trebuie să fim.

BIBLIOGRAFIE:

1. ****The use of ICT to support innovation and lifelong learning for all – A report on progress*. Commission Staff Working Document, Commission of the European Communities, Brussels, 2008, Online: www.europa.eu/raport/press/
2. ***Intel Corp.*Positive benefits of eLearning. White Paper*. Intel World Ahead Program: Education, 2009.
3. Abric, Jean-Claude, (2002), *Psihologia comunicării*, Editura Polirom, Iași
4. Barbier, I.M., (1985) *L'evaluation en formation*, P.U.F., Paris.
5. Chemonics International under CEEPAA Program funded by USAID (1999) *Manualul formare de formatori pentru bugetele pe programe*.
6. Conole, G. & M. Oliver (ed.).*Contemporary perspectives in E-learning research*. London: Routledge, 2007.
7. Coșa, L., (2011) *Managementul stresului la profesori. Teorii, modele aplicații*. Editura Etna, București
8. Daniel Serban, (2001) *Standards for Local Governments Training in CEE countries*;
9. Einstein P.(1999) *Intuitia*, Editura Univers Enciclopedic, Bucuresti.
10. European Commission, Directorate-General for Education and Culture.*Basic Indicators on the Incorporation of ICT into European Education Systems. Facts and figures*. 2000/01 Annual Report.
11. Fred Fisher si David W. Tees (1997) *Manual for Evaluating Training's impact on Human Settlements –United Nations Centre for Human Settlements*.
12. Greg Kearsley.*Tips for Training Online Instructors*.
13. Institute for Higher Education Policy.*What's the Difference? A Review of Contemporary Research on the Effectiveness of Distance Learning in Higher Education*. 1999. [online]

14. Istrate, Olimpius. *Educația la distanță. Proiectarea materialelor*. Botoșani: Agata, 2000.
15. Modrea, A. (2014) *Comunicarea*, curs studenți
16. Monteil, J.-M., (1997) *Educație și formare*, Editura Polirom, Iași.
17. Muntean, A. (2006) *Psihologia dezvoltării umane*, Editura Polirom, Iasi
18. Organization for Economic Co-operation and Development. *Education Today: The OECD Perspective*. OECD, 2009.
19. Prutianu, Ș. (2004) *Antrenamentul abilităților de comunicare*, Editura Polirom, Iași
20. Research Triangle Institute Romania, under LGAP funded by USAID, (2000) *Manualul formare de formatori - Participare cetățenească*.
21. Research Triangle Institute Romania, under LGAP funded by USAID, (2001) *Manualul formare de formatori - Centru pentru Informarea Cetățenilor*.
22. Sava, S., Ungureanu, D. (2005), *Introducere în educația adulților*, Editura Mirton, Timișoara.
23. Scheuermann F. & Francisc Pedro (ed.). *Assessing the effects of ICT in education. Indicators, criteria and benchmarks for international comparisons*. Luxembourg: European Commission JRC/ OECD, 2009.
24. Silvaș, A., Modrea, A., (2011), *Comunicarea educațională de la teorie la practică*, Editura Universității „Petru Maior” din Târgu-Mureș;
25. Standard ocupațional, Formator 2007
26. www.intelera.com/glossary.htm