

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
FONDUL NAȚIUNILOR UNITE PENTRU COPII
I.P. INSTITUTUL NAȚIONAL PENTRU EDUCAȚIE ȘI LEADERSHIP

STUDIU

**Analiza politicilor și practicilor internaționale
privind metodologia de identificare a nevoilor de dezvoltare
profesională și personală a cadrelor didactice
(Finlanda, Elveția, Estonia, Singapore, Australia)**

Chișinău 2025

Acest studiu a fost elaborat în baza planului de activitate al Institutului Național pentru Educație și Leadership, anul 2025, cu suportul UNICEF Moldova.

Expert: Angela Potâng, dr., conf.univ.

CUPRINS

I. Abordarea nevoilor personale și profesionale ale cadrelor didactice în documentele internaționale.....	3
II. Analiza politicilor și practicilor privind nevoile de dezvoltare personal și profesională a cadrelor didactice din Finlanda.....	5
III. Analiza politicilor și practicilor privind nevoile de dezvoltare personal și profesională a cadrelor didactice din Elveția.....	15
IV. Analiza politicilor și practicilor privind nevoile de dezvoltare personal și profesională a cadrelor didactice din Estonia.....	23
V. Analiza politicilor și practicilor privind nevoile de dezvoltare personal și profesională a cadrelor didactice din Singapore.....	29
VI. Abordarea comparativă privind unele aspecte ale sistemului educațional din Finlanda, Elveția, Estonia și Singapore.....	32
VII. Analiza politicilor și practicilor privind nevoile de dezvoltare personal și profesională a cadrelor didactice din Australia.....	34
VIII. Adaptarea practicilor internaționale la contextul educațional din Republica Moldova: lecții deduse din experiența altor țări.....	39

ABORDAREA NEVOILOR PERSONALE ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE ÎN DOCUMENTELE INTERNAȚIONALE

Nevoile profesionale ale cadrelor didactice sunt reflectate în documentele internaționale adoptate de organizații educaționale internaționale, care au rolul de a ghida și sprijini reformele educaționale la nivel mondial. Aceste documente reflectă angajamentul internațional pentru îmbunătățirea calității educației, prin sprijinirea continuării formării profesionale a cadrelor didactice și asigurarea unor condiții de muncă care să susțină dezvoltarea lor.

- European Commission. (2002). *European charter for teachers*. Official Publications of the European Union. <https://op.europa.eu>
 - UNESCO. (2021). *International Professional Standards for Teachers*. International Institute for Educational Planning.
 - UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report: Inclusion and education: All means all*. UNESCO Publishing.
 - UNESCO. (2020). *Lifelong Learning: Global perspectives on education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
 - Comisia Europeană/EACEA/Eurydice. (2018). *Carierele cadrelor didactice în Europa: acces, progres și sprijin. Raport Eurydice*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Disponibil la <https://op.europa.eu>.
1. ***Carta Europeană a Cadrelor Didactice (European Charter for Teachers)*** subliniază importanța formării continue a cadrelor didactice, drepturile lor profesionale și sprijinul necesar pentru dezvoltarea profesională, stabilește principiile și standarde pentru condițiile de muncă și de formare ale cadrelor didactice în Europa. Aceasta abordează drepturile și responsabilitățile profesorilor, și promovează valori fundamentale precum educația de calitate, respectul pentru diversitate, autonomia cadrelor didactice, etc.
 2. ***Standardele profesionale internaționale pentru profesori (International Professional Standards for Teachers)***, elaborate de organizații ca UNESCO sau IIEP (International Institute for Educational Planning) stabilesc cadrele generale și standardele necesare pentru educația cadrelor didactice, având ca scop formarea unor profesori capabili să răspundă cerințelor educaționale globale. Ele reflectă nevoia de actualizare constantă a cunoștințelor și competențelor profesionale, ținând cont de diversitatea sistemelor educaționale și de evoluțiile tehnologice.
 3. ***Oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții (Lifelong Learning)*** – UNESCO promovează învățarea pe tot parcursul vieții ca un instrument esențial pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Aceste principii reflectă nevoia de învățare continuă în rândul profesorilor și importanța programelor educaționale care sunt accesibile și incluzive.
 4. ***Raportul mondial despre educație (Global Education Monitoring Report)*** – UNESCO Acest raport reflectă nevoile profesionale ale cadrelor didactice în contextul educației globale și al progreselor înregistrate în diverse țări. Este un instrument important pentru guverne și organizațiile internaționale, ajutând la înțelegerea necesității unei formări adecvate a profesorilor pentru a răspunde provocărilor educaționale globale.

5. *Carierele cadrelor didactice în Europa: acces, progres și sprijin este un raport elaborat de Comisia Europeană, EACEA și Eurydice.* Acesta oferă o analiză detaliată despre carierele cadrelor didactice în Europa, discutând despre accesul la profesia didactică, progresele în carieră, sprijinul acordat acestora și condițiile de muncă. În capitolul 5 al raportului este abordată evaluarea cadrelor didactice în contextul identificării și înțelegerii nevoilor profesionale ale acestora. Acest capitol pune accent pe importanța evaluării pentru îmbunătățirea calității educației și pentru sprijinul continuu al dezvoltării profesionale a cadrelor didactice. Astfel, este abordată evaluarea ca instrument pentru identificarea nevoilor profesionale. Evaluările cadrelor didactice sunt utilizate pentru a înțelege nevoile de formare și dezvoltare profesională ale profesorilor. Aceste evaluări permit autorităților educaționale să identifice lacunele în competențele și cunoștințele profesorilor și să le adreseze prin programe de formare adecvate. În unele țări, evaluarea se realizează prin instrumente formale, precum observațiile în clasă, testele de competență și sondajele, iar scopul principal este de a ajuta profesorii să își îmbunătățească practicile educaționale și să răspundă provocărilor educaționale în continuă schimbare. În raportul dat se face legătura între evaluare și dezvoltarea profesională, astfel evaluarea cadrelor didactice nu este doar un instrument de control al performanței, ci și un mecanism care poate ghida dezvoltarea profesională continuă. Acest proces are rolul de a orienta formarea profesională și resursele care sunt necesare pentru a sprijini carierele cadrelor didactice. Evaluările periodice ale profesorilor sunt folosite pentru a identifica atât punctele forte, cât și zonele care necesită îmbunătățiri, iar aceste informații sunt esențiale pentru elaborarea planurilor de dezvoltare profesională individuale. În raport se subliniază faptul că evaluarea nu este un proces uniform în întreaga Europă, iar abordările pot varia semnificativ de la un stat la altul. De exemplu, în unele țări, evaluările sunt obligatorii și influențează progresele în carieră, în timp ce în altele, evaluarea poate fi mai informală și axată pe auto-reflecție. Evaluarea poate include, de asemenea, feedback-ul de la elevi și colegi, ceea ce ajută la formarea unei imagini complete a competențelor unui cadru didactic și a nevoilor sale de îmbunătățire. De multe ori are loc implicarea cadrelor didactice în procesul de evaluare. Astfel evaluarea devine un proces participativ, în care profesorii sunt implicați activ. Aceasta include atât autoevaluarea, cât și evaluarea externă. Implicarea cadrelor didactice în acest proces este esențială pentru ca evaluarea să fie percepută ca un instrument util pentru dezvoltarea lor profesională și nu ca o procedură punitivă. În unele țări, evaluarea poate influența avansarea în carieră a cadrelor didactice, prin stabilirea unui sistem de recompensare bazat pe performanță sau prin identificarea profesorilor care au nevoie de sprijin suplimentar. Acest lucru subliniază legătura strânsă între evaluare și progresul profesional. În ansamblu, raportul arată că evaluarea cadrelor didactice este un proces esențial pentru înțelegerea nevoilor profesionale ale acestora și pentru crearea unui cadru favorabil dezvoltării profesionale continue.

Toate documentele subliniază că pentru a răspunde provocărilor educaționale contemporane, profesorii trebuie să beneficieze de oportunități de învățare continuă. Fie că este vorba despre formare inițială, dezvoltare profesională continuă sau educație informală, documentele reflectă nevoia de a susține dezvoltarea constantă a competențelor profesionale ale cadrelor didactice. Este important ca toți profesorii, indiferent de locația geografică sau statutul lor socio-economic, să aibă acces la formare de calitate.

ANALIZA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR PRIVIND NEVOILE PERSONALE ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE DIN FINLANDA

Finlanda este recunoscută la nivel global drept un model de excelență educațională, datorită unui sistem de învățământ performant, caracterizat printr-o variație minimă a rezultatelor elevilor între școli din diferite regiuni. Performanțele acestui sistem nu s-au bazat pe investiții financiare masive, ci pe abordări inovatoare și eficiente, spre deosebire de alte țări care au investit substanțial în reforme fără a obține rezultate similare. Sistemul educațional finlandez demonstrează că succesul poate fi atins fără politici educaționale orientate exclusiv spre piață, devenind astfel o sursă de inspirație pentru alte state, care se confruntă cu probleme precum rata ridicată de abandon școlar, uzura profesională a cadrelor didactice și dificultăți în motivarea elevilor. De asemenea, experiența Finlandei oferă soluții pentru provocările contemporane din alte țări, cum ar fi atragerea tinerilor talentați în domeniul educației, interesarea elevilor pentru învățare și implementarea unei politici publice holistice. Relația strânsă între educație și alte sectoare, precum sănătatea și ocuparea forței de muncă, contribuie la egalitatea veniturilor, mobilitatea socială și încrederea în societate, ilustrând rolul esențial al educației în dezvoltarea pe termen lung. Abordarea finlandeză, centrată pe echitate, profesionalism și eficiență, rămâne un reper valoros pentru reformele educaționale internaționale.

Statutul profesorului în Finlanda. Sistemul de învățământ finlandez este recunoscut pentru standardele sale înalte de recrutare și pregătire a cadrelor didactice, considerând predarea o profesie de elită. În Finlanda, doar absolvenții cu performanțe academice înalte sunt acceptați în programele de formare pentru profesia pedagogică, iar toți candidații trebuie să dețină o diplomă de masterat înainte de a intra în profesie. Această exigență subliniază prestigiul profesional asociat statutului de profesor, plasând această ocupație pe locul trei în preferințele tinerilor, după medicină și drept. Un aspect esențial al formării cadrelor didactice în Finlanda este conceptualizarea dezvoltării acestora ca un sistem integrat. Acesta include:

1. Recrutarea candidaților de calitate, care presupune selecția riguroasă a viitorilor pedagogi în baza examenelor de admitere pentru programele de studii.
2. Formarea inițială a pedagogilor oferă o combinație de studii teoretice și multă practică didactică.
3. Integrarea profesională se realizează în fiecare școală. Noii profesori beneficiază de mentorat intensiv și programe de formare continuă. Procesul de mentorat le oferă sprijin în primii ani de activitate, reducând riscul de abandon al profesiei pedagogice.

Profesorii din Finlanda dispun de o autonomie semnificativă, care le permite să participe activ la elaborarea curriculumului și la dezvoltarea metodelor de predare. Aceștia beneficiază de timp dedicat pentru colaborarea cu colegii, elaborarea planurilor de lecție și evaluarea eficienței metodelor didactice. Această autonomie, combinată cu sprijinul acordat de instituțiile de învățământ, contribuie la creșterea profesionalismului și a satisfacției în carieră.

Un alt element definitoriu al sistemului finlandez este stabilirea unor standarde clare pentru predare, care acționează ca un ghid pentru formarea și evaluarea cadrelor didactice. Aceste

standarde, inspirate parțial din modele internaționale precum INTASC (Interstate New Teachers Assessment and Support Consortium), definesc competențele necesare în trei domenii-cheie:

- Angajamentul față de elev și învățare.
- Cunoștințele profesionale.
- Experiența didactică.

În Finlanda, standardele sunt aplicate atât în formarea inițială a profesorilor, cât și în evaluarea performanțelor acestora pe parcursul carierei. Acest proces ajută la menținerea unui nivel ridicat al calității educației și la alinierea continuă a competențelor cadrelor didactice cu cerințele sistemului educațional.

Un alt specific pentru sistemul pedagogic din Finlanda este formarea profesorilor ca cercetători. Programul de formare a cadrelor didactice în Finlanda pune un accent deosebit pe integrarea cercetării în practică. Profesorii sunt încurajați să participe la proiecte de cercetare și să aplice concluziile acestora în activitatea didactică. Această abordare ajută la dezvoltarea unei perspective reflexive și inovatoare, pregătind profesorii să răspundă nevoilor diverse ale elevilor și să contribuie la îmbunătățirea continuă a sistemului educațional.

Promovarea profesională și mobilitatea în carieră este un alt aspect important pentru pedagogii finlandezi. Astfel, sistemul educațional finlandez oferă cadre didactice oportunități clare de promovare, bazate pe evaluarea performanțelor și pe participarea la programe de dezvoltare profesională. Profesorii pot accesa roluri precum: mentori pentru noii profesori, specialiști în curriculum, lideri educaționali la nivel local sau național. Aceste oportunități încurajează implicarea pe termen lung în profesie și sprijină dezvoltarea unei cariere diversificate.

Intrarea în profesia didactică din Finlanda reprezintă un proces riguros, fundamentat pe standarde înalte, pregătire de calitate și sprijin extensiv, contribuind astfel la consolidarea statutului de profesor ca profesie respectată și atractivă. Sistemul educațional finlandez înseamnă o interconectare eficientă între politici educaționale, formare și susținere continuă pentru profesori, ceea ce facilitează recrutarea candidaților de calitate și menținerea lor în sistem.

Recrutarea și integrarea profesorilor începători beneficiază de un sprijin semnificativ. Mentorarea, planificarea cooperativă și reducerea sarcinilor de predare pentru debutanți reprezintă practici comune care contribuie la o tranziție lină în profesie. Potrivit experților în educație Riku Meriläinen, Anette Isacson și Steven Olson, aceste practici sunt incluse într-un cadru instituționalizat care facilitează integrarea și dezvoltarea competențelor pedagogice ale profesorilor debutanți.

Una dintre prerogativele importante ale educației din Finlanda este transformarea digitală a educației. Aceasta este o prioritate națională și este integrată în sistemul educațional încă de la nivelul primar. Finlanda a fost un lider în adoptarea tehnologiilor educaționale avansate și a inteligenței artificiale în școli, iar cadrele didactice beneficiază de un program continuu de formare

în utilizarea acestora. În Finlanda, guvernul și autoritățile educaționale colaborează cu universitățile pentru a asigura că profesorii din toate școlile sunt pregătiți să folosească tehnologiile digitale. Platformele educaționale sunt accesibile tuturor școlilor, iar profesorii sunt instruiți să folosească instrumente digitale, inclusiv IA, pentru a personaliza procesul de învățare. Aceste platforme sunt adesea bazate pe aplicații de IA care analizează performanțele elevilor și sugerează materiale educaționale adaptate. Formarea continuă pentru profesori este obligatorie și include module de instruire în utilizarea tehnologiilor digitale și a IA. Acest lucru se face prin cursuri online și sesiuni de formare față în față, unde cadrele didactice învață cum să aplice tehnologiile în mod creativ în cadrul activităților educaționale. Statul finlandez alocă fonduri semnificative pentru echipamente digitale și pentru dezvoltarea continuă a competențelor digitale ale cadrelor didactice, iar procesul de digitalizare este susținut de programe naționale, cum ar fi „Koulutuksen digitalisaatio” (Digitalizarea educației).

Autorul Muijs D. în lucrarea intitulată "*Measuring teacher effectiveness: Some methodological reflections*", (2006) prezintă diverse abordări și provocări legate de măsurarea eficienței pedagogilor în contextul educațional din Finlanda. Se pune accentul pe complexitatea și dificultățile de a evalua eficiența unui profesor. El subliniază că, spre deosebire de alte profesii, unde rezultatele sunt adesea mai ușor de cuantificat, în educație există multe variabile care pot influența performanța unui cadru didactic, cum ar fi contextul școlar, caracteristicile elevilor sau condițiile externe. De asemenea, lucrarea analizează diferite metode și instrumente folosite pentru a evalua eficiența profesorilor, printre acestea se numără: măsurarea performanței elevilor; evaluările colegiale și ale liderilor școlari; autoevaluările profesorilor. Muijs reflectă și asupra diferitelor probleme metodologice, cum ar fi corelarea rezultatelor elevilor cu activitatea profesorilor, influența diverselor factori contextuali (sociali, economici) asupra performanței, și limitările utilizării unor indicatori unici (de exemplu, doar rezultatele academice). În loc să se bazeze exclusiv pe datele cantitative (precum rezultatele testelor), Muijs sugerează că evaluările calitative ale activității didactice pot oferi o înțelegere mai completă a eficienței profesorului. Acestea ar putea include observațiile directe, evaluările colegiale sau feedback-ul de la elevi. Lucrarea abordează, de asemenea, cum rezultatele evaluărilor de eficiență a profesorilor pot influența formarea și dezvoltarea acestora. Evaluările bine concepute pot contribui la îmbunătățirea abilităților pedagogice, la identificarea nevoilor de formare și la îmbunătățirea practicii educaționale. Lucrarea lui Muijs pune accent pe importanța unui cadru metodologic robust pentru măsurarea eficienței profesorilor, având în vedere complexitatea acestei evaluări și impactul pe care îl poate avea asupra politicii educaționale și a formării cadrelor didactice.

Un alt renumit expert în educație, Pasi Sahlberg, explică succesul educațional al Finlandei și modul în care politica educațională finlandeză poate oferi lecții valoroase pentru alte țări. El subliniază câteva aspecte esențiale legate de nevoile profesionale ale cadrelor didactice: (1) faptul că profesia de pedagog în Finlanda este considerată o carieră pe toată durata vieții, iar profesorii beneficiază de oportunități continue de formare și dezvoltare profesională. (2) Un alt aspect important este autonomia profesorilor în procesul educațional. În Finlanda, profesorii sunt încurajați să ia decizii educaționale în mod independent și sunt sprijiniți pentru a se dezvolta profesional, având un rol activ în îmbunătățirea practicii lor didactice. (3) Determinarea nevoilor de sprijin în carierele pedagogilor, adică importanța sprijinului instituțional și profesional pentru profesori, cum ar fi

accesul la resurse educaționale, mentorat și colaborare între colegi, care ajută la îmbunătățirea continuă a performanței lor. Astfel, autorul P. Sahlberg evidențiază că succesul educațional din Finlanda este strâns legat de sprijinul acordat cadrelor didactice, prin formare continuă, dezvoltarea unei culturi profesionale de colaborare și încredere în abilitățile lor pedagogice.

Autoarea Linda Darling-Hammond, în lucrarea *What we can learn from Finland's successful school reform?* (2010) analizează reformele educaționale implementate în Finlanda și identifică lecțiile pe care alte țări le pot învăța din succesul acestora. Sunt reflectate mai multe aspecte ale sistemului educațional finlandez care au contribuit la succesul acestuia:

1. Finlanda pune un accent deosebit pe *pregătirea inițială și continuă a profesorilor*. Profesorii din Finlanda trebuie să aibă diplome de masterat și sunt selectați dintr-o grupă restrânsă de candidați, ceea ce asigură un nivel ridicat de profesionalism și competență. Darling-Hammond subliniază importanța investiției în formarea cadrelor didactice ca factor esențial pentru succesul educațional.
2. Se pune accent pe *autonomia acordată profesorilor*, care sunt încurajați să adapteze metodele didactice și curriculum-ul în funcție de nevoile elevilor. Finlanda acordă multă încredere cadrelor didactice și nu le supune la testări standardizate frecvente, ceea ce contribuie la un mediu educațional mai relaxat și mai creativ.
3. Finlanda a implementat politici de reducere a inegalităților educaționale, care asigură un acces echitabil la educație de calitate pentru toți elevii, indiferent de statutul lor socio-economic.
4. Se promovează *colaborarea între profesorii din diferite școli*. În Finlanda, școlile și profesorii lucrează foarte mult împreună, schimbând idei și colaborând pentru a îmbunătăți practica educațională. Acest model de colaborare este considerat un factor important pentru îmbunătățirea continuă a educației.
5. Finlanda a adoptat o abordare educațională care *pune accent pe nevoile și interesele elevilor*, încurajând învățarea activă și gândirea critică. Profesorii sunt încurajați să adapteze metodele de predare pentru a sprijini dezvoltarea fiecărui elev.
6. Sistemul educațional finlandez *reduce testările standardizate frecvente*, în loc să se concentreze pe evaluări formative și pe sprijinirea procesului de învățare. Elevii nu sunt stresați de examene, ceea ce le permite să învețe într-un mediu relaxat.

Lucrarea "The Education System in Finland: Development and Equality" (2014) de L. Leijola oferă o analiză asupra sistemului educațional finlandez, concentrându-se pe dezvoltarea acestuia și pe principiul egalității care stă la baza sa. Lucrarea discută despre standardele ridicate impuse în sistemul educațional, inclusiv cerințele stricte pentru formarea și calificarea cadrelor didactice. Deși lucrarea se concentrează în principal pe dezvoltarea sistemului educațional și pe principiile egalității, sunt menționate aspecte legate de formarea și sprijinirea cadrelor didactice: sistemul finlandez pune un accent deosebit pe educația și pregătirea inițială a profesorilor, asigurându-se că aceștia au o bază solidă de competențe pedagogice și academice; se menționează că profesorii finlandezi sunt sprijiniți pe parcursul carierei lor prin oportunități de formare continuă, care le permit să-și actualizeze cunoștințele și metodele de predare; profesorii beneficiază de libertate în luarea deciziilor pedagogice, ceea ce le permite să își adapteze stilurile de predare la nevoile

elevilor. Acest aspect contribuie la creșterea responsabilității și la dezvoltarea profesională continuă.

Cercetătoarea specializată în educație din carul Universității din Helsinki, Hannele Niemi (2015) în lucrarea "Teacher Professional Development in Finland: Towards a More Holistic Approach" descrie sistemul de dezvoltare profesională a profesorilor din Finlanda, evidențiind abordările specifice care contribuie la succesul acestora și la calitatea educației. Autoarea analizează modul în care Finlanda a implementat o strategie holistică pentru a sprijini formarea continuă a cadrelor didactice, reflectând nevoile profesionale și de instruire ale acestora pe parcursul carierei. Se pune accentul pe abordarea holistică a dezvoltării profesionale. În Finlanda dezvoltarea profesională a pedagogilor nu este limitată doar la cursuri de formare formală. Aceasta include colaborarea între profesori, schimbul de bune practici, cercetarea și inovarea pedagogică, integrarea experiențelor de predare în formarea continuă. Profesorii finlandezi se bucură de un grad ridicat de autonomie în ceea ce privește luarea deciziilor pedagogice și organizarea activităților lor. Acest lucru le permite să se concentreze pe nevoile elevilor și să dezvolte metode inovatoare de predare. Sistemul educațional din Finlanda pune accent pe sprijinirea dezvoltării continue a profesorilor. Programele de formare sunt integrate cu nevoile școlilor și ale elevilor, iar profesorii sunt încurajați să participe la activități de cercetare și dezvoltare. Universitățile joacă un rol crucial în pregătirea și formarea continuă a profesorilor. Finlanda investește în educația academică a profesorilor, iar toate cadrele didactice trebuie să dețină diplome de masterat, care includ atât componenta teoretică, cât și practică. Fiecare profesor este încurajat să își identifice nevoile și obiectivele profesionale și să participe la activități de formare care corespund cerințelor lor individuale. Aceasta asigură relevanța și eficacitatea programelor de dezvoltare.

Lucrarea evidențiază mai multe aspecte relevante pentru nevoile profesorilor finlandezi. Sistemul sprijină profesorii în a rămâne la curent cu noile cercetări și metodologii pedagogice. Profesorii sunt implicați în comunități de practică și proiecte comune care promovează schimbul de cunoștințe. Finlanda oferă o formare riguroasă, academică și practică, asigurându-se că profesorii au o bază solidă de cunoștințe și abilități aplicabile, adică menține echilibrul între teorie și practică. Sistemul finlandez acordă respect și încredere cadrelor didactice, ceea ce le motivează și le sprijină dezvoltarea profesională.

Experta în educație Hannele Niemi arată că dezvoltarea profesională a profesorilor din Finlanda este orientată spre o abordare integrată, care valorifică autonomia, colaborarea și învățarea continuă. Acest model oferă un exemplu pentru alte sisteme educaționale care doresc să îmbunătățească pregătirea și susținerea cadrelor didactice pe parcursul carierei lor.

Studiu elaborat de grupul de autori Hannele Niemi, Jari Lavonen, Arto Kallioniemi și Auli Toom, "The Role of Teachers in the Finnish Educational System" (2014) explorează rolul profesorilor în succesul sistemului educațional finlandez, punând accentul și pe înțelegerea nevoilor profesionale ale profesorilor din Finlanda și oferă un exemplu de abordare holistică a dezvoltării lor. Autorii stipulează principalele nevoi profesionale ale pedagogilor:

1. *Nevoia de adaptarea la diversitate.* Profesorii întâlnesc un mediu educațional tot mai eterogen, având de gestionat elevi cu nevoi variate (ex. sprijin educațional,

- multiculturalism). De asemenea, sunt necesare competențe pentru diagnoza nevoilor speciale și adaptarea metodelor de predare.
2. *Nevoia de sprijin în situații complexe.* Profesorii au nevoie de instruire pentru gestionarea situațiilor dificile, cum ar fi conflictele, bullying-ul sau colaborarea cu familiile elevilor.
 3. *Nevoia de colaborare și muncă în echipă.* Interacțiunea cu colegii, partenerii comunitari și alte grupuri profesionale este esențială. Profesorii doresc mai mult mentorat și oportunități de colaborare.
 4. *Nevoia de dezvoltare continuă.* Este necesară o formare profesională pe termen lung, integrată în proiecte școlare și comunitare, care să le permită profesorilor să reflecteze critic asupra practicilor lor și să participe la cercetări aplicate.
 5. *Nevoia dezvoltării competențelor de utilizare a tehnologiei.* Profesorii cer instruire pentru integrarea instrumentelor digitale și crearea de medii de învățare interactive.
 6. *Nevoia de sprijin pentru menținerea bunăstării lor profesionale și gestionarea stresului.*

Autorii Virolainen M. și Stenström M. analizând sistemul de educație și formare profesională din Finlanda și comparându-l cu alte sisteme educaționale internaționale, au determinat atât punctele forte ale sistemului educațional finlandez, cât și punctele slabe. Printre aspectele plauzibile se întâlnesc:

1. Sistemul permite tranziții fluide între diferite niveluri de educație, inclusiv trecerea către învățământul superior.
2. Are loc colaborarea cu sectorul privat, instituțiile de învățământ sunt strâns legate de cerințele pieței muncii, iar companiile participă activ la formare.
3. Programul pune accent pe dezvoltarea competențelor practice și pe învățarea pe tot parcursul vieții.

Punctele slabe identificate: unele grupuri pot întâmpina bariere în accesarea educației profesionale, disponibilitatea și calitatea formării profesionale pot varia în funcție de regiune, necesitatea unei adaptări constante la noile cerințe tehnologice și economice.

Ministerul Educației și Culturii din Finlanda a elaborat documentul *Teacher Education Development Programme 2022-2026*, elaborat de stabilește direcțiile pentru dezvoltarea educației profesorilor. Programul urmărește să creeze un corp didactic bine pregătit, capabil să răspundă provocărilor actuale și să contribuie la menținerea standardelor ridicate ale educației finlandeze. Documentul urmărește să abordeze provocările contemporane ale educației, precum digitalizarea, schimbările climatice și echitatea educațională, prin crearea unui cadru pentru formarea inițială, integrarea profesională și învățarea continuă a profesorilor. Documentul dat presupune următoarele obiective:

1. Asigurarea competențelor extinse și relevante pentru profesori, inclusiv cunoștințe pedagogice și digitale, competențe de sustenabilitate, gândire critică și abilități de conducere.
2. Promovarea învățării continue bazate pe cercetare, sprijinind formarea continuă și tranzițiile flexibile în carierele profesionale.

3. Consolidarea rețelelor de colaborare și a cercetării în domeniul educației, pentru a întări impactul și eficiența programelor de formare.
4. Sprijinirea managementului educațional pentru transformarea instituțiilor în comunități de învățare adaptabile.

Un alt document intitulat "*Finland: Instructional Systems*", care este publicat de pe site-ul NCEE (National Center on Education and the Economy), o organizație americană non-profit dedicată cercetării, analizelor și promovării celor mai bune practici în educație la nivel global, oferă o analiză detaliată a sistemului educațional finlandez, evidențiind politicile și practicile care au contribuit la succesul său internațional: structura și flexibilitatea curriculumului finlandez, care permite adaptarea la nevoile locale și individuale ale elevilor; procesul riguros de selecție și pregătire a cadrelor didactice, subliniind importanța educației bazate pe cercetare și a dezvoltării profesionale continue; abordarea finlandeză față de evaluare, care pune accent pe feedback constructiv și pe dezvoltarea competențelor, mai degrabă decât pe testări standardizate; nivelul ridicat de autonomie de care beneficiază școlile și profesorii în procesul educațional, permițând inovația și adaptabilitatea. În documentul dat se stipulează că sistemul educațional finlandez pune un accent deosebit pe dezvoltarea profesională continuă a profesorilor și identificarea nevoilor de dezvoltare ale cadrelor didactice. Astfel, profesorii sunt încurajați să reflecteze asupra propriilor practici și să identifice domeniile în care doresc să se perfecționeze; cadrele didactice au libertatea de a alege formările și cursurile care răspund cel mai bine nevoilor lor profesionale; se încurajează cultura colaborativă, există o tradiție puternică de colaborare între profesori, care împărtășesc bune practici și se sprijină reciproc în procesul de dezvoltare profesională; autoritățile educaționale oferă resurse și oportunități pentru formarea continuă, asigurându-se că profesorii au acces la cele mai recente cercetări și metodologii educaționale.

Această abordare holistică asigură faptul că nevoile de dezvoltare ale cadrelor didactice sunt identificate și abordate în mod eficient, contribuind la menținerea standardelor înalte ale sistemului educațional finlandez.

În cadrul raportului "*Finland Overview*" al Center on International Education Benchmarking (2020), este realizată o analiză generală a sistemului educațional finlandez, incluzând abordarea Finlandei privind formarea profesorilor și pregătirea continuă a acestora, ceea ce poate oferi o perspectivă indirectă asupra nevoilor de instruire ale acestora.

1. Finlanda acordă o mare importanță formării inițiale a profesorilor. Acest lucru asigură că doar cei mai capabili candidați devin profesori, pentru a susține nevoile educaționale și pentru a răspunde provocărilor educaționale.
2. Profesorii din Finlanda beneficiază de un nivel ridicat de autonomie în sala de clasă, iar aceasta încurajează dezvoltarea continuă a competențelor lor.
3. Instruirea continuă este susținută și încurajată, iar cadrele didactice participă regulat la sesiuni de formare profesională pentru a rămâne la curent cu cercetările educaționale și cu noile metode pedagogice.
4. În Finlanda, se pune un accent mare pe colaborarea între profesori, pentru a împărtăși bune practici și pentru a rezolva provocările educaționale comune, iar acest tip de dezvoltare profesională continuă este considerat esențial.

5. Cadrele didactice sunt pregătite pentru a răspunde nevoilor diverse ale elevilor, inclusiv a celor cu dificultăți de învățare sau cu nevoi educaționale speciale. Aceste nevoi sunt reflectate în programele de formare continuă, care se concentrează pe dezvoltarea abilităților pedagogice pentru a sprijini toți elevii.

Agenția Națională de Educație din Finlanda (Finnish National Agency for Education) identifică nevoile de dezvoltare profesională a pedagogilor pe parcursul carierei lor prin mai multe forme:

1. Pedagogii sunt încurajați să își autoevalueze competențele și să identifice domeniile în care au nevoie de dezvoltare profesională. Agenția susține implementarea unor instrumente de autoevaluare și monitorizare a progresului profesional al cadrelor didactice.
2. Feedback-ul din partea școlilor și comunității educaționale, discuții directe cu directorii de școli și consiliile educaționale.
3. Agenția desfășoară cercetări pentru a înțelege evoluția nevoilor de formare în educație
4. Agenția colaborează cu instituțiile academice care pregătesc și formează continuu cadrele didactice pentru a asigura că ofertele educaționale sunt aliniate la nevoile actuale ale profesorilor.
5. Agenția implementează, în colaborare cu diverse organizații educaționale și autorități locale, programe specifice de formare continuă pentru profesori, abordând teme precum educația digitală, învățământul incluziv, managementul clasei sau educația interculturală. Aceste inițiative sunt deseori bazate pe cercetări și analize detaliate ale nevoilor din teren.

Concluzie

Ministerul Educației și Culturii din Finlanda determină nevoile de dezvoltare continuă a profesorilor printr-o combinație de cercetări, analize de context și colaborare cu actorii relevanți din domeniul educației, inclusiv instituții de învățământ superior și agenții educaționale naționale. De asemenea, se pune accentul pe statutul profesorului în Finlanda, care este un exemplu de excelență profesională, construit pe o fundație solidă de recrutare, formare, standarde clare și autonomie profesională. Prin aceste politici și practici, Finlanda reușește să mențină un sistem educațional de înaltă calitate, care atrage și păstrează profesori talentați, susținând astfel dezvoltarea continuă a învățământului și adaptarea acestuia la cerințele unei societăți în schimbare.

Caracteristicile principale ale sistemului educațional din Finlanda din perspectiva nevoilor profesionale ale cadrelor didactice sunt:

- Profesorii sunt încurajați să adopte o atitudine reflexivă și să utilizeze cercetarea pentru a-și îmbunătăți metodele de predare.
- Statutul profesorilor este ridicat, ceea ce atrage persoane talentate în profesia didactică. Procesul de admitere în programele de formare a profesorilor este competitiv, selectând doar candidați motivați și bine pregătiți.

- Profesorii au libertatea de a adapta curriculumul național la nevoile elevilor și de a inova metodele de predare. Deciziile legate de organizarea activităților educaționale sunt luate la nivel local, implicând cadrele didactice.
- Profesorii participă la cursuri de formare continuă, finanțate de stat, pentru a-și actualiza cunoștințele și competențele. Există oportunități de a se specializa în anumite domenii și de a avansa în carieră. Instituțiile educaționale și autoritățile locale oferă resurse pentru dezvoltare profesională și condiții de lucru favorabile.
- Sistemul pune accent pe bunăstarea cadrelor didactice, prin sprijin psihologic, echilibru între viața profesională și cea personală și condiții de muncă motivate.
- Tranzițiile între diferite niveluri de educație și calificări sunt flexibile, permițând cadrelor didactice să își dezvolte competențele în funcție de evoluția personală și profesională.

Aceste caracteristici demonstrează un angajament constant al sistemului educațional finlandez pentru sprijinirea cadrelor didactice, contribuind astfel la menținerea standardelor înalte ale educației în țară. Astfel, investițiile în educație nu se limitează la resurse financiare, ci includ politici bine coordonate și o abordare sistemică a dezvoltării profesionale. Prin această strategie, Finlanda continuă să inspire alte țări, arătând că un sistem educațional de înaltă calitate poate fi realizat prin echitate, inovație și profesionalism.

Bibliografie:

1. Darling-Hammond, L. (2010). What we can learn from Finland's successful school reform? *National Education Association*. Retrieved from <http://www.nea.org/home/40991.htm>
2. El Fahel, D., & Roșca, L. (2021). Characteristics of the Finnish education system: Impact on social life. *Relații internaționale. Plus*, 2(20), 132–145. [https://doi.org/10.52327/1857-4440.2021.2\(20\).15](https://doi.org/10.52327/1857-4440.2021.2(20).15)
3. Leijola, L. (2014). The education system in Finland: Development and equality. *ETLA Discussion Papers* (No. 909). The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA).
4. Meriläinen, R., Isacsson, A., & Olson, S. (2019). Secondary vocational education in Finland. *Workforce Education Forum*, 39(1), 43-51. ISSN 2378-1904 (Print).
5. Muijs, D. (2006). Measuring teacher effectiveness: Some methodological reflections. *Educational Research & Evaluation*, 12(1), 53–74. <https://doi.org/10.1080/13803610600569494>
6. Niemi, H. (2015). Teacher professional development in Finland: Towards a more holistic approach. In S. E. Noffke & B. Somekh (Eds.), *Educational research: Theories, strategies, and practices*.
7. Niemi, H., Lavonen, J., Kallioniemi, A., & Toom, A. (2014). The role of teachers in the Finnish educational system. In H. Niemi, A. Toom, & A. Kallioniemi (Eds.), *Miracle of education: The principles and practices of teaching and learning in Finnish schools* (pp. 36-46). Sense Publishers.
8. Paksuniemi, M., & Kekitalo, P. (2019). Introduction to the Finnish Educational System. In *Edited Books* (pp. 77–92). Helsinki: Brill. ISBN: 978-90-04-39426-1, 978-90-04-39428-5.

9. Popa, C., Laurian, S., & Fitzgerald, C. (2014). An insight perspective of Finland's educational system. In *The 6th International Conference Edu World 2014: Education Facing Contemporary World Issues* (pp. [pagini]). Edu World 2014.
10. Roșca, S., & El-Fanel, D. (2021). *Sistemul educațional din Finlanda: Impact asupra dezvoltării durabile a societății*. Retrieved from [URL]
11. Sahlberg, P. (2007). Education policies for raising student learning: The Finnish approach. *Journal of Education Policy*, 22(2), 147-171. Retrieved from <https://pasisahlberg.com/wp-content/uploads/2013/01/Education-policies-for-raising-learning-JEP.pdf>
12. Sahlberg, P. (2011). Learning from Finland: Insights from a successful educational system. Rahanana: The Kibbutz Hameuchad, 133-151.
13. Sahlberg, P. (2015). *Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?* (2nd ed.). New York: Teachers College Press, 203-212. ISBN-13: 978-0807755853.
14. Sahlberg, P. (Summer, 2011). Lessons from Finland. *The Professional Educator*. Retrieved from <https://www.aft.org/pdfs/americaneducator/summer2011/Sahlberg.pdf>
15. Virolainen, M., & Stenström, M. (2014). Finnish vocational education and training in comparisons: Strengths and weaknesses. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 1(2), 12-19. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.1.2.1>

Documente oficiale:

16. Center on International Education Benchmarking. (2020). Finland overview. Retrieved from <http://ncee.org/what-we-do/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/>
17. Ministry of Education and Culture. (2022). Teacher Education Development Programme 2022–2026. Retrieved from <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi>
18. NCEE. (n.d.). Finland: Instructional Systems. Retrieved from <https://ncee.org/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-instructional-systems>
19. OECD. (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD Publishing. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page3

ANALIZA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR PRIVIND NEVOILE PERSOANELOR ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE DIN ELVEȚIA

Sistemul educațional din Elveția este unul dintre cele mai descentralizate din lume, fiind organizat și administrat la nivel cantonal. Deși există linii directoare generale stabilite la nivel federal, fiecare dintre cele 26 de cantoane are autonomia de a-și gestiona propriul sistem educațional. Fiecare canton are *autoritate cantonală* și decide asupra structurii școlilor, curriculumului și limbii de predare (în funcție de limbile oficiale: germană, franceză, italiană sau retoromană). În Elveția există o organizație națională ***Conferința Elvețiană a Miniștrilor Educației (EDK)***, care asigură coordonarea politicilor educaționale între cantoane pentru a menține standardele naționale, creând cadrul pentru colaborare, astfel încât să fie menținute coerența și echitatea în educație la nivel național. Alte responsabilități ale ***Conferinței Elvețiene a Miniștrilor Educației*** sunt:

- Asigură compatibilitatea sistemului elvețian cu alte sisteme educaționale din Europa.
- Garantează recunoașterea mutuală a diplomelor și calificărilor eliberate de diverse cantoane, pentru a facilita mobilitatea elevilor și studenților în întreaga țară.
- Sprijină politicile care încurajează predarea mai multor limbi naționale, pentru a reflecta diversitatea lingvistică a țării.
- Reprezintă interesele educației elvețiene la nivel internațional (de exemplu, în relația cu Uniunea Europeană).
- Elaborează strategii pentru integrarea tehnologiei în procesul educațional.
- Promovează integrarea elevilor cu nevoi speciale în sistemul educațional general.

Astfel, EDK asigură funcționarea armonioasă a sistem educațional atât de diversificat din Elveția. Realizând coordonarea între cantoane, aceasta contribuie la menținerea unui nivel înalt al educației și la pregătirea tinerilor pentru o piață a muncii dinamică și globalizată.

Planul de acțiune al Conferinței Elvețiene a Ministerelor Educației (EDK) privind formarea și dezvoltarea cadrelor didactice este un document strategic care stabilește direcțiile de acțiune și politicile pentru formarea continuă a cadrelor didactice în Elveția. În cadrul acestui plan, nevoile profesionale ale cadrelor didactice sunt abordate prin mai multe direcții esențiale: evaluări periodice ale competențelor cadrelor didactice, pentru a identifica lacunele și a personaliza formarea continuă în funcție de nevoile individuale ale profesorilor, necesitatea formării continue flexibile și accesibile, care să răspundă nevoilor diverse ale profesorilor, în funcție de specializarea acestora și de contextul educațional. În cadrul planului, sunt menționate domenii-cheie de formare continuă, cum ar fi utilizarea tehnologiilor educaționale, managementul diversității în clasă și dezvoltarea competențelor pedagogice pentru a răspunde provocărilor educaționale moderne. Se subliniază importanța dezvoltării profesionale continue pe tot parcursul carierei unui cadru didactic, nu doar în primele etape ale acesteia, și integrarea formării continue într-un sistem sustenabil de dezvoltare profesională. Planul vizează crearea unui cadru național unit pentru formarea continuă, prin coordonarea între autoritățile educaționale cantonale și federale, pentru a răspunde eficient nevoilor profesionale ale cadrelor didactice din diverse regiuni.

Un alt domeniu de formare continuă a profesorilor în Elveția este formarea competențelor profesorilor de a utiliza tehnologiile digitale în educație. Cadrele didactice sunt instruite în utilizarea digitală încă de la începutul carierei, iar formarea continuă este o componentă importantă a dezvoltării profesionale. Școlile au acces la platforme educaționale digitale avansate care permit integrarea tehnologiilor. Acestea sunt folosite pentru a sprijini personalizarea învățării și pentru a urmări progresul elevilor în timp real. Există programe de formare continuă organizate de universități și instituții educaționale care se concentrează pe dezvoltarea competențelor digitale ale profesorilor. Aceste sesiuni de formare sunt disponibile atât online, cât și în cadrul instituțiilor educaționale, iar formarea este adaptată nevoilor specifice ale fiecărui canton.

Sistemul educațional elvețian este recunoscut pentru flexibilitatea sa, calitatea ridicată și capacitatea de a răspunde nevoilor individuale ale elevilor. Acesta contribuie semnificativ la nivelul de educație și la performanțele economice ale țării.

Despre nevoile profesionale ale cadrelor didactice din școlile elvețiene au scris mai mulți autori, cercetători din domeniul educației, cum ar fi: Huber S. G., Wehner T., Güntert S., Fischer S., Barabasch A.. În lucrarea *"School Governance in Switzerland: Tensions between New Roles and Old Traditions"* scrisă de S. G. Huber sunt prezentate schimbările în structura guvernării școlare din Elveția, evidențiind tensiunile dintre rolurile tradiționale și cele noi în contextul modernizării. Se pune accentul pe abordarea nevoilor profesorilor, subliniându-se necesitatea dezvoltării competențelor cadrelor didactice prin formare profesională continuă, axată pe calitatea predării și adaptarea la noile cerințe educaționale. Se recomandă ca autoritățile să sprijine școlile și cadrele didactice prin consultanță și îndrumare, nu doar prin control administrativ. Profesorii trebuie să fie implicați activ în evaluarea și îmbunătățirea calității educației, inclusiv prin procese interne de autoevaluare. Se propune crearea unor structuri de sprijin pentru profesori, inclusiv prin implementarea unor modele de leadership eficient la nivelul școlii, precum și introducerea unor sisteme de evaluare bazate pe criterii clare, care să promoveze îmbunătățirea continuă în loc de sancțiuni.

Aceste direcții descrise de Stephan Gerhard Huber urmăresc să armonizeze rolurile tradiționale cu cerințele moderne, să îmbunătățească colaborarea între profesori și alte entități educaționale, și să creeze un mediu de învățare de înaltă calitate. O altă lucrare care reflectă unele aspecte ale activității profesorilor din Elveția este semnată de Wehner și Güntert (2008), fiind intitulată *Milztätigkeit Schulpflege: Zwischen Professionalisierung und Freiwilligkeit. Ergebnisse des ETH-Forschungsprojekts zur Milztätigkeit*. Aceasta se referă la specificul implicării în funcțiile de conducere ale școlilor din Elveția, având în vedere echilibrul dintre profesionalizare și voluntariat. Cercetarea dată explorează modul în care activitățile de guvernare școlară, în special în cadrul consiliilor școlare (Schulpflege), sunt influențate de două forțe: tendința de a transforma aceste funcții într-o activitate profesională, pe de o parte, și caracterul voluntar al acestora, pe de altă parte. Lucrarea prezintă rezultatele unui proiect de cercetare desfășurat la ETH Zürich, care examinează modul în care aceste funcții sunt gestionate și ce implicații are echilibrul între profesionalizare și voluntariat pentru eficiența și funcționarea guvernării școlare.

Lucrarea *Arbeitsplatz Schulleitung. Eine Untersuchung zur Schweizer Situation* (2011), scrisă de autorii Huber S. G. și Wehrli C. se concentrează pe analiza funcției de conducere a școlii în Elveția, abordând aspecte legate de locul de muncă al directorilor de școli. Autorii investighează

condițiile și provocările cu care se confruntă liderii școlari din Elveția, precum și impactul acestora asupra eficienței și performanței școlii. Studiul explorează diferitele dimensiuni ale activității de conducere școlară, cum ar fi sarcinile administrative, managementul personalului și gestionarea resurselor, în contextul specific al sistemului educațional elvețian. De asemenea, lucrarea analizează schimbările și tendințele din domeniul conducătorilor școlari, cu un accent pe caracteristicile și cerințele profesionale ale acestora în Elveția.

Specialiștii în educație Huber S. G., & Wehrli C. în articolul „*Coaching to support apprentice's ability to manage their own (further) competence development: results of a case study and their implications*” analizează modul în care coaching-ul poate fi utilizat pentru a sprijini ucenicii să-și gestioneze propriul proces de dezvoltare a competențelor, axându-se pe autonomizarea acestora. Studiul este relevant pentru formarea cadrelor didactice, mai ales în contextul elvețian, unde se acordă o importanță deosebită dezvoltării continue a competențelor profesionale și adaptării la cerințele educației moderne. Dezvoltarea competențelor prin auto-reflecție și stabilirea de obiective personale este facilitată de metodele de coaching. Profesorii care adoptă abordări de coaching sprijină învățarea autonomă și dezvoltarea de soluții creative din partea elevilor. Cadrele didactice beneficiază indirect prin îmbunătățirea abilităților lor de a ghida elevii în moduri mai eficiente și mai orientate spre competențe. Studiul dat evidențiază necesitatea dezvoltării continue a cadrelor didactice, inclusiv prin integrarea coaching-ului ca parte din formarea lor profesională.

Un studiu, recent realizat de cercetătorii elvețieni Fischer, S., & Barabasch, A., analizează conceptualizările și implementările creativității în formarea profesorilor de învățământ profesional superior din Elveția. Autorii au folosit o metodologie calitativă pentru a explora perspectivele și practicile cadrelor didactice în ceea ce privește integrarea creativității în activitățile educaționale. Cercetarea evidențiază modul în care creativitatea poate sprijini dezvoltarea competențelor pedagogice și cum aceasta răspunde nevoilor actuale ale profesorilor de formare profesională din Elveția.

În Elveția, dezvoltarea continuă a cadrelor didactice și identificarea nevoilor profesionale ale acestora sunt reglementate printr-o serie de documente oficiale, strategii și programe la nivel federal și cantonal. Acestea reflectă angajamentul Elveției de a sprijini dezvoltarea continuă a cadrelor didactice, asigurându-se că aceștia dispun de resursele necesare pentru a răspunde noilor provocări educaționale și pentru a îmbunătăți calitatea educației în întreaga țară.

Strategia națională pentru educație continuă a cadrelor didactice (Strategie nationale zur Professionellen Weiterbildung von Lehrpersonen) este un cadru guvernamental care reglementează formarea continuă a cadrelor didactice la nivel național, prin sprijinirea dezvoltării competențelor acestora pe parcursul carierei. Această strategie este concentrată pe promovarea și îmbunătățirea formării continue a cadrelor didactice pentru a răspunde cerințelor educaționale moderne și pentru a sprijini profesorii în dezvoltarea competențelor necesare într-un context educațional în schimbare. Obiectivele principale ale strategiei sunt: crearea unui cadru național coerent pentru formarea continuă a cadrelor didactice; încurajarea participării cadrelor didactice la programe de formare continuă, prin facilitarea accesului și promovarea beneficiilor dezvoltării profesionale, evaluarea nevoilor educaționale și profesionale ale cadrelor didactice și adaptarea ofertei educaționale în funcție de aceste nevoi. De asemenea, strategia subliniază importanța

identificării nevoilor profesionale ale cadrelor didactice ca parte integrantă a procesului de formare continuă, precizând că:

- Evaluările periodice ale competențelor profesorilor sunt necesare pentru a identifica lacunele de cunoștințe și abilități.
- Formarea continuă trebuie să fie personalizată, răspunzând nevoilor individuale ale cadrelor didactice, în funcție de experiența și domeniul de specializare.
- Este necesar un sistem flexibil care să includă atât formarea teoretică, cât și aplicarea practică a noilor cunoștințe, pentru a sprijini profesorii să se adapteze noilor cerințe educaționale.
- Nevoile de formare sunt influențate de schimbările din cadrul educațional (de exemplu, tehnologii educaționale, diversitatea în clasă) și de politica educațională națională și cantonală.

Legea federală privind educația și formarea profesională (Loi fédérale sur la formation professionnelle et continue - LFPr) este un cadru legislativ elvețian care reglementează formarea profesională și continuă pentru diverse categorii de profesioniști, inclusiv pentru cadrele didactice. Adoptată în 2004 și intrată în vigoare la 1 ianuarie 2005, legea vizează sprijinirea dezvoltării continue a competențelor profesionale ale lucrătorilor din toate domeniile, inclusiv educație, prin promovarea accesului la formare continuă și actualizarea cunoștințelor. Legea a fost adoptată și este reglementată de *Confederația Elvețiană*, care reprezintă autoritățile federale elvețiene, în colaborare cu diferitele autorități educaționale cantonale și instituțiile responsabile de educație și formare profesională. Legea garantează accesul larg la formare continuă pentru toate categoriile profesionale, inclusiv pentru cadrele didactice. Formarea continuă este considerată esențială pentru îmbunătățirea competențelor și a performanței profesionale; prevede mecanisme pentru recunoașterea oficială a competențelor dobândite în urma formării continue, asigurându-se că profesorii pot obține calificări suplimentare care să reflecte experiența și abilitățile lor; oferă resurse financiare pentru sprijinirea cadrelor didactice în accesarea de cursuri de formare continuă, inclusiv prin subvenții și burse.

Legea reflectă *nevoile profesionale ale cadrelor didactice* în următoarele moduri:

- subliniază importanța formării continue personalizate, care să răspundă nevoilor individuale ale cadrelor didactice, în funcție de specializarea lor și de evoluția cerințelor educaționale.
- permite dezvoltarea unor programe de formare continuă flexibile, care să se adapteze la diversitatea profesorilor, inclusiv la nevoile lor legate de tehnologie educațională, gestionarea diversității în clasă sau îmbunătățirea metodelor pedagogice.
- presupune construirea unui cadru în care dezvoltarea continuă a carierei unui cadru didactic este susținută de formare continuă, adaptată nevoilor individuale și profesionale, astfel încât profesorii să își poată îmbunătăți constant competențele și să răspundă schimbărilor din domeniul educațional.

Proiectul *Schweizerische Lehrpersonenbildung* (SLB), tradus în română ca "*Educatorii din Elveția*", este o inițiativă națională destinată îmbunătățirii formării cadrelor didactice în Elveția. Proiectul se concentrează pe crearea unui cadru național coerent pentru educația profesorilor și pe

identificarea modalităților de a sprijini dezvoltarea continuă a acestora. SLB a fost lansat cu scopul de a consolida educația și formarea profesională a cadrelor didactice și de a îmbunătăți calitatea educațională la nivel național. Proiectul a fost elaborat și coordonat de către *Confederația Elvețiană* și autoritățile educaționale cantonale. În special, organizațiile care coordonează educația și formarea profesională la nivel federal și cantonal au fost implicate în dezvoltarea și implementarea acestui proiect. Proiectul beneficiază de sprijinul *Conferinței Elvețiene a Ministerelor Educației (EDK)*, care joacă un rol crucial în formularea politicilor educaționale. Proiectul SLB răspunde nevoilor profesionale ale cadrelor didactice prin următoarele direcții:

- Identificarea nevoilor de formare, bazându-se pe cercetări și evaluări pentru a identifica nevoile educaționale și profesionale ale cadrelor didactice. Acesta încurajează o abordare bazată pe dovezi, pentru a asigura că programele de formare continuă sunt relevante și adaptate cerințelor actuale.
- Proiectul promovează o abordare coerentă a formării cadrelor didactice, care integrează diferitele niveluri de educație (începând cu formarea inițială până la dezvoltarea continuă) și adaptează oferta de formare la diversitatea nevoilor profesorilor.
- Recunoaște diversitatea cadrelor didactice și adaptează formarea la nevoile acestora, inclusiv prin formare continuă accesibilă și flexibilă, care să permită profesorilor să participe la cursuri în funcție de programul lor.
- Reflectă nevoile de adaptare la noile tehnologii educaționale, managementul diversității în clasele moderne și alte provocări educaționale, prin dezvoltarea unor programe care abordează aceste aspecte.

Prin intermediul acestui proiect, Elveția își propune să răspundă provocărilor educaționale și să sprijine dezvoltarea continuă a cadrelor didactice pentru a asigura o educație de calitate.

Raportul național privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice (National Report on Teacher Professional Development) este un document important care analizează stadiul actual al formării și dezvoltării profesionale a cadrelor didactice din Elveția. Acesta oferă o evaluare detaliată a sistemului de formare continuă și a modului în care acesta poate răspunde nevoilor educaționale ale profesorilor. Raportul are scopul de a identifica lacunele în formarea cadrelor didactice și de a propune recomandări pentru îmbunătățirea sistemului național de formare continuă, asigurându-se că profesorii sunt pregătiți să facă față provocărilor educaționale actuale. Raportul este elaborat de către *Confederația Elvețiană*, în colaborare cu diferite autorități educaționale și instituții de învățământ, inclusiv *Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK)*. În unele cazuri, rapoartele sunt realizate cu ajutorul unor agenții de cercetare educațională și universități, care colectează date și efectuează analize cu privire la starea formării cadrelor didactice. Raportul național privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice din Elveția identifică mai multe aspecte esențiale privind nevoile profesionale ale profesorilor:

- Raportul subliniază importanța formării continue adaptate diversității cadrelor didactice, având în vedere experiența lor profesională și domeniul specific în care activează. Este necesar ca formarea să fie flexibilă și să răspundă nevoilor individuale.

- Raportul evidențiază faptul că profesorii trebuie să fie pregătiți să facă față schimbărilor din educație, cum ar fi integrarea tehnologiilor educaționale, managementul diversității în clase și aplicarea unor metode pedagogice inovative.
- Raportul identifică necesitatea unui sistem mai eficient de evaluare a nevoilor formării continue, care să fie realizat prin sondaje și cercetări periodice. Astfel, profesorii ar putea beneficia de o formare care răspunde în mod direct nevoilor lor specifice.
- Raportul pune accent pe creșterea accesibilității programelor de formare continuă pentru toți profesorii, inclusiv prin subvenționarea acestora și prin facilitarea accesului la resursele educaționale online.
- propune ca formarea continuă să fie integrată pe parcursul întregii cariere a unui cadru didactic, nu doar în primele etape ale carierei, pentru a asigura o dezvoltare profesională continuă și sustenabilă.

Planurile cantonale și locale pentru formarea continuă a cadrelor didactice sunt documente strategice care stabilesc direcțiile și măsurile specifice la nivel cantonal sau local pentru susținerea dezvoltării profesionale a profesorilor, fiind elaborate de către autoritățile educaționale cantonale sau locale, în colaborare cu instituțiile educaționale și organizațiile de formare profesională, cum ar fi universitățile, școlile profesionale și alte organisme specializate în educație. În general, autoritățile educaționale cantonale, în funcție de reglementările federale, au rolul de a coordona și implementa aceste planuri, adaptându-le la nevoile specifice ale regiunii lor. Planurile cantonale și locale pentru formarea continuă reflectă problematica nevoilor de instruire a cadrelor didactice. Ele includ proceduri de evaluare a competențelor și nevoilor profesionale ale cadrelor didactice, prin care se identifică domeniile în care sunt necesare îmbunătățiri. Aceste evaluări pot fi realizate prin sondaje, interviuri sau analiza performanțelor educaționale. Fiecare canton poate avea particularități educaționale specifice (de exemplu, diversitate culturală, integrarea tehnologiilor educaționale), iar planurile reflectă aceste nevoi prin oferirea de formare continuă adaptată acestor provocări locale. Sunt incluse diverse forme de formare continuă (cursuri online, seminarii, grupuri de studiu, formare la locul de muncă) pentru a răspunde diferitelor nevoi și stiluri de învățare ale cadrelor didactice. Aceste planuri cantonale și locale reflectă angajamentul autorităților elvețiene de a răspunde în mod eficient nevoilor profesionale ale cadrelor didactice prin formare continuă, asigurându-se că profesorii pot evolua în carierele lor și pot face față noilor provocări educaționale.

Instrumentele de evaluare a performanței și a nevoilor profesionale ale cadrelor didactice din Elveția sunt concepute pentru a ajuta autoritățile educaționale și școlile să monitorizeze și să îmbunătățească performanțele cadrelor didactice. Aceste instrumente includ evaluări formale și informale, feedback de la elevi, colegi și manageri, autoevaluări, precum și analize ale performanței educaționale. Aceste evaluări sunt folosite pentru a identifica zonele în care profesorii pot îmbunătăți metodele didactice, relațiile cu elevii și integrarea tehnologiilor educaționale și alte aspecte importante pentru activitatea didactică. Se pune accent pe identificarea nevoilor de formare continuă, în special în domenii precum managementul diversității în clasă, utilizarea tehnologiei în educație și îmbunătățirea strategiilor pedagogice. În unele școli, profesorii sunt încurajați să își autoevalueze performanțele și dezvoltarea profesională, folosind chestionare sau portofolii. Aceste instrumente le permit cadrelor didactice să reflecteze asupra propriei

activității educaționale și să stabilească obiective pentru dezvoltarea lor. Evaluările colegiale și ale superiorilor ierarhici (directorii de școli, coordonatori pedagogici) sunt folosite pentru a oferi feedback constructiv profesorilor. Aceste evaluări sunt adesea realizate prin observație directă și întâlniri de evaluare periodică. La nivelul școlilor, evaluările performanței sunt integrate într-un sistem de management educațional. Directorii școlilor, împreună cu echipele pedagogice, folosesc aceste instrumente pentru a monitoriza activitățile educaționale și a oferi sprijin continuu profesorilor. După evaluarea performanței și a nevoilor profesionale, sunt oferite programe de formare continuă, alese pe baza rezultatelor evaluărilor. De asemenea, este încurajată participarea cadrelor didactice la cursuri, workshopuri și sesiuni de formare pentru a-și îmbunătăți competențele. La nivel cantonale și local, autoritățile educaționale folosesc rezultatele evaluărilor pentru a adapta politicile de formare continuă și pentru a dezvolta programe specifice care răspund nevoilor individuale ale profesorilor. Instrumentele de evaluare și dezvoltare profesională sunt implementate coordonat între autoritățile educaționale federale și cantonale pentru a asigura consistența și eficiența acestora la nivel național.

Un exemplu de instrument utilizat în Elveția pentru evaluarea performanței și a nevoilor profesionale ale cadrelor didactice este "*Instrumentul de autoevaluare a competențelor pedagogice*". Este structurat sub formă de chestionar, care include întrebări și itemi ce vizează diferite domenii ale practicii educaționale, cum ar fi: modul în care profesorul își structurează lecțiile și le adaptează nevoilor elevilor, tehnicile utilizate pentru menținerea unui mediu de învățare pozitiv și ordonat, interrelațiile cu elevii și abordarea diversității în clasă, utilizarea tehnologiilor educaționale. Profesorii completează periodic acest instrument, reflectând asupra propriei activități didactice. Autoevaluarea poate fi realizată de mai multe ori pe an, în funcție de necesitățile personale de dezvoltare. După completarea autoevaluării, profesorul discută rezultatele cu superiorul său (directorul școlii sau coordonatorul pedagogic), care oferă feedback și sprijin pentru stabilirea unor obiective de dezvoltare profesională. Apoi, pe baza autoevaluării, profesorul își poate planifica participarea la cursuri de formare continuă sau alte activități educaționale pentru a-și îmbunătăți competențele în domeniile identificate ca fiind necesare. Prin utilizarea acestor instrumente de evaluare, Elveția își propune să susțină dezvoltarea continuă a cadrelor didactice și să răspundă eficient nevoilor acestora, asigurându-se că profesorii sunt pregătiți să facă față provocărilor educaționale în continuă schimbare.

Aceste documente și inițiative reflectă una dintre prirogativele sistemului educațional al Elveției de a sprijini dezvoltarea continuă a cadrelor didactice și de a răspunde nevoilor lor profesionale, asigurându-se astfel că profesorii pot face față provocărilor educaționale în continuă schimbare și că profesorii se simt sprijiniți în dezvoltarea competențelor necesare.

Bibliografie:

- Huber, S. G. (2011). School governance in Switzerland: Tensions between new roles and old traditions. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(4), 469–485. <https://doi.org/10.1177/1741143211405349>
- Wehner, T., & Güntert, S. (2008). *Miliztätigkeit Schulpflege: Zwischen Professionalisierung und Freiwilligkeit. Ergebnisse des ETH-Forschungsprojekts zur Miliztätigkeit*. Zürich

Huber, S. G., & Wehrli, C. (2011). *Arbeitsplatz Schulleitung. Eine Untersuchung zur Schweizer Situation*. Zug: IBB.

Huber, S. G., & Wehrli, C. (2022). Coaching to support apprentice's ability to manage their own (further) competence development: Results of a case study and their implications. *Journal of Education and Work*, 35(8), 1–13. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2144167>

Fischer, S., & Barabasch, A. (2023). Conceptualizations and implementation of creativity in higher vocational teacher education – a qualitative study of lecturers. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 15(6). <https://doi.org/10.1186/s40461-023-00144-y>

Documente oficiale:

1. EDK. (2007). *Concordatul privind armonizarea școlară în Elveția (HarmoS)*. Conferința Elvețiană a Miniștrilor Educației. <https://edk.ch>
2. Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK). (2017). *Plan de action de la Conférence suisse des ministres de l'éducation (EDK) pour la formation et le développement des enseignants* [Planul de acțiune al Conferinței Elvețiene a Ministerelor Educației (EDK) privind formarea și dezvoltarea cadrelor didactice]. Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK). <https://www.edk.ch>
3. Comisia Federală pentru Educație, Cercetare și Inovație (2020). *Strategie nationale zur Professionellen Weiterbildung von Lehrpersonen* [Strategia națională pentru educația continuă a cadrelor didactice]. Confederația Elvețiană. <https://www.edk.ch/continuing-education>
4. Confederația Elvețiană. (2004). *Loi fédérale sur la formation professionnelle et continue (LFPPr)* [Legea federală privind educația și formarea profesională]. Federal Department of Economic Affairs, Education and Research (EAER). <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20040094/index.html>
5. Confederația Elvețiană. (2017). *Schweizerische Lehrpersonenbildung (SLB)* [Educația din Elveția]. Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK). <https://www.edk.ch>
6. Confederația Elvețiană. (2018). *Rapport national sur la formation professionnelle continue des enseignants* [Raportul național privind formarea profesională continuă a cadrelor didactice]. Confederația Elvețiană. <https://www.edk.ch>
7. Confederația Elvețiană. (2016). *Plans cantonaux et locaux pour la formation continue des enseignants* [Planuri cantonale și locale pentru formarea continuă a cadrelor didactice]. Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK). <https://www.edk.ch>
8. Confederația Elvețiană. (2016). *Instruments d'évaluation de la performance et des besoins professionnels des enseignants* [Instrumente de evaluare a performanței și a nevoilor profesionale ale cadrelor didactice]. Conferința Elvețiană a Ministerelor Educației (EDK). <https://www.edk.ch>
9. EDK. (2018). *Strategia pentru educație digitală în Elveția*. Conferința Elvețiană a Miniștrilor Educației. <https://edk.ch/digital>

ANALIZA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR PRIVIND NEVOILE PERSONALE ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE DIN ESTONIA

Sistemul educațional din Estonia este considerat unul dintre cele mai bune din lume și se remarcă printr-o serie de caracteristici unice care îl diferențiază de alte țări, cum ar fi: autonomia școlilor, integrarea tehnologiei, formarea de calitate a cadrelor didactice și promovarea unui acces egal la educație. Educația în Estonia este gratuită și disponibilă tuturor cetățenilor, inclusiv minorităților, și se pune un accent deosebit pe asigurarea unui acces egal la educație de calitate, indiferent de statutul socio-economic al elevilor. Educația în Estonia nu este doar despre dobândirea de cunoștințe și abilități, ci reprezintă un pilon al identității naționale. Sloganul „Națiunea educațională” reflectă importanța educației în procesul de construire a independenței și dezvoltării țării. Originile educației în limba estonă se regăsesc în Reforma Luterană din secolul al XVI-lea, care a subliniat importanța alfabetizării pentru a putea citi Biblia. Aceasta a fost continuată sub stăpânirea suedeză și mai târziu sub imperiul rus, unde educația în limba estonă a fost susținută până la începutul procesului de rusificare.

Unul dintre aspectele definitorii ale sistemului educațional estonian este integrarea tehnologiei în procesul de învățare. Fiecare elev are acces la un computer sau dispozitiv conectat la internet, iar lecțiile sunt susținute cu ajutorul tehnologiilor moderne. Platformele educaționale și resursele online sunt utilizate pe scară largă, iar elevii sunt învățați să folosească tehnologia pentru a sprijini învățarea personalizată. Un alt aspect important al sistemului de învățământ din Estonia este accentul pus pe disciplinele STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică). Curriculumul este conceput pentru a stimula gândirea critică, abilitățile de rezolvare a problemelor și o înțelegere profundă a conceptelor matematice, mai degrabă decât memorarea prin memorare.

De remarcat că, școlile din Estonia beneficiază de un grad ridicat de autonomie, ceea ce le permite să își adapteze curriculum-ul în funcție de nevoile elevilor și de contextul local. Directorii și cadrele didactice au libertatea de a decide asupra metodei de predare și organizării activităților educaționale. De asemenea, succesul Estoniei se datorează unui sistem educațional axat pe egalitatea șanselor pentru toți elevii și competențelor profesionale ale cadrelor didactice. În plus, mai multe studii au arătat că elevii estonieni sunt mulțumiți de viața lor și au o mentalitate de auto-îmbunătățire, crezând că succesul lor depinde de propriul efort. Astfel, Estonia a reușit să mențină rezultate relativ stabile, chiar și în contextul provocărilor pandemiei de COVID-19.

Formarea inițială a cadrelor didactice este extrem de exigentă, iar profesorii trebuie să dețină o diplomă de licență în domeniul educației, precum și o formare pedagogică suplimentară. Sistemul educațional din Estonia pune un accent deosebit pe dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. Profesorii sunt încurajați să participe la cursuri de formare continuă și să își actualizeze cunoștințele pentru a răspunde cerințelor educației modern, deoarece unul din scopurile strategice ale sistemului de educație din Estonia este ca opțiunile de învățare să fie receptive la dezvoltarea nevoilor societății și ale pieței muncii.

În Estonia, nevoile profesionale ale cadrelor didactice sunt reflectate în mai multe documente oficiale, care stabilesc cadrele legislative și reglementările pentru formarea și dezvoltarea continuă

a acestora. Aceste documente sunt emise de Ministerul Educației și Cercetării din Estonia și de alte autorități educaționale.

Legea Educației din Estonia (Estonian Education Act) este un document esențial care reglementează întregul sistem educațional din țară, inclusiv pregătirea și dezvoltarea cadrelor didactice. În cadrul acestei legi, sunt stabilite standardele de formare inițială și continuă pentru profesori, precum și principiile generale ale educației și formării lor profesionale. Legea prevede că profesorii trebuie să participe la dezvoltarea continuă a competențelor lor profesionale, iar autoritățile educaționale sunt responsabile pentru evaluarea nevoilor de formare ale cadrelor didactice. Aceasta include formarea în domenii precum pedagogia modernă, utilizarea tehnologiilor educaționale și îmbunătățirea abilităților digitale. De asemenea, legea reglementează standardele profesionale pentru profesori, ceea ce ajută la identificarea nevoilor de formare continuă și la asigurarea calității educației.

Strategia Educațională 2021-2035 din Estonia se concentrează pe mai multe direcții de acțiune destinate să îmbunătățească sistemul de învățământ și să răspundă nevoilor viitoare. Strategia pune accent pe metode de predare moderne, integrând principiile contemporane în curricula, resursele de învățare inteligente și metodologiile de predare. Scopul este de a oferi un mediu de învățare care pregătește elevii pentru provocările viitoare, punând accent pe gândirea critică, creativitate și abilități de rezolvare a problemelor. Strategia subliniază importanța unui sistem comun de valori culturale, concentrându-se pe instruirea de înaltă calitate în limba estonă și promovarea învățării limbii estone pentru toți cetățenii. Se pune accent pe dezvoltarea noii generații de educatori, inclusiv profesori, mentori și personal de suport educațional. De asemenea, documentul dat vizează formarea unor lideri capabili să ghideze instituțiile educaționale, asigurându-se că acestea sunt în concordanță cu nevoile și provocările contemporane. Se pune accentul pe elaborarea unui sistem de prognoză și monitorizare a nevoilor profesionale de muncă ale pedagogilor, astfel ca să se dezvolte un sistem proactiv pentru a prezice și urmări tendințele pieței muncii și abilitățile necesare în viitor. Acest lucru ajută la asigurarea unei aliniere a sistemului educațional cu piața muncii în continuă schimbare și cerințele diferitelor sectoare. Strategia pune un accent puternic pe dezvoltarea competențelor care contribuie mai mult la economie și societate, în special în domeniile cheie pentru inovație și dezvoltare durabilă.

Obiectivul general este de a echipa populația Estoniei cu cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare pentru a prospera în contexte personale, profesionale și sociale. Acest lucru include promovarea sustenabilității și îmbunătățirea calității vieții în Estonia. Mai mult, Strategia educațională 2021-2035 promovează dezvoltarea liderilor instituționali care sunt responsabili de implementarea schimbărilor. În acest sens, liderii educaționali trebuie să aibă abilități de gestionare a proceselor educaționale complexe, ceea ce se reflectă în nevoia de formare continuă pentru aceștia (Ministerul Educației și Cercetării al Estoniei, 2021). Acest aspect este esențial, deoarece liderii instituționali joacă un rol vital în susținerea cadrelor didactice și în implementarea inovațiilor educaționale.

Așa dar, Strategia Educațională 2021-2035 a Estoniei este concepută pentru a pregăti sistemul educațional pentru viitor, integrând metode de predare moderne, concentrându-se pe incluziune

culturală și lingvistică, pregătind educatori și lideri competenți și aliniind sistemul educațional la cerințele viitoare ale pieței muncii și obiectivele de dezvoltare durabilă.

Standardele profesionale pentru cadrele didactice (Professional Standards for Teachers) reprezintă un set de standarde profesionale care reglementează formarea, dezvoltarea și activitatea cadrelor didactice. Aceste standarde sunt elaborate și revizuite periodic, iar ele stabilesc competențele și abilitățile necesare pentru profesori la diferite niveluri de învățământ (începători, avansați, experți). În Estonia, standardele profesionale ale profesorilor au fost dezvoltate pentru prima dată în 2005. Standardele profesionale din Estonia au fost dezvoltate printr-un proces interactiv, implicând actori cheie, precum educatori, lideri școlari, autorități locale și naționale, asociații profesionale și universități. Ele permit, de asemenea, profesorilor să treacă la nivelul de calificare a profesorilor seniori și a profesorilor de master. Standardele sunt utilizate pentru a proiecta educația inițială și pentru a acorda certificate la sfârșitul studiilor.

În articolul *Towards a Conceptualized Model of Supporting Teachers' Application Process for Acquiring Professional Qualifications* (Leibur, Saks, & Chounta, 2023), autorii explorează modul în care schimbările sociale prezintă noi provocări pentru școli, subliniind rolul esențial pe care îl joacă profesorii în implementarea acestor schimbări. Ei susțin că profesorii trebuie să devină din ce în ce mai profesioniști pentru a asigura o educație de calitate, care contribuie la dezvoltarea elevilor capabili să se adapteze nevoilor viitoare ale societății. Profesionalismul și dezvoltarea profesională continuă (DPC) sunt, prin urmare, componente vitale ale educației sustenabile.

Standardele profesionale ale profesorilor din Estonia sunt concepute pentru a sprijini dezvoltarea continuă a competențelor profesionale pe parcursul carierei didactice. Standardele sunt integrate în programele universitare de formare a cadrelor didactice, garantând că absolvenții obțin competențele necesare la intrarea în profesie. Ele pot fi utilizate ca ghid pentru planificarea dezvoltării profesionale atât la nivel individual, cât și organizațional, contribuind la actualizarea cunoștințelor teoretice și dezvoltarea practicii. De asemenea, standardele sunt utilizate pentru certificarea și recunoașterea profesională a profesorilor, cu posibilitatea de a avansa la niveluri superioare, cum ar fi „senior teacher” sau „master teacher.”

În articolul *Teacher professional standards to support teacher quality and learning in Estonia* (Pedaste, Leijen, Poom-Valickis, & Eisenschmidt, 2019) se explorează rolul standardelor profesionale ale profesorilor în Estonia, analizând contribuția acestora la îmbunătățirea calității educației și la sprijinirea dezvoltării profesionale a cadrelor didactice. Se accentuează impactul asupra formării inițiale a profesorilor. Astfel, standardele au fost integrate cu succes în curricula universitară, garantând că profesorii debutanți obțin competențele necesare. Aproximativ 90% dintre certificatele de calificare profesională au fost acordate absolvenților programelor universitare, ceea ce reflectă alinierea cu standardele. În ciuda succesului în formarea inițială, acestea nu au contribuit semnificativ la îmbunătățirea statutului social al profesorilor. Lipsa unui sistem clar de diferențiere a sarcinilor și salariilor în funcție de calificare reduce interesul pentru certificările superioare. Autorii sugerează o abordare mai sistematică pentru integrarea standardelor în procesele educaționale și pentru promovarea lor ca instrumente de dezvoltare profesională. Este nevoie de sprijin național pentru a asigura recunoașterea profesorilor certificați, atât prin salarii mai mari, cât și prin implicarea acestora în

activității strategice, cum ar fi dezvoltarea politicilor educaționale sau mentoratul pentru colegi. Acest studiu subliniază potențialul standardelor profesionale ca agenți ai schimbării în educație, dar evidențiază și necesitatea unor eforturi susținute pentru implementarea lor eficientă în școli și în societate.

În lucrarea *What difference do standards make to educating teachers? A review with case studies on Australia, Estonia, and Singapore* (Révai, 2018), se abordează modul în care se formează cadrele didactice în Estonia, punând accent pe legătura dintre standardele profesionale și pregătirea inițială a profesorilor. Formarea cadrelor didactice implică o educație riguroasă, desfășurată în principal la Universitatea din Tartu și Universitatea din Tallinn, printr-o combinație de teorie pedagogică și practică didactică. În acest proces, standardele profesionale ale profesorilor joacă un rol central. Standardele sunt folosite pentru a alinia programele de formare inițială a profesorilor cu cerințele pieței muncii și cu așteptările privind competențele profesionale. Instituțiile de învățământ superior care oferă programe de formare inițială trebuie să demonstreze, prin procesul de acreditare, că modulele și cursurile lor sunt corelate cu standardele profesionale. Standardele separă clar cunoștințele pedagogice generale de cele specifice conținutului disciplinar, iar programele de formare includ practică didactică atât în medii simulate, cât și în școli reale. Acest lucru permite studenților să integreze teoria cu practica. Autorii subliniază importanța standardelor nu doar ca instrumente de reglementare, ci și ca bază pentru dialog între părțile interesate și ca suport pentru îmbunătățirea continuă a formării cadrelor didactice. Astfel, standardele contribuie la profesionalizarea cadrelor didactice și la creșterea calității educației.

Rezultatele unui studiu din Estonia elaborat de autorii Pedaste, M., Pedaste, K., Lukk, K., Villem, P., & Allas, descrie un nou model de Școli de Inovație. Analiza feedback-ului oferit de participanții implicați în cadrul Școlilor de Inovație și în modelul de pilotare de la Liceul Kivilinna din Tartu a condus la definirea celor patru dimensiuni fundamentale ale modelului:

- 1) stagii de practică pentru elevi și studenți la facultățile de educație;
- 2) dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din școli și a formatorilor de profesori din universități;
- 3) predarea în echipă ca sursă de idei inovative în școală și universitate;
- 4) cercetare și dezvoltare pentru a proiecta, implementa, testa și utiliza noi metodologii inovative, materiale educaționale și produse.

Acest model constituie un format eficient pentru întărirea colaborării între școli și universități.

Concluzii:

- 1) Sistemul educațional din Estonia este recunoscut ca unul dintre cele mai de succes din lume, inclusiv și pentru performanțele excelente ale elevilor săi în testele internaționale, cum ar fi PISA.
- 2) Estonia este cunoscută pentru statutul său de „societate digitală”, cu un sistem educațional care integrează tehnologia modernă, inclusiv utilizarea internetului și a aplicațiilor digitale pentru a sprijini procesul de învățare.

- 3) Sistemul educațional estonian încurajează profesorii să participe la programe de formare continuă pentru a-și actualiza cunoștințele și abilitățile. Legea Educației și Strategia Educațională 2021-2035 subliniază importanța dezvoltării competențelor necesare pentru a răspunde nevoilor societății și ale pieței muncii.
- 4) Standardele profesionale ale profesorilor din Estonia stabilesc competențele necesare pentru diferite niveluri de calificare, ghidând atât formarea inițială, cât și dezvoltarea continuă a acestora. Deși aceste standarde contribuie la calitatea educației, ele necesită o mai bună integrare în sistem pentru a motiva cadrele didactice să avanseze în carieră.
- 5) Sistemul educațional estonian monitorizează și prognozează nevoile profesionale ale cadrelor didactice, asigurând o aliniere între competențele profesorilor și cerințele pieței muncii. Documentele oficiale stabilesc cadrul legislativ pentru formare și dezvoltare, integrând priorități precum utilizarea tehnologiilor educaționale și metodologiile pedagogice moderne.

Bibliografie:

1. Estonica. (n.d.). *Encyclopedia about Estonia: Education*.
2. Leijen, Ä., Pedaste, M., Baucal, A., & Lepp, L. (2024). What predicts instructional quality and commitments to teaching: Self-efficacy, pedagogical knowledge or integration of the two? *Frontiers in Psychology, 15*, 1287313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1287313>
3. Leibur, T., Saks, K., & Chounta, I.-A. (2023). Towards a conceptualized model of supporting teachers' application process for acquiring professional qualifications. *International Journal of Educational Research Open, 4*, 100236. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100236>
4. Pedaste, M., Leijen, Ä., Poom-Valickis, K., & Eisenschmidt, E. (2019). Teacher professional standards to support teacher quality and learning in Estonia. *European Journal of Education, 54*(4), 1–11. <https://doi.org/10.1111/ejed.12346>
5. Leijen, Ä., & Pedaste, M. (2018). Pedagogical beliefs, instructional practices, and opportunities for professional development of teachers in Estonia. În *The teacher's role in the changing globalizing world* (pp. 33–46). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004372573_003
6. Pedaste, M., Pedaste, K., Lukk, K., Villems, P., & Allas, R. (2014). A model of innovation schools: Estonian case-study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112*, 418–427. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.122>
7. Eisenschmidt, E. (2006). Implementation of induction year for novice teachers in Estonia. Tallinn, Estonia: Tallinn University Publisher
8. Révai, N. (2018). *What difference do standards make to educating teachers? A review with case studies on Australia, Estonia, and Singapore* (OECD Education Working Paper No. 174). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/flcb24d5-en>
9. Djalalova, A. A., & Zorina, N. N. *Удовлетворенность работой и потребности в обучении и консультировании специалистов общеобразовательных школ северо-восточного региона Эстонии*. <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-rabotoy-i-potrebnosti-v-obuchenii-i-konsultirovanii-spetsialistov-obscheobrazovatelnyh-shkol-severo-vostochnogo-regiona-estonii>
10. University of Tartu (2024), Teacher Education Curriculum at the University of Tartu.
11. OECD. (2022). *PISA 2022 results: Estonia among the top performers in the world*. OECD. <https://www.oecd.org/pisa/estonia-2022-results>

12. Education Estonia. (2022). *Estonian education in international comparison reports*. Retrieved from <https://www.educationestonia.org/estonia-education-comparison-reports>
13. ProgeTiger. (2023). *ProgeTiger: A method to spark interest in technology in Estonia*. Retrieved from <https://www.progetiger.ee>

Documente oficiale:

1. Estonian Education Act. (2010). *RT I, 13.12.2010, 1*. <https://www.riigiteataja.ee>
2. **Ministry of Education and Research of Estonia. (2022).** *Education strategy 2021-2035*. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf
3. Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Estonia. (2018). *Professional standards for teachers*. Retrieved from <https://www.hm.ee/en/teachers-professional-standards>

ANALIZA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR PRIVIND NEVOILE PERSONALE ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE DIN SINGAPORE

Singapore are un sistem cu o reformă educațională excepțională, care a jucat un rol cheie în transformarea insulei într-o națiune extrem de dezvoltată și unită în doar jumătate de secol (NCEE, 2018).

Copiii din Singapore încep educația formală la vârsta de 6 ani, în cadrul școlilor primare. Înainte de aceasta, există opțiuni de învățământ preșcolar, care sunt foarte populare și de înaltă calitate. Școala primară durează 6 ani (clasele 1-6) și este obligatorie. Curriculumul include discipline fundamentale, precum limba engleză, limba maternă (de obicei, limba chineză, malay sau tamil), matematică, știință și educație civică. La finalul clasei a 6-a, elevii susțin examenul PSLE (Primary School Leaving Examination), care determină direcțiile educaționale viitoare ale elevilor. După PSLE, elevii sunt repartizați în diferite tipuri de școli secundare (de obicei pentru o perioadă de 4-5 ani), în funcție de rezultatele examenului și de performanțele lor academice. Acestea sunt *școli de tip academic* (Specialized Independent Schools, Express Courses): pentru elevii care au obținut scoruri bune la PSLE, sau *școli tehnice* pentru elevii care au rezultate mai mici la PSLE și care doresc să urmeze o carieră tehnică. Curriculumul la nivel secundar se axează pe pregătirea pentru examenele O-Level (echivalente cu Bacalaureatul) și pe specializarea în domenii precum științele, tehnologia, artele sau științele sociale. După absolvirea liceului/ Specialized Independent Schools, Express Courses, elevii pot alege să urmeze *Universități* (Singapore găzduiește câteva universități de renume mondial, cum ar fi National University of Singapore (NUS) și Nanyang Technological University (NTU)); colegii politehnice, etc.

Formarea cadrelor didactice. Singapore are un sistem unic pentru formarea profesorilor, cu o singură instituție autorizată pentru formarea profesorilor – *National Institute of Education (NIE)* – care oferă atât un program de masterat, cât și unul de licență pentru a deveni profesor. În fiecare an, Singapore calculează numărul de profesori de care va avea nevoie și deschide doar atâtea locuri în programele de formare. Procesul de selecție este competitiv, deoarece profesia didactică este foarte respectată în Singapore. În medie, doar unul din opt candidați este acceptat. De obicei, candidații care au succes au obținut scoruri medii sau mai mari la examenele dificile A-level din Singapore. Multe alte etape ale procesului de aplicare includ interviuri dificile cu un panel, care se concentrează pe valorile, abilitățile și cunoștințele care definesc un bun profesor, precum și revizuirii intense ale dosarului academic al candidatului și ale contribuțiilor sale la școală și comunitate.

După absolvirea programelor de licență sau masterat, toți profesorii debutanți participă la un program de inducție de doi ani, condus de AST și finanțat de Ministerul Educației. În această perioadă, profesorii au o sarcină didactică redusă pentru a participa la cursuri și a lucra cu un mentor calificat.

Salariile profesorilor cresc odată cu experiența acumulată. Profesorii de succes pot câștiga bonusuri de retenție la fiecare trei până la cinci ani, precum și bonusuri de performanță, care pot ajunge până la 30% din salariul lor de bază. Eligibilitatea este determinată prin evaluări anuale, care servesc și drept bază pentru coaching și mentorat între profesori.

Sistemul educațional din Singapore este foarte centralizat. Ministerul Educației supraveghează educația preșcolară (vârstele patru până la cinci ani), educația primară și secundară, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții. Ministerul alocă finanțare pentru toate școlile, stabilește programele de studii și examenele naționale, supraveghează acreditarea cadrelor didactice, gestionează sistemul de evaluare și promovare a cadrelor didactice și a directorilor, și angajează și atribuie directorii și profesorii școlilor. Școlile sunt grupate în cluster geografice, fiecare fiind supravegheat de un inspector, pentru a oferi sprijin local pentru politicile și inițiativele Ministerului. Inspectorii de cluster, care sunt foști directori de succes, colaborează cu directorii din clusterul lor pentru a implementa curriculumul și pentru a alege materialele didactice dintr-un set aprobat de Minister, pe care Ministerul îl încurajează puternic să fie folosit. Inspectorii de cluster facilitează, de asemenea, schimbul de resurse și bune practici între școlile din cluster. Singapore formulează obiective clare și cuprinzătoare la nivelul întregului sistem educațional. Aceste obiective, pe care națiunea le revizuieste regulat, provin din discuții extinse cu partenerii din sistem și cu publicul, precum și din evaluări detaliate ale altor sisteme educaționale de top. Singapore structurează inițiativele politice în jurul obiectivelor educaționale și creează repere pentru a măsura progresul. De exemplu, în 2013, Singapore a organizat o „Conversație Națională” pentru a aduna opinii cu privire la viziunea pentru planul strategic al sistemului educațional din 2030. Printre obiectivele vizate se numărau îmbunătățirea educației pentru caracter și cetățenie, întărirea alfabetizării digitale, dezvoltarea cunoștințelor și înțelegerii istoriei și culturilor din întreaga Asia, extinderea sprijinului pentru elevii defavorizați și crearea mai multor oportunități de educație pentru adulți.

Singapore utilizează Sistemul Îmbunătățit de Management al Performanței (EPMS) pentru a efectua evaluări anuale ale profesorilor. EPMS evaluează performanța profesorilor pe baza a 16 competențe diferite, inclusiv activitatea lor în clasă și interacțiunea cu întreaga comunitate școlară. Profesorii încep prin a-și face o autoevaluare, iar apoi supraveghetorii îi evaluează în conformitate cu EPMS. Aceste evaluări sunt calitative și constau în feedback scris, mai degrabă decât scoruri numerice pe indicatori specifici. Profesorii își bazează planurile de dezvoltare profesională pe feedback-ul EPMS. Directorii, alături de Dezvoltatorul de Personal Școlar (responsabil cu învățarea profesională) și Inspectorul de Cluster, construiesc împreună un „Potencial Estimat Curent” pentru fiecare profesor pe baza rezultatelor EPMS. Această estimare, sau imaginea evoluției pe termen scurt a carierei profesorului, este împărtășită cu profesorul și folosită pentru a-l ajuta să își articuleze obiectivele de carieră. Profesorii pot câștiga recompense pe baza rezultatelor EPMS, inclusiv premii și bonusuri salariale. Ministerul selectează, de asemenea, profesorii pentru premii și recunoaștere la nivel național.

Profesorii au acces la mai multe tipuri de oportunități de dezvoltare profesională. Aceștia își pot îmbunătăți practica prin cursuri la NIE sau la AST, unde ofertele variază de la formare continuă la cursuri online pe o varietate de subiecte legate de predare. Profesorii pot participa la până la 100 de ore de dezvoltare profesională finanțate de guvern pe an. Ministerul și NIE oferă, de asemenea, oportunități de burse pentru profesorii care doresc să obțină diplome de masterat și doctorat în Singapore sau în străinătate, fie cu normă întreagă, fie cu jumătate de normă.

Concluzii:

1. Sistemul educațional din Singapore se bazează pe un proces riguros de selecție a profesorilor, garantând astfel angajarea unor candidați bine pregătiți și motivați. Profesorii sunt recrutați dintre cei mai buni absolvenți, iar acest standard ridicat contribuie la performanțele de vârf ale elevilor în competiții internaționale.
2. Educația continuă este un pilon central al carierei didactice în Singapore. Profesorii sunt încurajați să participe la cursuri de dezvoltare profesională, conferințe și programe de perfecționare pentru a-și adapta competențele la cerințele în schimbare ale sistemului educațional global.
3. Sistemul pune un accent puternic pe pregătirea profesorilor pentru a susține elevii în dobândirea competențelor necesare pe piața muncii. Profesorii sunt instruiți să utilizeze metode inovative, să dezvolte gândirea critică și să sprijine excelența academică în domeniile tehnice și științifice.
4. Profesorii sunt evaluați periodic pentru a asigura menținerea unor standarde ridicate de predare. Acest lucru încurajează performanța și implicarea activă în procesul educațional, dar poate genera presiune, accentuând nevoia de sprijin psihologic și profesional.
5. Profesorii din Singapore trebuie să se adapteze rapid la noile tehnologii și cerințe educaționale. Este esențial să aibă acces la resurse moderne, platforme de e-learning și sprijin pentru inovarea pedagogică. De asemenea, necesită sprijin pentru gestionarea stresului și a cerințelor ridicate impuse de un sistem extrem de competitiv.
6. În Singapore există o combinație între cerințele ridicate ale profesiei și sprijinul sistematic oferit profesorilor pentru a răspunde nevoilor educaționale diverse și în continuă schimbare.

Bibliografie:

1. NCEE (2018), Singapore Overview, <http://ncee.org/what-we-do/center-on-internationaleducation-benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview-2/>
2. Lee, Y.-J. (2014). Science education in a straightjacket: The interplay of people, policies, and place in an East-Asian developmental state. In A.-L. Tan, C. L. Poon, & S. S. L. Lim (Eds.), *Inquiry into the Singapore science classroom: Research and practices* (pp. 165-189). Dordrecht: Springer.
3. Lee, Y.-J., & Poon, C.-L. (2014). The professional work of teachers in Singapore: Findings from a work-shadowing study. *Asia Pacific Education Review*, 15(4), 563-575. <https://doi.org/10.1007/s12564-014-9338-5>
4. Lee, Y.-J. (2023). Job, career, and calling: A teacher's work orientation is/as discursive work during research interviewing. *National Institute of Education, Nanyang Technological University, Singapore*. <https://doi.org/10.1007/s12564-014-9338-5> (ORCID: 0000-0002-3286-2778)

ABORDAREA COMPARATIVĂ PRIVIND UNELE ASPECTE ALE SISTEMULUI EDUCAȚIONAL DIN FINLANDA, ELVEȚIA, ESTONIA ȘI SINGAPORE

Sistemele de învățământ din Finlanda, Elveția, Estonia și Singapore sunt recunoscute pentru performanțele lor, fiecare având particularități și practici adaptate contextului local. Comparându-le, se pot observa diferențe notabile în structura, filosofia educațională și implementarea politicilor.

1. Aspecte ce țin de structura educațională

- **Finlanda:** Sistem unitar, centralizat, cu educație obligatorie între 7-16 ani. Accent pe acces egal la educație și opțiuni clare între liceu și învățământ profesional.
- **Elveția:** Sistem descentralizat, fiecare canton având autonomie în structura educațională. Elevii aleg între liceu și învățământ profesional la finalul școlii secundare.
- **Estonia:** Un sistem unitar, modernizat, cu educație obligatorie între 7-17 ani. Accent pe digitalizare, învățământ gratuit și egalitate de șanse. După educația de bază, elevii aleg între gimnaziu (teoretic) și învățământ profesional.
- **Singapore:** Sistem puternic centralizat și structurat. Educația este obligatorie între 6 și 15 ani, urmată de trasee educaționale multiple: licee academice, politehnici și instituții de învățământ tehnic și vocațional (ITE). Sistemul este foarte competitiv, cu o ierarhie clară în funcție de performanțe.

2. Filosofia educațională

- **Finlanda:** Încurajarea învățării autonome și a colaborării. Gândirea critică este o prioritate, iar mediul educațional este relaxat și bazat pe încredere.
- **Elveția:** Educație adaptată aptitudinilor individuale, cu accent pe învățământul dual (teorie + practică).
- **Estonia:** Se pune accent pe utilizarea tehnologiilor în predare, învățarea bazată pe competențe și inovație. Profesorii folosesc metode interactive și resurse digitale.
- **Singapore:** Educație orientată spre performanță. Metodele de predare sunt riguroase, iar accentul se pune pe excelență academică, pregătirea practică și adaptarea la cerințele globale.

3. Aspecte ale procesului de evaluare

- **Finlanda:** Evaluare informală, axată pe dezvoltare personală, cu puține teste standardizate.
- **Elveția:** Testare formalizată, în special la finalul ciclurilor educaționale.
- **Estonia:** Evaluarea este un mix între metode tradiționale și moderne. Testele standardizate sunt utilizate, dar accentul se pune și pe feedback personalizat.
- **Singapore:** Sistem intensiv bazat pe evaluări și examene standardizate (e.g., PSLE – Primary School Leaving Examination). Performanța determină traseul educațional al elevului.

4. *Procesul de profesionalizare a cadrelor didactice*

- **Finlanda:** Profesori cu studii avansate (masterat), respectați social și bine remunerați.
- **Elveția:** Cerințe academice și profesionale ridicate, dar variate la nivel cantonal.
- **Estonia:** Profesorii sunt bine pregătiți și sprijiniți pentru dezvoltare profesională continuă, iar accentul cade pe formarea în utilizarea tehnologiei educaționale.
- **Singapore:** Profesorii sunt recrutați riguros, beneficiază de formare continuă și sunt evaluați periodic pe baza performanțelor.

5. *Asigurarea educației incluzive*

- **Finlanda:** Incluziune totală, cu clase mixte și sprijin pentru elevii cu nevoi speciale.
- **Elveția:** Integrarea variază între cantoane. Sprijin educațional pentru elevii cu nevoi speciale este oferit în funcție de politicile regionale.
- **Estonia:** Abordare incluzivă. Elevii cu nevoi speciale sunt integrați, iar școlile primesc fonduri suplimentare pentru a susține această diversitate.
- **Singapore:** Abordare mai selectivă. Elevii cu nevoi speciale sunt încurajați să urmeze școli specializate, dar există programe pentru integrare treptată.

6. *Finanțarea și resursele*

- **Finlanda:** Sistem public finanțat, asigurând resurse echitabile pentru toate școlile.
- **Elveția:** Finanțare descentralizată, cu discrepanțe între cantone.
- **Estonia:** Finanțare predominant publică, cu investiții semnificative în digitalizare și inovație educațională.
- **Singapore:** Buget generos alocat educației, cu investiții masive în infrastructură modernă, resurse și pregătire profesională.

Această analiză subliniază punctele forte și provocările fiecărui sistem. Finlanda și Estonia se remarcă prin accentul pe incluziune și digitalizare, Elveția prin flexibilitate regională și învățământ dual, iar Singapore prin excelență academică și competitivitate globală.

ANALIZA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR PRIVIND NEVOILE PERSONALE ȘI PROFESIONALE ALE CADRELOR DIDACTICE DIN AUSTRALIA

Sistemul educațional din Australia este descentralizat, fiecare stat și teritoriu având propria responsabilitate pentru administrarea și reglementarea educației. Cu toate acestea, există o coordonare națională prin intermediul *Ministerului Educației* și a organizațiilor precum *Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority (ACARA)* și *Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL)*.

Formarea profesorilor în Australia este reglementată la nivel național și urmează standarde stricte stabilite de AITSL. Nevoile profesionale ale profesorilor sunt identificate printr-un proces continuu, integrat în evaluarea performanței și dezvoltarea profesională. Profesorii lucrează împreună cu directorii școlii pentru a identifica obiectivele de carieră și zonele de îmbunătățire. AITSL a dezvoltat *Australian Professional Standards for Teachers*, care oferă un cadru clar pentru evaluarea și îmbunătățirea competențelor profesorilor. Profesorii sunt încurajați să se autoevalueze, iar școlile implementează mecanisme de feedback, inclusiv observații la clasă și sondaje pentru elevi. Școlile folosesc date privind performanța elevilor pentru a identifica nevoile de instruire și adaptare a metodologiilor. Guvernul și organizațiile independente oferă cursuri, ateliere și resurse pentru formare profesională continuă, axate pe nevoile specifice ale cadrelor didactice.

Documentul "Identifying Professional Learning Needs" oferă ghiduri practice pentru cadrele didactice în vederea identificării nevoilor lor de dezvoltare profesională. Aceasta subliniază importanța alinierii învățării profesionale cu obiectivele individuale și prioritățile instituționale, utilizând diverse surse de date, precum feedback-ul elevilor, colegilor, seturi de date cantitative și autoevaluări. De asemenea, promovează utilizarea *Teacher Self-Assessment Tool (SAT)*, un instrument interactiv care ajută profesorii să-și evalueze competențele în raport cu *Australian Professional Standards for Teachers* și să-și planifice dezvoltarea profesională în mod eficient. Așa dar, învățarea profesională ar trebui să fie aliniată obiectivelor profesorilor, așa cum sunt identificate prin *Standardele Profesionale Australiene pentru Profesori*, atât la nivel individual, cât și în legătură cu implementarea practicilor la nivel de școală/unitate și a domeniilor de îmbunătățire. Este important ca profesorul să ia în considerare învățarea profesională ca un aspect continuu și esențial al creșterii și performanței profesionale. Privind aspectele de luat în considerare la identificarea nevoilor de învățare profesională, profesorii ar trebui să țină cont de prioritățile sistemului/secțiunii și ale școlii/unității atunci când decid ce învățare profesională să desfășoare. Echilibrarea acestor priorități și obiective împreună cu cele individuale sau specifice clasei este importantă. Alinierea cu procesul de performanță și dezvoltare al școlii/unității este, de asemenea, esențială pentru a asigura un rezultat coerent. Este posibil ca școala/unitatea să fi utilizat o serie de surse de date pentru a determina prioritățile sau domeniile de îmbunătățire pentru anul în curs, iar același proces este valabil și pentru propria dumneavoastră clasă.

O varietate de surse de date pot fi utilizate pentru a identifica domeniile de învățare profesională, inclusiv opiniile elevilor, feedback-ul colegilor, seturi de date cantitative, sondaje ale părinților și instrumente de autoevaluare. Utilizarea datelor despre performanța elevilor poate fi o modalitate eficientă de a informa nevoile de învățare profesională, adaptate cerințelor specifice ale elevilor.

De asemenea, colegii sunt o sursă valoroasă de feedback. Prin solicitarea unui coleg de încredere să observe practica, se poate obține o perspectivă mai obiectivă asupra punctelor forte și a domeniilor de dezvoltare. Alternativ, se poate observa practica unui coleg și nota aspectele pe care sau domeniile care necesită îmbunătățire și asupra cărora se poate a lucra împreună. O altă opțiune este înregistrarea video și vizionarea ulterior.

Documentul "Identifying Professional Learning Needs" reflectă și modalitatea de stabilire a obiectivelor care poate ajuta profesorul să mențină impulsul pe măsură ce progresează în procesul de învățare profesională. Pe lângă alte surse de date, *Standardele Profesionale Australiene pentru Profesori* pot fi un punct de plecare bun pentru stabilirea obiectivelor, ajutând cadrele didactice să identifice care dintre standarde, domenii de interes sau descriptorii pot fi domenii de dezvoltare. *Instrumentul de autoevaluare al profesorului (Teacher SAT) al AITSL* poate fi folosit în acest sens. El este o resursă interactivă care ajută profesorul să identifice posibilele domenii de îmbunătățire și să planifice învățarea profesională. *Teacher SAT* a fost validat pe scară largă și este aliniat cu *Standardele Profesorilor* pentru a sprijini cel mai bine avansarea profesională. După completarea chestionarului de 30 de minute, *Teacher SAT* dezvăluie etapa de carieră la care se află profesorul în fiecare domeniu al standardelor. Acest rezultat se bazează pe răspunsurile pe care le oferă profesorul în chestionar. Informațiile sunt furnizate într-un raport care include, de asemenea, perspective personalizate pentru a sprijini creșterea profesională a profesorului, și anume: nivelul practicii dumneavoastră în raport cu standardele, oportunitatea de a reflecta asupra punctelor forte și slăbiciunilor din practica dumneavoastră, pe care poate profesorul nu le conștientizează, se evidențiază domenii de dezvoltare individuală care pot fi utilizate pentru a planifica viitoarea învățare profesională. Informațiile pot fi utilizate pentru a informa planificarea și stabilirea obiectivelor pentru învățarea profesională la nivel de școală, departament sau arie tematică.

Standardele Profesionale pentru Cadrele Didactice din Australia reprezintă un set de standarde dezvoltate de Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL) pentru a defini și promova excelența în predare. Documentul este structurat pe trei domenii principale – cunoaștere profesională, practică profesională și angajament profesional. Include patru etape ale carierei didactice: *Graduate*, *Proficient*, *Highly Accomplished* și *Lead*. Este utilizat pentru autoevaluare, certificare și planificarea dezvoltării profesionale. Acest document este important pentru cadrele didactice din Australia, oferind un cadru clar pentru performanță și dezvoltare continuă.

Procesul de formare a profesorilor

În Australia, procesul de formare a profesorilor este reglementat de guvernele statelor și teritoriilor, dar există standarde naționale stabilite de Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL). Majoritatea profesorilor trebuie să obțină o diplomă de licență într-un domeniu relevant pentru învățământ (de exemplu, învățământ primar sau secundar). De obicei, acest program durează 3-4 ani. Programul include atât cursuri teoretice, cât și experiență practică în școli, pentru a pregăti profesorii pentru carierele lor. Programele pot include discipline precum psihologia educațională, metodele de predare, planificarea lecțiilor și gestionarea clasei. Dacă persoana nu a urmat o diplomă de licență în educație, poate alege să obțină un masterat în educație sau un program postuniversitar în educație, care de obicei durează 1-2 ani. Acesta este un program destinat celor care au deja o diplomă de licență într-o altă disciplină și doresc să devină profesori.

După finalizarea studiilor, profesorii trebuie să se înregistreze la autoritățile educaționale din statul sau teritoriul în care doresc să predea. Înregistrarea implică, de obicei, evaluarea competențelor și formarea continuă. Procesul de certificare include respectarea standardelor naționale și poate include examene, evaluarea experienței și formarea continuă, precum și un anumit număr de ore de dezvoltare profesională continuă pe parcursul carierei. Pe parcursul activității didactice profesorii din Australia sunt încurajați să participe la activități de învățare continuă pentru a-și îmbunătăți competențele și pentru a respecta cerințele naționale stabilite de AITSL. Proiectele de formare continuă includ cursuri, workshopuri și alte oportunități de învățare profesională.

Formarea continuă a cadrelor didactice în Australia este un proces bine structurat, cu scopul de a îmbunătăți calitatea educației și de a susține profesorii în adaptarea la cerințele moderne. Profesorii participă la procese de management al performanței, care includ elaborarea unui plan de dezvoltare profesională anual. Participarea la programe de formare este legată de reînnoirea periodică a certificatelor de predare, cu cerințe specifice fiecărui stat. De exemplu, în New South Wales, sistemul de educație este reglementat de autoritățile locale, iar standardele profesionale și cerințele de dezvoltare pentru profesori sunt stabilite de organisme precum *NSW Education Standards Authority (NES)*. Statul este cunoscut pentru accentul pus pe calitatea educației și pe dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. În contextul formării continue a profesorilor, New South Wales are cerințe specifice, cum ar fi completarea a cel puțin 50 de ore de activități de dezvoltare profesională pe parcursul a cinci ani pentru reînnoirea *certificatelor de predare*. Aceste cerințe reflectă angajamentul statului față de educația de calitate și îmbunătățirea continuă a competențelor cadrelor didactice.

Activități de învățare profesională continuă a profesorilor sunt: participare la cursuri, conferințe și ateliere tematice, vizite de observare în alte școli și implicare în rețele de profesori pentru schimb de bune practice, activități de mentorat, coaching, cercetare individuală sau colaborativă, utilizarea unor resurse educaționale diversificate, inclusiv tehnologiile moderne.

Formarea continuă a cadrelor didactice se bazează pe standarde profesionale care ghidează practicile de învățare și asigură îmbunătățirea continuă a calității predării. Pentru profesorii debutanți, există programe de tranziție de la universitate la clasă, cum ar fi mentoratul și coaching-ul. În medie, profesorii petrec 9-10 zile anual pentru dezvoltare profesională, iar managerii școlari 12-13 zile. Profesorii lucrează în echipe, schimbă experiențe și colaborează pentru a rezolva probleme educaționale și pentru a îmbunătăți rezultatele elevilor. Formarea continuă se adaptează provocărilor actuale, precum diversitatea culturală, integrarea elevilor cu nevoi speciale și utilizarea tehnologiilor noi. Această abordare integrată și bine structurată contribuie la menținerea standardelor ridicate în educație și la dezvoltarea unei forțe de muncă didactice adaptate nevoilor moderne.

Sistemul educațional din Republica Moldova și cel din Australia pot părea diferite în multe privințe, dar există câteva asemănări cheie, în special în ceea ce privește promovarea calității educației și formarea continuă a cadrelor didactice. Atât în Republica Moldova, cât și în Australia, există un accent puternic pe dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. În Australia, acest lucru este reglementat prin *Australian Professional Standards for Teachers*, care ghidează formarea și evaluarea continuă a profesorilor. În Moldova, Ministerul Educației implementează strategii și programe pentru dezvoltarea competențelor cadrelor didactice, iar profesioniștii din educație sunt încurajați să participe la cursuri de formare continuă și specializări. Ambele sisteme promovează evaluarea regulată a cadrelor didactice pentru a asigura calitatea educației. În

Australia, aceasta se face printr-un proces clar definit de evaluare a profesorilor, în timp ce în Moldova, profesorii sunt evaluați în cadrul procesului de acreditare a instituțiilor de învățământ și în urma inspecțiilor periodice. În ambele țări educația este accesibilă pentru toți copiii, iar educația primară și secundară sunt obligatorii și gratuite. Acest principiu al accesibilității educației pentru toți copiii este un punct important de similaritate. Ambele sisteme educaționale pun un accent din ce în ce mai mare pe integrarea tehnologiei în educație. În Australia, există proiecte care încurajează utilizarea tehnologiilor moderne în învățământ, iar în R. Moldova, MEC promovează digitalizarea educației prin diverse inițiative și strategii. Ambele țări sunt dedicate promovării educației incluzive. În Australia, există strategii clare pentru integrarea elevilor cu nevoi speciale în școlile publice, iar în Moldova, în ultimii ani au fost făcute progrese semnificative în ceea ce privește integrarea copiilor cu dizabilități în sistemul educațional general.

În ciuda acestor asemănări, sistemele educaționale din Moldova și Australia au diferențe importante, în special în ceea ce privește finanțarea educațională, resursele disponibile și infrastructura. Totuși, tendințele internaționale comune în educație au dus la convergențe între modelele educaționale din diverse țări.

Concluzii:

- 1) Un element esențial al educației din Australia este angajamentul față de dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice. Standardele profesionale clare, cum ar fi *Australian Professional Standards for Teachers*, contribuie la îmbunătățirea continuă a competențelor profesorilor, promovând excelența în învățământ și adaptarea la schimbările din societate.
- 2) Sistemul educațional australian este caracterizat prin flexibilitate și accesibilitate pentru toți elevii, oferind o gamă largă de opțiuni educaționale, inclusiv educație de calitate în zonele rurale și izolate.
- 3) Sistemul australian promovează un mediu educațional incluziv, flexibil și adaptat nevoilor societății moderne, având ca obiectiv creșterea calității actului educațional prin investiții continue în formarea cadrelor didactice.
- 4) În Australia, se pune un accent deosebit pe implicarea comunității și pe colaborarea cu părinții pentru a sprijini educația. Profesorii participă la rețele profesionale și comunități de învățare. Guvernul oferă burse și sprijin financiar pentru dezvoltare profesională, mai ales în zonele rurale și izolate.

Bibliografie:

1. Australian Institute for Teaching and School Leadership. *Identifying professional learning needs*. <https://www.aitsl.edu.au/teach/improve-practice/practical-guides/identifying-professional-learning-needs>
2. Fang, G., Chan, P. W. K., & Kalogeropoulos, P. (2021). Secondary School Teachers' Professional Development in Australia and Shanghai: Needs, Support, and Barriers. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211026951>
3. Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2011). *Australian professional standards for teachers*. <https://www.aitsl.edu.au/teach/standards>

4. Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL), & Department of Education, Employment and Workplace Relations, Australia. (2011). *Australian professional standards for teachers*. Retrieved January 8, 2025, from <https://www.aitsl.edu.au/teach/standards>
5. Department of Education, New South Wales. *Effective assessment practices*. <https://education.nsw.gov.au>

ADAPTAREA PRACTICILOR INTERNAȚIONALE LA CONTEXTUL EDUCAȚIONAL DIN REPUBLICA MOLDOVA: LECȚII DEDUSE DIN EXPERIENȚA ALTOR ȚĂRI

După analiza politicilor și practicilor privind nevoile personale și profesionale ale cadrelor didactice din sisteme educaționale de succes precum cele din Finlanda, Elveția, Estonia, Singapore și Australia, devine evidentă importanța adaptării acestor bune practici la specificul Republicii Moldova. Experiențele acestor țări oferă repere valoroase pentru dezvoltarea unui sistem educațional care să răspundă nevoilor reale ale cadrelor didactice, să promoveze excelența profesională și să susțină bunăstarea acestora. Prin preluarea unor elemente esențiale din aceste sisteme, pot fi formulate recomandări concrete care să contribuie la modernizarea și eficientizarea procesului educațional din țara noastră.

- 1. Implementarea unor evaluări regulate pentru identificarea nevoilor reale ale cadrelor didactice.** Aceasta presupune: (1) utilizarea unor instrumente, precum sondaje, interviuri, chestionare de autoevaluare, observații în clasă sau feedback din partea colegilor și elevilor; (2) monitorizarea periodică a progresului cadrelor didactice pentru a identifica lacunele în competențe și pentru a dezvolta planuri personalizate de formare; (3) corelarea rezultatelor acestor evaluări cu cerințele pieței muncii, nevoile școlilor și evoluțiile în educație. În Finlanda, evaluările se concentrează pe autoevaluare și feedback constructiv, implicând cadrele didactice în procesul de identificare a propriilor nevoi, ceea ce asigură relevanța și utilitatea formării continue. În Elveția, evaluările sunt organizate periodic la nivel cantonal și național, incluzând analiza performanțelor și consultări cu profesorii pentru adaptarea ofertei de formare continuă. Ambele sisteme evidențiază necesitatea unor evaluări constante, utilizând date bazate pe cercetări pentru a alinia nevoile individuale ale cadrelor didactice cu obiectivele instituționale și cerințele educaționale actuale.
- 2. Crearea unor criterii clare și riguroase pentru recrutarea și formarea inițială a profesorilor.** Aceasta presupune stabilirea unor standarde academice și profesionale înalte pentru admiterea în programele de formare pedagogică, precum și organizarea unor procese de selecție riguroase. Aceste procese includ evaluări ale competențelor academice, ale abilităților de comunicare și ale motivației pentru cariera didactică. De asemenea, formarea inițială trebuie să asigure un echilibru între studiile teoretice și practica pedagogică, iar viitorii profesori să fie implicați în stagii extinse, sub monitorizare. În multe sisteme educaționale de succes, intrarea în profesia didactică este condiționată de obținerea unui nivel înalt de calificare, cum ar fi un program de masterat. În Finlanda doar candidații cu performanțe academice de excepție pot accede la programele de formare pedagogică. Admiterea include teste scrise și interviuri menite să evalueze abilitățile și motivația acestora. În plus, formarea inițială în Finlanda combină studiile teoretice cu o practică didactică intensivă, iar profesorii trebuie să finalizeze un program de masterat înainte de a preda. Un alt exemplu remarcabil este Singapore, unde sistemul educațional atrage candidați de top printr-un proces de selecție extrem de competitiv, care implică evaluări psihometrice și interviuri amănunțite. Mai mult decât atât, statul oferă sprijin financiar pentru studii și stagii de pregătire practică extinsă, asigurând astfel o pregătire temeinică a viitorilor profesori. Aceste modele demonstrează că recrutarea atentă și formarea inițială

riguroasă a cadrelor didactice sunt fundamentale pentru construirea unui sistem educațional performant.

- 3. Dezvoltarea unui sistem de formare continuă bazat pe cercetare și personalizat conform necesităților individuale**, se referă la crearea unui cadru educațional flexibil și adaptat pentru fiecare cadru didactic, având la bază cele mai recente cercetări din domeniu. În această viziune, formarea continuă nu este un proces standardizat, ci unul care ține cont de nevoile și obiectivele fiecărui profesor în parte, iar programele de formare se bazează pe cele mai noi descoperiri științifice privind învățarea și dezvoltarea profesională. În esență, acest sistem presupune o evaluare detaliată a nevoilor educaționale ale fiecărui cadru didactic și crearea unor trasee de formare personalizate care să le sprijine dezvoltarea în funcție de domeniul lor de interes și de provocările întâmpinate în practica lor. Aceste programe ar trebui să fie susținute de cercetări recente din domeniul pedagogiei, al psihologiei educaționale și al managementului educațional, pentru a se asigura că fiecare profesor beneficiază de instrumente și tehnici dovedite eficiente. Finlanda este un exemplu notabil în acest sens, cunoscută pentru sistemul său educațional avansat și personalizat. Aici, formarea continuă pentru profesori se bazează pe cercetări recente și se adaptează nevoilor individuale ale cadrelor didactice. Formarea continuă este susținută de o colaborare strânsă între instituțiile academice și școli, iar învățarea este personalizată prin consultări individuale cu mentori, experți în educație și grupuri de discuție între profesori. În Elveția, formarea continuă este organizată într-un mod similar, cu un accent puternic pe dezvoltarea profesională personalizată. Fiecare canton are autonomie în implementarea programelor de formare, dar toate sunt fondate pe cercetare și pe evaluarea continuă a performanței cadrelor didactice. În plus, formarea este susținută de cercetători din domeniul educațional, care contribuie la crearea unui curriculum de formare continuă relevant și de actualitate. În Estonia, un alt lider în educație, formarea continuă a cadrelor didactice este integrată cu tehnologia și cercetarea educațională. Profesorii din Estonia pot accesa resurse de formare online, dar și sesiuni față în față, care se bazează pe datele obținute din cercetări educaționale pentru a îmbunătăți metodele lor de predare. Programul de formare este adaptabil, astfel încât să răspundă nevoilor individuale ale fiecărui profesor, iar succesul acestuia este evaluat constant prin cercetări și feedback-ul cadrelor didactice. În Singapore sistemul de formare continuă este extrem de riguros și se bazează pe cercetări din domeniul pedagogic, fiecare cadru didactic este monitorizat și susținut prin sesiuni de coaching și mentorat. În Australia există programe naționale și regionale care susțin formarea personalizată și sunt implementate pe baza unor cercetări clare, menite să îmbunătățească atât competențele profesionale ale cadrelor didactice, cât și rezultatele educaționale ale elevilor. De asemenea, există o atenție constantă asupra evaluării impactului formării prin cercetări aplicate.
- 4. Sprijinirea autonomiei profesionale și promovarea implicării cadrelor didactice în cercetare** vizează consolidarea independenței și responsabilității cadrelor didactice în procesul de învățare și în dezvoltarea profesională continuă. Aceasta presupune oferirea unui cadru în care profesorii nu doar că aplică metode pedagogice stabilite, dar sunt și implicați activ în procesul de cercetare educațională. În acest sens, se încurajează ca fiecare cadru didactic să poată contribui la îmbunătățirea practicii educaționale prin cercetări proprii, dar și să beneficieze de o autonomie reală în luarea deciziilor educaționale, având

control asupra propriilor metode de predare și învățare. Prin sprijinirea autonomiei profesionale, se urmărește ca profesorii să fie recunoscuți ca experți în domeniul lor și să aibă libertatea de a alege cele mai potrivite metode pedagogice pentru contextul lor, fără a fi constrânși de un sistem rigid sau uniform. În paralel, promovarea implicării lor în cercetare permite ca aceștia să-și îmbogățească experiența profesională, să descopere noi strategii educaționale bazate pe dovezi și să contribuie la dezvoltarea și îmbunătățirea sistemului educațional pe termen lung. În Finlanda, autonomia profesională a cadrelor didactice este un principiu fundamental al sistemului educațional. De asemenea, există un accent puternic pe cercetarea educațională, iar mulți profesori colaborează cu universități și instituții de cercetare pentru a dezvolta și testa noi abordări pedagogice. Elveția promovează și ea autonomia profesională a cadrelor didactice, încurajându-le să participe activ la procesul de decizie în cadrul școlii și să aplice metodele didactice care corespund cel mai bine contextului local. În ceea ce privește implicarea în cercetare, Elveția susține colaborarea între cadrele didactice și cercetători, mai ales în domeniul educației, pentru a asigura o practică pedagogică bazată pe dovezi. Multe cadre didactice sunt implicate în proiecte de cercetare educațională, iar acestea sunt susținute de autoritățile educaționale prin granturi și resurse pentru implementarea rezultatelor cercetărilor în școli. În Estonia, autonomia profesională este încurajată prin încrederea acordată profesorilor de a-și alege propriile strategii educaționale și de a adapta curriculumul în funcție de nevoile elevilor. De asemenea, cercetarea este văzută ca o componentă importantă a carierei didactice. Profesorii estonieni au oportunități de a se implica în cercetări educaționale, adesea în colaborare cu universitățile și institutele de cercetare. Acest lucru le permite nu doar să îmbunătățească propria practică, dar și să contribuie la dezvoltarea politicilor educaționale naționale. Autoritățile educaționale din Singapore investesc în promovarea cercetării ca parte integrantă a profesiei didactice, creând platforme și resurse pentru ca profesorii să își poată împărtăși descoperirile și să aplice cercetările în practică. Astfel, se sprijină o cultură educațională bazată pe dovezi și pe inovație continuă. Australia, de asemenea, promovează implicarea cadrelor didactice în cercetare prin diverse inițiative care le permit să participe la studii educaționale și să implementeze noi idei și practici pedagogice. Proiectele de cercetare sunt susținute de universități și organizații educaționale, iar profesorii sunt încurajați să colaboreze cu cercetători pentru a aplica rezultatele cercetării în clasă.

5. ***Implementarea unor sisteme de mentorat pentru integrarea profesională a cadrelor didactice noi și sprijinirea identificării nevoilor de formare continuă***, care să sprijine integrarea profesională a cadrelor didactice noi, oferindu-le suport în perioada de adaptare la mediul școlar, dar și să ajute ceilalți profesori în identificarea nevoilor de formare continuă. Mentorii ar trebui să fie încurajați să participe și să contribuie la grupuri de practică profesională sau sesiuni de formare continuă în cadrul școlii. Această abordare contribuie la crearea unei culturi organizaționale în care colaborarea între profesori este văzută ca un mijloc de îmbunătățire continuă a întregului sistem educațional. În Finlanda, mentoratul este o practică recunoscută și integrată în sistemul educațional. Noii profesori beneficiază de un mentor dedicat, iar aceste relații sunt bazate pe încredere și colaborare. Profesorii din Finlanda au, de asemenea, acces la grupuri de lucru care ajută la dezvoltarea unor abordări pedagogice inovative și la identificarea nevoilor de formare continuă. În Singapore, mentoratul este reglementat și implementat la nivel național. Programul de

mentorat este structurat și susținut de autoritățile educaționale, iar mentorii sunt instruiți special pentru a sprijini integrarea noilor profesori și pentru a promova dezvoltarea continuă a întregii echipe educaționale. De asemenea, este încurajată evaluarea continuă a nevoilor de formare prin feedback-ul cadrelor didactice implicate. În Estonia, mentoratul este parte a unui sistem educațional inovator, unde profesorii sunt încurajați să colaboreze și să învețe unii de la alții, ceea ce ajută la identificarea rapidă a nevoilor de formare continuă. În Elveția, mentoratul este implementat la nivel canton, iar fiecare instituție educațională are libertatea de a adapta acest program în funcție de nevoile specifice ale cadrelor didactice. În Australia, mentoratul este o practică standard în multe școli și universități. Proiectele de mentorat sunt susținute de autoritățile educaționale și sunt implementate pentru a sprijini atât integrarea noilor profesori, cât și dezvoltarea continuă a celor experimentați.

- 6. Acces la resurse și formare digitală.** Implementarea unui sistem de formare continuă pentru cadrele didactice, care să le permită să utilizeze tehnologii digitale avansate, inclusiv inteligența artificială, în procesul educațional. Acest proces va sprijini nu doar dezvoltarea abilităților digitale ale cadrelor didactice, dar va contribui și la modernizarea întregului sistem educațional din Republica Moldova. În cadrul formării continue, se încurajează asigurarea accesului la platforme digitale, la instrumente educaționale bazate pe inteligența artificială și la materiale didactice care permit integrarea acestora în activitățile zilnice din școli. Cadrele didactice trebuie să învețe cum să folosească aplicații de inteligență artificială pentru a personaliza experiențele de învățare ale elevilor, pentru a urmări progresul acestora și pentru a adapta strategiile pedagogice în funcție de nevoile individuale. Prin integrarea resurselor digitale avansate și a inteligenței artificiale, cadrele didactice vor putea oferi un învățământ mai personalizat și mai accesibil elevilor, adaptându-se rapid la ritmul și stilurile lor de învățare. În țările din topul educațional, Finlanda, Elveția, Estonia, Singapore și Australia, transformarea digitală a educației și formarea continuă a cadrelor didactice sunt priorități strategice, iar implementarea resurselor digitale avansate, inclusiv inteligența artificială, se realizează printr-o serie de politici educaționale bine structurate.