

EDUCAȚIE

Civic Labs

ANUL 1

2019-2020

VOLUMUL 5:

**PREGĂTIREA RESURSELOR UMANE ÎN
EDUCAȚIE**



**Code for
Romania**

Bine ai venit în Civic Labs, locul în care tratăm România cu inovație.

România are multe probleme, toate importante și pe care nu le putem rezolva de pe o zi pe alta. În loc să ne oprim și să nu mai încercăm, în Civic Labs ne propunem să încercăm mai bine. Îndrăznim să numim inovație lucruri care nu par explicit legate de tehnologie, precum cercetarea și validarea problemelor, dar care încă sunt prea rar întâlnite și fără de care nu se mai poate continua. Ai în față un program care privește într-un mod nou nevoile reale ale societății și care va atrage cu sine un mod mai bun de a pune tehnologia la dispoziția societății civile, dar și un mod mai bun de a face CSR.

Un program al



Code for
Romania

Suținut de



Fundația
Vodafone
România



CUPRINS

- 2** **DESPRE**
Detalii despre metodologia Civic Labs și aria cercetată
- 12** **ACTORI**
Lista stakeholderilor și rolul fiecăruia în ecosistem
- 30** **PROBLEME**
Principalele blocaje identificate în cadrul cercetării
- 52** **SOLUȚII**
Descrierea soluțiilor identificate
- 80** **ECHIPA**
Echipa care rezolvă problemele României prin puterea tehnologiei

CIVIC LABS: GENERATORUL DE TEHNOLOGIE CIVICĂ

Tehnologia este, credem noi, unul dintre motoarele de schimbare socială. Pentru a putea activa forța acestuia am creat Civic Labs, instrumentul esențial pentru a produce această schimbare, strategic și cu rezultate pe termen lung, în șase arii cheie pentru România.

| | | |
|-------------------------|---------------------|----------------------------|
| IMPLICARE CIVICĂ | TRANSPARENTĂ | GRUPURI VULNERABILE |
| EDUCAȚIE | MEDIU | SĂNĂTATE |

DE CE ESTE NEVOIE DE CIVIC LABS?

- Pentru că majoritatea ONG-urilor nu au capacitatea de a face cercetare și nici know-how-ul pentru a defini o soluție tehnică optimă într-un timp scurt. În contextul unor cicluri tradiționale de CSR care se bazează de cele mai multe ori pe call-uri scurte cu concurență mare, se aleg soluții tehnice care nu au premisele necesare să fie de succes.
- Pentru că mecanismele de finanțare obișnuite nu permit celui care implementează să învețe să fie autonom, ci doar îi dau resurse pentru a rezista în următoarele 12 luni. Odată ce se termină finanțarea, proiectele intră în "comă indusă" pentru că implementatorul nu își mai permite să le mențină active.
- Pentru că sunt prea multe momente în care se spune că nu știm de unde să ne apucăm să schimbăm ceva sau că suntem prea mici sau că sunt prea multe probleme ca să poți să produci o schimbare reală, strategică.

DE CE SĂ AM ÎNCREDERE ÎN CIVIC LABS?

Civic Labs funcționează pentru că este bazat pe colaborare. Încă de la primele sale etape - de research și de identificare a problemelor unui domeniu - aduce împreună toți stakeholderii implicați - experți, instituții, companii, societate civilă - pentru a-i face parte din proces și a-i cointeresa să contribuie și pentru a nu duplica eforturi.

Civic Labs funcționează pentru că oferă soluții la cheie:

- Când o soluție este publicată pe platforma Civic Labs ea este rezultatul unor luni de cercetare calitativă și cantitativă făcută de oameni de research în zeci de interviuri în profunzime, cu seturi de date analizate și măcinată în detaliu, cu prototipuri testate și validate cu beneficiari și utilizatori reali.
- Când un finanțator decide să deschidă un call public de finanțare pentru o soluție din Civic Labs, știe clar care va fi rezultatul, cum trebuie să arate, cum trebuie să se comporte și cum trebuie să producă un impact pozitiv.
- Când implementarea unei soluții este preluată de un ONG, acesta din urmă are susținerea, documentarea și suportul tehnic oferit de Code for Romania. Singurul lucru de care va avea nevoie în continuare este finanțarea dezvoltării tehnice.

Civic Labs funcționează pentru că aduce inovație și în standardul de lucru, nu doar un vocabular la modă:

- Ajutăm societatea civilă să implementeze proiecte digitale corecte, care să soluționeze probleme reale, care vin însoțite de un ghid de implementare și de sprijin specializat pe parcursul proiectului.
- Ajutăm finanțatorii să investească în aceste proiecte digitale având siguranța unei soluții bine gândite, cu indicatori de succes măsurabili, cu sprijin în monitorizare și evaluare. În același timp îi ajutăm pe finanțatori să evite posibilitatea de a plăti cât nu face sau de a se trezi că, la anul, îi costă mai mult să repare sau să reconstruiască.

CE GĂSEȘTI ÎN **CIVIC LABS:** SOLUȚII LA CHEIE



**PROBLEME
VALIDATE**



**PROTOTIPURI
HIGH FIDELITY
TESTATE CU
UTILIZATORII**



**USER FLOWS &
USER STORIES**



**SPECIFICAȚII
TEHNICE**



**BUGET DE
DEVELOPMENT
TEHNIC**

CE URMEAZĂ DUPĂ CIVIC LABS

FIECARE SOLUȚIE ARE NEVOIE DE

Una sau mai multe organizații non-profit care să administreze produsul

Unul sau mai mulți finanțatori care să acopere efortul de dezvoltare tehnică și punere în funcțiune a soluției



Code for Romania dezvoltă pro-bono, cu sprijinul comunității sale de voluntari, o parte dintre soluții, în limita a șase produse dezvoltate concomitent.



Adopția oricărei soluții din Civic Labs vine cu câteva obligații menite să asigure calitatea și sustenabilitatea produselor:

- un set clar de standarde de livrare a codului a căror respectare va fi verificată de echipa Code for Romania,
- livrarea codului în format open source în repositoryul public Civic Labs în scopul reutilizării,
- supravegherea dezvoltării tehnice de către echipa Code for Romania.

Cum putem avea

PROFESORI BINE PREGĂTIȚI?

Primii ani din viețile noastre au fost marcate de dascălii noștri. Ne amintim primele litere desenate stângaci pe caietele tip 1, sub atenta îndrumare a învățătorilor care au avut răbdare cu fiecare dintre noi să devenim oamenii mari de azi. Oră cu oră, ne-au fost mentori și ne-au ghidat pașii prin anii noștri de formare. Astăzi, mulți dintre ei sunt în continuare la catedră, ocupându-se de noile generații de elevi care, în acest secol al tehnologiei și într-o lume în continuă schimbare, au cu totul alte nevoi și comportamente față de cele pe care le manifestam noi la vremea noastră.

Cine vine în sprijinul lor, unde își dobândesc aceste noi abilități de care au nevoie, cum vine sistemul în ajutorul lor și ce instrumente au la dispoziție să navigheze prin hățișurile carierei în învățământ? Am ales să analizăm domeniul pregătirii resurselor umane în educație pentru că orice schimbare în bine în educație pornește de la ei, resursa esențială a unui sistem funcțional: profesorii. Am încercat să aflăm unde sunt cele mai presante probleme din sectorul formării cadrelor didactice, să depistăm acele blocaje cu care se confruntă zilnic, de unde își iau informația, cât de accesibilă este pentru ei, dacă este suficientă și care sunt, la nivel de sistem, provocările domeniului. La final, venim în întâmpinarea lor cu o serie de soluții digitale menite să le ușureze munca și să îi sprijine în misiunea lor de a construi generațiile următoare.

Olivia Vereha

Program Lead & UX Architect



64
ore de interviuri



29
probleme depistate



140
ore de incubare



6
soluții proiectate



313
ore de prototipare

PREGĂTIREA RESURSELOR UMANE ÎN EDUCAȚIE

România în momentul de față se află într-o situație delicată când vine vorba despre educație. Sistemul a trecut prin mai multe reforme care, deși aveau cele mai bune intenții, au avut un efect și un succes limitate. Practic fiecare reformă a încercat să rezolve probleme specifice din sistem la acel moment în timp, fără să aibă în vedere întregul și interdependența dintre diferitele elemente sau trepte ale acestuia.

Aceste practici au condus la un efect de "petecire" constantă care genera la fel de multe probleme pe cât încerca să rezolve. Implicit, astăzi nu există soluții simple pentru a rezolva problemele din sistem și soluția cea mai eficientă de multe ori pare regândirea acestuia de la zero.

Am ales să ne uităm la unul dintre pionii centrali ai sistemului, profesorul, cel care facilitează accesul la cunoaștere pentru elevi și care dă de fapt măsura eficienței și performanței sistemului în sine de cele mai multe ori.

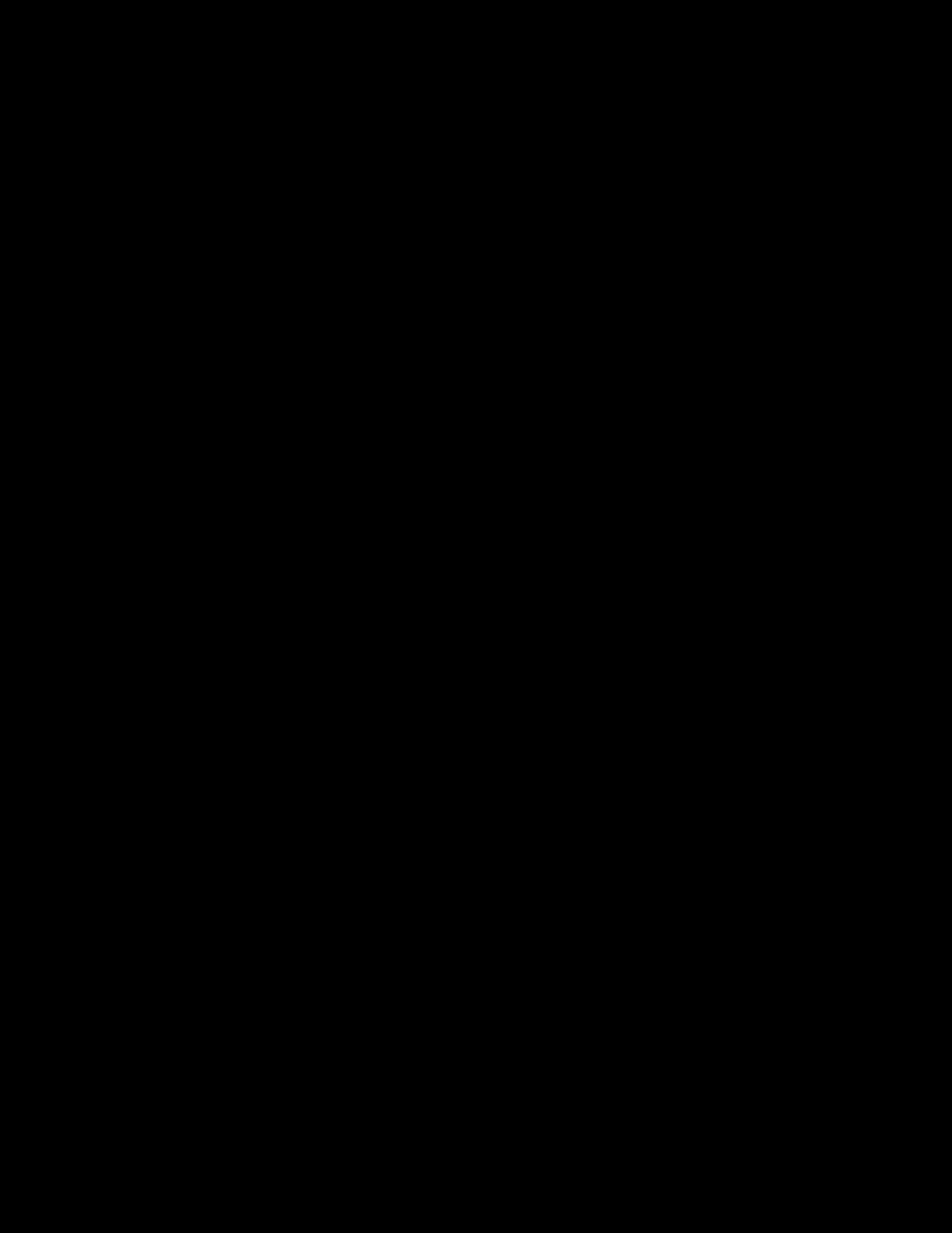
În ceea ce privește achiziția forței de muncă, în momentul de față procesul de admitere în sistem este unul criptic și puțin transparent atât pentru debutanți cât și pentru cei care au o anumite vechime în el. Cei la început de drum se simt de multe ori frustrați și pierduți atât din punct de vedere procedural cât și din punct de vedere al competențelor, la care se adaugă și lipsa de siguranță cu privire la

procedurile de aplicare a legii educației. O altă problemă care necesită atenție în acest moment este faptul că majoritatea cadrelor didactice active din sistemul educațional au fost formate înaintea anilor 1990, iar capacitatea și deschiderea de a asimila metode și tehnici noi, respectiv recenterarea de pe memorarea informației pe gândirea critică și selecția acesteia (având în vedere revoluția informațională) sunt întâmpinate cu rezistență.

În ceea ce privește retenția profesorilor, una dintre problemele majore se remarcă a fi faptul că profesoratul (mai ales pentru cei care încă nu și-au dat definitivatul) este văzut ca un loc de muncă de tranziție. Această problemă se datorează în parte sistemului de admitere complicat și netransparent pe de o parte, pe de altă parte managementului de la nivel local al unității de învățământ care adesea nu poate să asigure o integrare eficientă a debutantului în școală.

Și în ceea ce privește sistemul de retenție colaborarea dintre cadrele mai în vârstă cu cei noi este esențială pentru crearea unui mediu incluziv atât pentru debutanți cât și pentru elevi. În ceea ce privește formarea continuă a cadrelor didactice, conceptul de management al carierei didactice se rezumă în continuare la grade și praguri profesionale mai mult sau mai puțin relevante, ignorând nevoia de dezvoltare continuă și conectarea la metodele noi de predare și comunicare cu elevii a profesorilor.

Explorăm, așadar, împreună, în paginile acestui document care sunt punctele nevralgice din sistem și care sunt primii pași pe care îi putem face pentru a avea profesori din ce în ce mai buni și motivați în profesia lor.





ACTORI



A. AUTORITĂȚI PUBLICE

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

La cel mai înalt nivel, acesta este responsabil cu propunerea cadrului legislativ și metodologic de funcționare a unităților de învățământ, tot acesta este și organismul care prin reprezentanții lui teritoriali, organizează concursurile de admitere pentru candidații care doresc să devină profesori. În momentul de față MEN suferă de o criză de valori și o înțelegere a atribuțiilor care îi revin, respectiv care sunt aptitudinile (așteptate de societate) pe care acesta trebuie să le transmită beneficiarilor pentru a avea o societate integrată, adaptată și capabilă să răspundă cerințelor din ce în ce mai diversificate ale "vieții moderne".

INSPECTORATELE ȘCOLARE

Inspectoratele reprezintă corpul de control al MEN, care asigură buna funcționare a unităților de învățământ. "Inspectoratele școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București sunt servicii publice deconcentrate ale Ministerului Educației, se organizează la nivel județean și acționează pentru realizarea obiectivelor educaționale prevăzute de Legea Educației în domeniul învățământului preuniversitar.

Își desfășoară întreaga activitate pe baza Legii Educației, a Statutului personalului didactic, a hotărârilor și ordonanțelor emise de Guvernul României, a tuturor actelor normative ce decurg din conținutul Legii Educației, precum și a ordinelor, precizărilor elaborate de Ministerul Educației.

Aplică politicile și strategiile, controlează aplicarea legislației și monitorizează calitatea activităților de predare-învățare și respectarea standardelor naționale/indicatorilor de performanță, prin inspecția școlară, controlează, monitorizează și evaluează calitatea managementului unităților și instituțiilor de învățământ, asigură, împreună cu autoritățile administrației publice locale, școlarizarea elevilor și monitorizează participarea la cursuri a acestora pe durata învățământului obligatoriu, coordonează admiterea în licee, evaluările naționale și concursurile școlare la nivelul unităților de învățământ din județ și, respectiv, din municipiul București". (Sursa: www.edu.ro)

Inspectoratele școlare sunt cele responsabile pentru organizarea concursurilor de titularizare, definitivat, respectiv a examenelor de grad. Sunt responsabili pentru evaluarea profesorilor (atât inițială, cât și pe parcurs). Pe baza evaluărilor și repartizărilor făcute de ei, profesorii sunt direcționați către unitățile de învățământ.

DIRECTORUL ȘCOLII ȘI CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Directorul și consiliul administrativ sunt responsabili pentru managementul local al unității de învățământ, respectarea normelor și a cerințelor educaționale. Directorul este președintele consiliului administrativ. Acesta încheie un contract de management educațional cu inspectorul școlar general. În ceea ce privește achiziția resursei umane, respectiv a profesorilor, directorul are un cuvânt foarte mic (dacă nu inexistent) de spus, recomandările (și evaluarea/repartizarea candidaților) venind de la Inspectoratul Școlar Județean, directorul fiind responsabil doar de întocmirea contractului individual de muncă. În ceea ce privește atribuțiile directorului ca angajator, acesta are obligația să:

- angajeze personalul din unitate prin încheierea contractului individual de muncă (personalul nedidactic, personalul adiacent);
- întocmească fișele posturilor pentru personalul din subordine;

- să răspundă de angajarea, evaluarea periodică, formarea, motivarea și încetarea raporturilor de muncă ale personalului din unitate, precum și de selecția personalului nedidactic;
- să propună consiliului de administrație vacantarea posturilor, organizarea concursurilor pentru post și angajarea personalului;
- să îndeplinească atribuțiile prevăzute de metodologia-cadru privind mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar, precum și de alte acte normative elaborate de Ministerul Educației Naționale. (Sursa: didactino.ro)

CONSILIUL PROFESORAL

Consiliul profesoral, deși aparent nu are un rol mare în retenția forței de muncă este unul dintre cei mai importanți factori de decizie. Aspectele administrative includ, printre altele, următoarele atribuții: gestionează și asigură calitatea actului didactic; analizează și dezbate raportul general privind starea și calitatea învățământului din unitatea de învățământ; alege, prin vot secret, membrii consiliului de administrație care provin din rândurile personalului didactic; dezbate, avizează și propune consiliului de administrație, spre aprobare, planul de dezvoltare instituțională a școlii; validează fișele de autoevaluare ale personalului didactic al unității de învățământ, în baza cărora se stabilește calificativul anual; formulează aprecieri sintetice privind activitatea personalului didactic și didactic auxiliar, care solicită acordarea gradației de merit sau a altor distincții și premii, potrivit legii, pe baza raportului de autoevaluare a activității desfășurate de acesta; propune consiliului de administrație programele de formare continuă și dezvoltare profesională a cadrelor didactice; alege, prin vot secret, cadrele didactice membre ale Comisiei pentru evaluarea și asigurarea calității, în condițiile legii.

Dar dincolo de acestea consiliul are o putere informală foarte mare. Este mediul care poate să primească sau să respingă un profesor nou venit. În interviurile realizate de noi am întâlnit cazuri în care profesorii au respins oferte de muncă mai profitabile pentru că nu doreau să schimbe colegii cu care lucrau. Tot aceștia sunt cei care dau "cutumele" și cultura educației locale, felul în care "se fac lucrurile" în școală. Depinde în foarte mare măsura de colaborarea dintre director și consiliul profesoral care sunt tensiunile pe care un profesor nou venit trebuie să le înfrunte în unitatea de învățământ. În același timp, consiliul profesoral este și mediul care poate să ofere sprijin și inițiere noilor veniți.

LICEELE PEDAGOGICE

Liceele pedagogice au un dublu rol când vine vorba despre pregătirea noilor cadre didactice. În cazul în care candidatul dorește să devină educator sau învățător, acesta poate să intre pe piața forței de muncă direct după terminarea studiilor liceale. Pentru cei care sunt siguri de acest parcurs de carieră (și vor să urmeze cursuri de specialitate în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației pentru a deveni altceva decât educatori sau învățători) liceul pedagogic oferă o pregătire de bază și fundamentele viitoarei meserii. Aceasta ar trebui să facă (cel puțin la nivel teoretic) trecerea către cadrul universitar mai ușoară, iar asimilarea informațiilor mai facilă.

FACULTATEA DE PSIHLOGIE ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI

Este instituția principală în responsabilitatea căreia stă formarea viitoarelor cadre didactice. Aceasta are scopul de a forma viitori specialiști în educație și personal nedidactic. Tot această instituție este responsabilă de managementul modulelor psiho-pedagogice la care pot să participe studenți de la alte facultăți pentru a putea avea dreptul de a preda în școli materia în care se specializează.

În momentul acesta, nu există o corelare strică între absolvenții facultății și candidații care se înscriu la examenele de titularizare. Din datele disponibile într-un studiu făcut de Centrul Român de politici Europene (date valabile pentru 2012-2013) situația este următoarea:

- Aprox. 3000 - 4000 (anual) candidați cu minim un an vechime, care trec de cele 2 inspecții speciale la clasă și obțin minim nota 8, primesc dreptul de practică în învățământul preuniversitar
- Aprox. 10.000 candidați (anual) care reușesc să obțină minim nota 5 la probele teoretice și practice de examen și care obțin dreptul de a fi repartizați pentru un post de suplinitor
- Aprox. 14.000 candidați (anual) care reușesc să obțină minim nota 7 la probele teoretice și practice obțin dreptul de a fi repartizați pentru un post de titular
- Aprox. 33.000 absolvenți (anual) care doresc să urmeze o carieră în învățământ și se înscriu la examenul național de repartizare împreună cu alți profesori care nu sunt titulari
- Aprox. 50-60.000 de studenți (anual) care au absolvit studii de licență/master și au urmat modulul psiho-pedagogic
- Aprox. 35-40.000 absolvenți (anual) care nu urmează o carieră în învățământ deși au urmat modulul psiho-pedagogic.

Deși datele sunt valabile pentru anul 2012-2013, uitându-ne la alți indicatori statistici și la modificările din structura demografică a populației de elevi (respectiv evoluția stimei sociale asociate cu meseria de educator/învățător/profesor) putem deduce o înrăutățire a situației. O altă problemă este că avansul tehnologic din ultimii ani și inflexibilitatea sistemului de învățământ în ce privește pregătirea cadrelor didactice au dus la o accentuare a distanței dintre corpul profesoral și elevi, respectiv candidații care se pregătesc în acest moment pentru a deveni cadre didactice învăț după o metodologie învechită care nu permite predarea de cunoștințe relevante și necesare pentru societatea actuală. De cele mai multe ori, cadrele didactice noi aduc inovația și adaptarea la cerințele societății din inițiativă proprie sau în urma cursurilor de formare în alte țări (asta în cazul în care unitatea de învățământ în care nimeresc este deschisă și sprijină astfel de inițiative de inovație sau adaptare).

ADMINISTRAȚIILE LOCALE

Administrația locală are un rol major în viața unităților de învățământ (mai ales în mediile rurale unde resursele financiare sunt mult mai limitate). Acesta are rolul de a sprijini unitățile de învățământ în ceea ce privește administrarea bunurilor materiale, respectiv poate să suplinească fondurile alocate către aceasta din bugetul local. În mod declarativ (și conform prevederilor legale), un membru al consiliului local este și membru al consiliului administrativ al școlii, însă în realitate acesta este doar nominal parte al consiliului, de multe ori neputând să participe la ședințe sau având un interes foarte scăzut pentru ele. Mai există și cazuri în care bunăvoința și timpul există din partea consiliului local, însă localitatea se confruntă cu probleme financiare, moment în care sprijinul acordat este din nou foarte limitat.

CONSILIUL REPREZENTATIV AL PĂRINȚILOR

La nivelul fiecărei unități de învățământ funcționează consiliul reprezentativ al părinților. Consiliul reprezentativ al părinților din unitatea de învățământ este compus din președinții comitetelor de părinți. Consiliul reprezentativ al părinților își desemnează președintele și doi vicepreședinți ale căror atribuții se stabilesc imediat după desemnare, de comun acord între cei trei și se consemnează în procesul-verbal al ședinței. Deși legal consiliul părinților nu are nici un fel de atribuție care să vizeze direct relația cu profesorii (decât ca membrii în consiliul de administrație al școlii), în realitate situația este mai complicată. Pe de o parte, consiliul părinților poate să fie o forță inovatoare și de presiune asupra cadrelor didactice pentru a asigura standarde educaționale mai ridicate, dar de cele mai multe ori profesorii (și în special cei la început de drum) nu știu cum să gestioneze această relație. Părinții (preponderent în necunoștință de cauză) au cereri care sunt adesea nerealizabile și de multe ori, în demersul lor, se lovesc de probleme legale sau insuficiențe materiale.

O altă dificultate este aceea că foarte puțini părinți (conform celor spuse de către profesori în interviurile realizate) înțeleg că pentru eficientizarea procesului educațional trebuie să existe o colaborare între școală, profesori și părinți. Neînțelegerea acestui fapt duce la o atitudine în care școala și implicit profesorii sunt singurii responsabili pentru procesul educațional al copilului, indiferent de "bagajul" (fie el educațional, moral, intelectual) cu care acesta vine de acasă.

C. ORGANIZAȚII DIN SOCIETATEA CIVILĂ

Sectorul ONG reprezintă un domeniu vast cu multe tipuri de resurse (o bună parte accesibile gratuit) care funcționează pentru a micșora distanța dintre nevoile societății în materie de educație și oferta educațională actuală.

Multe dintre aceste resurse stau la dispoziția profesorilor fie sub forma de cursuri de formare continuă (unele acreditate de către MEN, altele nu, dar care aduc un aport în modernizarea procesului educațional român), fie sub forma de materiale sau tehnici didactice (disponibile online, descărcabile pentru profesori, pentru o eficientizare a costurilor implicate). ONG-urile se separă prin beneficiarul pe care îl au în vedere în acordarea suportului. Acesta poate să fie direct elevul unității de învățământ sau profesorul (sau ambii). O a treia categorie o reprezintă cei care au ca beneficiari direcți școlile (de cele mai multe ori prin dotarea acestora cu diferite echipamente și/sau materiale).

Având în vedere subiectul prezentului raport, ne-am concentrat pe organizații care au grup țintă profesorii. Tot în sectorul ONG sunt incluse și unele programe care nu sunt în sensul strict al cuvântului inițiative ONG, ci reprezintă programe de premiere, vizibilitate sau programe de bune practici pentru profesori. Acestea au fost incluse deoarece aduc un beneficiu sistemului educațional român prin mărirea importanței acordate exemplelor pozitive, crescând astfel valoarea socială, dar și stima de sine a celor care activează în domeniul educațional.

Aportul cel mai important al sectorului ONG este acela că poate să ofere resurse: materiale, umane, tehnologice și metodologice pentru a adapta sistemul educațional standardelor cerute de către piața forței de muncă și de societate. Nu în ultimul rând, acest sector are în vedere grupurile cele mai defavorizate (de profesori și elevi) care suferă de probleme sistemice și pentru care statul român alocă resurse foarte limitate. Chiar dacă impactul lor este unul local (de cele mai multe ori), acestea aduc o mare contribuție în a avea o societate cu adevărat inclusivă în care se lucrează activ la a avea cu adevărat egalitate de șanse pentru toți membrii societății.

TEACH FOR ROMANIA



Teach for Romania este o organizație neguvernamentală care face parte din rețeaua internațională "Teach for All".

Aceștia caută și pregătesc oameni fără experiență anterioară în cariera didactică pentru a deveni profesori în învățământul de stat pentru copiii din mediile vulnerabile sau defavorizate. Este una din puținele organizații care luptă activ pentru eliminarea discriminării instituționale și personale în școli și pentru a oferi egalitate de șanse celor mai vulnerabili din sistem.

Metodologia de funcționare aduce o abordare integrativă a procesului educațional prin abordarea tuturor instanțelor implicate în educație, copii, părinți, profesori și școală. Problemele principale cu care lucrează sunt: educația sau implicarea limitată a părinților, sărăcia, lipsa motivației profesorilor, lipsa pregătirii lor adecvate pentru această carieră, cu faptul că profesorii nu se mai văd modele de viață pentru elevi și ca urmare au așteptări scăzute de la elevi și, nu în ultimul rând, discriminarea.

CENTRUL DE EVALUARE ȘI ANALIZE EDUCAȚIONALE

Este un ONG înființat în 2011 cu scopul de a introduce noi metode educative pentru științele exacte, bazându-se pe metoda învățatului practic și experimentare. Este unul dintre cele mai de succes programe educative din România, prin care experimentarea a devenit parte a curriculei a peste 100.000 de elevi și a peste 1.800 de profesori.

Programul se adresează, în primul rând, profesorilor printr-un program de formare continuă care să introducă metode investigative în științele exacte. Programul a debutat cu "Fizica Altfel" care mai apoi a fost extins și asupra chimiei. Dincolo de formarea profesorilor, organizația se implică activ în promovarea politicilor publice coerente pentru educație și colaborarea cu experți OECD în elaborarea materialelor pentru a asigura standardele de calitate internaționale în mediul autohton.

SUPERTEACH

SuperTeach este un proiect inițiat de Romania Business Leaders, Educativa și IDP, care își propune să fie o resursă informală pentru personalul didactic. În România, în prezent, nu putem spune că există o lipsă de informații tehnice sau nu mai mult decât există o lipsă acută de motivație și povești de succes. SuperTeach își propune să fie o sursă de inspirație și bune practici pentru profesori, să redefinească rolul de profesor bazându-se pe ideea că elevii au mult mai multă nevoie de sprijin moral și emoțional de la dascăli, decât de un transfer de capital de cunoaștere. Acest program se bazează pe câteva acțiuni întreprinse, cum ar fi Conferința SuperTeach și cursurile de formare care s-au ținut în mai multe localități din țară. Cursurile de formare se concentrează pe workshop-uri dedicate profesorilor prin care aceștia își însușesc instrumente de leadership și astfel reușesc să aducă motivația și managementul educațional și emoțional în clasă.

FEDERAȚIA FUNDAȚIILE COMUNITARE DIN ROMÂNIA

Programul Științescu - Intenționat ca o mișcare națională de energizare a educației STEM care încurajează profesorii pasionați să elaboreze și să predea cursuri bazate pe aplicații practice, joc și experimentare.

Programul are mai multe obiective strategice, printre care: să ofere resurse pentru a crea proiecte care să facă științele mai atractive pentru elevi, să încurajeze filantropia individuală și să adune în jurul educației o comunitate locală de suporteri și oameni de acțiune. Scopul ultim al proiectului este să ofere posibilitatea copiilor, dar și profesorilor să descopere "sensul ultim al științelor" precum și să ofere acestora finanțări, îndrumare și sprijin.

TECHSOUP

Programul Predau Viitor și Programul Îndreptar Digital - Ambele programe ale asociației se focalizează în zona tehnologiei informației și au ca scop pe de-o parte dezvoltarea capacităților digitale din ce în ce mai necesare în viața elevilor, pe de altă parte învățarea informaticii prin proiecte aplicate, relevante și transdisciplinare și prin crearea de produse. "Îndreptarul digital" este un program dedicat elevilor din ciclul primar, pe când "Predau Viitor" țintește ciclurile educaționale mai mari.

Asociația formează personal didactic într-o predare alternativă a informaticii, care să fie în pas cu dezvoltarea tehnologică atât din România, cât și din lume. Programul Predau Viitor are mai multe componente printre care: Acceleratorul, unde se selectează în fiecare an 20 de profesori care sunt instruiți în noi moduri de a preda informatica; cursuri online pentru profesori, care oferă posibilitatea unui număr mai mare de cadre didactice să se perfecționeze la costuri minime; și metodologie de învățare bazată pe proiecte care este similară cu ceea ce întâlnesc elevii pe piața forței de muncă din domeniul IT. Programul oferă și instrumente de măsurare a impactului pentru a putea aprecia efectul pe care acesta îl are în mod real într-o anumită perioadă.

ASOCIAȚIA ROMÂNĂ DE DEZBATERI, ORATORIE ȘI RETORICĂ



Programul Tinerii dezbat - Programul este dezvoltat în parteneriat cu Ministerul Educației și are ca scop introducerea dezbaterii și argumentării ca tehnică de dezvoltare a gândirii critice, dar și ca materie opțională în curricula elevilor. Programul a format în ultimii 3 ani peste 450 de profesori ai căror elevi au participat la competiții de specialitate. În afară de rețeaua de specialiști, programul pune la dispoziția profesorilor materiale gratuite. Acestea sunt menite să ofere informațiile necesare pentru înființarea unui opțional de dezbateri în școala în care activează profesorii. Pe lângă asta, profesorii mai au acces și la planuri de lecții dezvoltate folosind tehnici deliberative. Programul a fost premiat în mai multe rânduri în cadrul Galei Societății Civile ediția 2018.



PROBLEME



PROBLEMA 1

Metodologia și formarea cadrelor didactice este învechită

Deși societatea și profilul elevilor s-a schimbat drastic în ultimii 20-30 de ani, pregătirea cadrelor didactice a suferit doar modificări minore, insuficiente pentru a ține pasul cu schimbările sociale și tehnologice sau pentru a pregăti elevii să rezolve problemele relevante din viața lor. "Cu toate schimbările apărute în societate, economie și în sistemul de învățământ, în ultimii 15 ani, nu au fost elaborate documente normative specifice (de tipul standardelor ocupaționale sau profesionale), care să reglementeze și să organizeze, în mod cuprinzător și, mai ales, unitar, activitatea și cariera didactică – de la admiterea în formarea inițială, până la evaluare și avansare în carieră sau, respectiv, disponibilizare – așa cum există în alte sisteme de învățământ.

În prezent, sunt valabile standardele ocupaționale pentru profesiile de educator, învățător și profesor de gimnaziu-liceu, elaborate și publicate în 1999. Acestea au fost completate cu standarde de formare continuă dezvoltate ulterior prin legislația secundară. În 1 iulie 2016, prin ordin de ministru, au fost aprobate standardele profesionale de formare continuă pentru funcția de profesor din învățământul preuniversitar, pe niveluri de învățământ preșcolar, primar, gimnazial și liceal" (Raport România Educată, 2018)

Poate mai puternic decât absența normelor, sistemul educațional român este învechit când vine vorba de resursa umană care lucrează în momentul de față în unitățile de învățământ. "Încadrându-se în tendințele de la nivelul Europei, personalul didactic al României este dominat de femei și cadre în vârstă. În 2014, aproximativ 89% dintre învățători erau femei. În același an, aproape o treime dintre profesorii din învățământul primar și cel secundar aveau vârste de peste 50 de ani, iar cadrele didactice sub 30 de ani reprezentau doar 6% în învățământul primar, 10% în cel gimnazial și 7% în cel liceal (Eurostat, 2016). Majoritatea profesorilor români au fost, așadar, educați și formați înaintea reformelor educaționale majore din anii 1990, când procesul de predare și învățare era puternic axat pe memorare și

cunoașterea conținutului (OECD, 2000). Transformarea abordărilor privind predarea în sensul încurajării incluziunii, implicării elevilor și competențelor mai complexe va necesita creșterea investițiilor în formarea continuă și dezvoltarea profesională a personalului existent.” (OECD, 2017)

PROBLEMA 2

Formare inițială de scurtă durată și accentul scăzut pe componenta didactică

Programele de formare inițială a cadrelor didactice sunt de scurtă durată, cu o pondere redusă a componentei pedagogice (în comparație cu cea de specialitate) și puține elemente de practică. Acest fapt conduce la o situație dificilă pentru profesorii debutanți, ei neavând resursele necesare din punct de vedere al metodicii didactice pentru transmiterea cunoștințelor de specialitate (deși sunt specialiști pe un anumit domeniu, nu știu cum să realizeze transferul de cunoaștere către elevi).

“România nu deține standarde didactice profesionale, care să definească la nivel național ce ar trebui să știe și să poată face cadrele didactice. Prin urmare, fiecare proces de evaluare a personalului didactic folosește criterii diferite de evaluare și recurge în mare parte la alte materiale evaluative, precum fișa postului și teste, care nu pot evalua întregul set de cunoștințe, abilități și aptitudini importante pentru o activitate didactică eficientă. Standardele ar clarifica diferitele dimensiuni ale unui act pedagogic de calitate. În România, acestea ar permite orientarea evaluărilor și a tuturor politicilor didactice spre competențe esențiale predării eficiente și implementării noului curriculum. Ar permite, în special, crearea unor evaluări mai complete, bazate pe performanțe, și reducerea dependenței de examene profesionale în diferitele etape ale carierei didactice.” (OECD, 2017)

Drept urmare prima recomandare a studiului cu privire la acest aspect specifică faptul că există o necesitate clară de elaborare a unor standarde de predare la nivel național care să specifice în mod clar ce anume este considerat a fi un act pedagogic de calitate și care sunt criteriile care

informează aceste norme. Mai mult, există o nevoie de aliniere între standardele de predare și obiectivele de învățare pentru a asigura atingerea acestora într-un mod coerent și consistent la nivelul tuturor ciclurilor de învățământ.

PROBLEMA 3

Formare insuficientă pentru gestiunea psihosocială a elevilor

Formarea inițială nu asigură însușirea competențelor care permit mai apoi gestiunea socio-emoțională a copiilor și a tinerilor. Aceasta nu oferă posibilitatea pregătirii pentru rolul de diriginte. În Raportul OECD 2017 se arată că :“(viitorii profesori) fac de asemenea, mai puțină practică pedagogică (78 de ore) decât în toate celelalte țări europene, cu excepția uneia, și chiar mult mai puțină decât în țări precum Regatul Unit, unde cadrele didactice au până la 1.065 de ore de practică sau Lituania, unde acestea beneficiază de până la 800 de ore (Comisia Europeană, 2013). Viitoarele cadre didactice din învățământul liceal urmează un an universitar de cursuri profesionale, similar cu numeroase alte țări europene, dar au tot un număr limitat de ore de practică pedagogică: 120 de ore comparativ cu până la 1 065 de ore în alte state europene, după cum am indicat mai sus (Comisia Europeană, 2013).

Potrivit datelor, modulele sunt teoretice, oferă o pregătire limitată în tehnici moderne de predare și evaluare și nu acoperă corespunzător teme importante, cum ar fi lucrul cu elevii în situație de risc sau integrarea copiilor romi și a celor cu cerințe educaționale speciale”.

Un efect al acestuia se poate observa și în ratele abandonului școlar și evoluția acestora în timp.

PROBLEMA 4

Programul de mentorat nu funcționează

Mentoratul, care ar trebui să joace un rol important în inserția profesională a tinerilor profesori nu funcționează. Conform studiului OCED cadrele didactice debutante fie nu au un mentor, fie au alocat un mentor ca o formalitate „teoretică”. În fiecare unitate de învățământ există profesorii metodiști care au, în teorie acest rol, dar puține dintre cadrele didactice intervievate i-au menționat pe aceștia ca având un rol activ în ghidarea lor în orice privință în afara actului pedagogic.

“România recunoaște importanța mentoratului pentru cadrele didactice debutante. În România, se implementează proiecte de mentorat cu finanțare europeană de la începutul anilor 2000, iar Statutul personalului didactic adoptat în 2011 a introdus condiția ca toți profesorii debutanți să fie supervizați de mentori pe parcursul stagiaturii. Rolul mentorilor pare a fi unul de sprijin, având în vedere că aceștia nu evaluează direct profesorii debutanți. Mentoratul, însă, nu reprezintă încă o metodă de sprijin pentru integrare perfect funcțională. Mai multe cadre didactice debutante, intervievate de echipa OECD, fie nu aveau atribuit un mentor, fie aveau unul atribuit doar „teoretic”. S-a adoptat o politică care stabilește criteriile de selecție și formare a mentorilor, dar aceasta nu a fost încă implementată. Echipa OECD a aflat că cel puțin un ISJ oferă pregătire în domeniul mentoratului, însă această responsabilitate nu a fost atribuită oficial ISJ-urilor la nivel național. Per ansamblu, rămân numeroase întrebări legate de modul în care se implementează mentoratul în România.” (OECD 2017)

PROBLEMA 5

Înșușirea de aptitudini noi nu este recompensată

Rolul de formator sau de consilier nu aduce niciun fel de stimul suplimentar cadrelor didactice (de ex. în modul de încadrare, salarizare, etc), ceea ce limitează și dorința cadrelor didactice de a participa la aceste programe.

Pe lângă faptul că România are unul dintre cele mai mici salarii din UE pentru meseria de cadru didactic. Dacă un candidat după intrarea în sistem dorește să câștige mai mulți bani, și drept urmare își ia noi roluri și responsabilități, acesta va duce doar la o creștere a volumului de muncă nu și cel al remunerației.

PROBLEMA 6

Voluntariatul în școli nu este reglementat și nici încurajat

Exista grupuri de voluntariat care suplinesc funcția de profesor în cazurile copiilor care sunt imobilizați în spital sau la domiciliu din motive medicale pentru perioade îndelungate, dar nu sunt inițiative cu impact considerabil. De asemenea, deși se poate face voluntariat în școli, acest lucru nu este o practică des întâlnită. Lipsește o bază de date concretă a școlilor care acceptă profesori voluntari, precum și o bază a celor care și-ar oferi serviciile în regim pro bono. Practica este însă una reală în programele și centrele de after-school unde profesori pensionari voluntariază pentru a sta cu copiii și a-i ajuta la teme.

PROBLEMA 7

Lipsa unor reglementări transparente și stabile, pentru accesarea în sistemul educațional

Accesarea în sistemul educațional este greoaie și cu multe incertitudini. Lipsa transparenței procesului și tipurilor de posibilități face ca acesta să fie birocratizat, stufos și descurajant pentru posibilia candidați (de exemplu: se poate merge la examenul de titularizare și după terminarea unui liceu pedagogic, dar aceasta impune niște limitări în progresul carierei.)

PROBLEMA 8

Profesoratul este privit ca un loc de muncă de tranziție

Modulele psihopedagogice din cadrul tuturor facultăților concepute pentru a pregăti orice specialist pentru eventualitatea de a preda ulterior absolvirii în școli, sunt privite ca un plan B de către studenții care consideră că dacă nu reușesc să obțină un post în domeniu pot oricând să dea un examen pentru a deveni profesori, cel puțin temporar.

“Ca și în majoritatea țărilor OECD, în România, calificarea minimă necesară pentru profesia didactică este diploma de licență în cazul unui cadru didactic din învățământul primar și diploma de masterat pentru un profesor din învățământul liceal (OECD, 2014a). Cu toate acestea, formarea inițială a cadrelor didactice din România oferă o pregătire mult mai slabă în ceea ce privește aspectele pedagogice fundamentale decât în alte țări.” (OECD 2017)

Acest aspect coroborat cu faptul că profesorii au salarii mici (arătat în contextul mai larg al educației din UE, dar și în contextul economiei naționale), rezultă în standarde de admitere a candidaților în sistemul educațional relativ scăzute (e ușor de intrat în sistem) și în faptul că educația devine o opțiune de “rezervă” a candidatului până acesta găsește un loc de muncă mai bine remunerat. Pe de altă parte, limitează accesul celor care doresc să rămână în sistem având în vedere faptul că aceștia trebuie să își asume un stil de viață mai modest.

PROBLEMA 9

Dificultatea monitorizării sistemului și inspectoratul școlar

Dacă inițial ar putea părea că mai toți actorii sunt lăsați să se descurce cu mijloacele de care dispun, care mai apoi sunt verificate de către inspectorat, acesta fiind forul în care se decide dacă cineva reușește sau nu să își

Înceapă cariera didactică, în realitate și inspectoratul se confruntă cu aceleași probleme majore pe care le întâlnim și în restul sistemului. Educația este reglementată prin Legea numărul 1/2011 republicată care are 242 de pagini, la care se mai adaugă legislația secundară de încă aproximativ 800 de pagini, iar prima barieră de accesare în sistem este înțelegerea cadrului legislativ în care un candidat va opera. Inclusiv inspectoratul școlar consideră acest cadru unul dificil de navigat și unul instabil (având în vedere că aproape în fiecare an se modifică ceva în reglementările secundare sau în normele de aplicare ale acestora).

Dacă intrăm pe unul dintre forumurile dedicate educației, o să vedem că o parte consistentă a acestora este ocupată cu întrebări de la profesori mai tineri sau cu mai puțină experiență în sistem cu privire la norme și reglementări. Cel mai des întâlnit răspuns la aceste întrebări este "vorbește cu un coleg cu mai multă experiență, te va lămuri el/ea" (despre dificultățile în acest proces se poate citi mai mult în capitolul dedicat programelor de mentorat). Dincolo de volumul mare și caracterul "viu" al legilor în vigoare, o altă problemă din punctul de vedere al inspectoratului este și faptul că în anumite cazuri legea este destul de vagă când vine vorba despre modurile de aplicare ale acesteia, lucru care oferă posibilitate de interpretare a textelor.

Exemplul concret pe care l-am primit în interviurile desfășurate a fost faptul că legea menționează obligativitatea efectuării la clasă a inspecțiilor, însă este vag formulat dacă inspecțiile de zi trebuie anunțate sau nu profesorului de clasă, ceea ce înseamnă că fiecare inspectorat și inspector are un grad de libertate în deciderea acestui fapt. Pe de altă parte, profesorii s-au adaptat la aceste probleme; de exemplu, pentru una dintre inspecțiile specifice, legea prevede că profesorul trebuie să aibă parte de o evaluare continuă de 4 ore, astfel că profesorii au învățat să păstreze doar una sau două zile din săptămână în care să nu aibă "ferestre" în orar. Dincolo de asta mai există și aspectul de "tradiție" sau "cum se fac lucrurile" care diferă de la zonă la zonă și de la inspector la inspector, tocmai din cauza aspectului vag al legii și flexibilității pe care aceasta o permite.

PROBLEMA 10

Timp insuficient pentru dezvoltarea competențelor didactice

Se aloca prea puțin timp formării inițiale în vederea dobândirii și dezvoltării competențelor necesare profesiei didactice. Modulele psihopedagogice 1 și 2 pot fi urmate pentru monospecializare sau specializare dublă, dar exista puține programe de licență/master acreditate pentru dublă specializare.

Având în vedere că diploma de pedagog se obține urmând cursurile unei facultăți de specialitate la nivel de licență și în paralel urmând și cursurile modulului psihopedagogic, accentul cade pe cursurile facultății de specialitate. Acest lucru combinat cu faptul că meseria de profesor este văzută în marea parte a societății românești ca un loc de muncă de tranziție face ca modulul psihopedagogic să fie declasat și să i se acorde o importanță scăzută.

“Din nou, cine ajunge la catedră ca prof de română? Păi, absolvenți ai facultăților de litere. Și ce pregătire au acești absolvenți? Cel puțin pentru mine, asta a fost a doua mare problemă cu care m-am confruntat în primii ani de învățământ. Sigur că toate cursurile pe care le-am urmat la DPPD (Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic - n.r.) au fost minunate în teorie, dar total rupte de realitate și fără aplicabilitate practică. În plus, predate de profesori care, în marea lor majoritate, nu au lucrat o singură zi în învățământul preuniversitar, cu atât mai mult într-o școală de sat. Din cauza asta se întâmplă să ajungi la catedră după facultate și să îți dai seama că nu știi nici măcar cum se trec absențele sau notele în catalog,

cum se completează registrele matricole și alte lucruri aparent banale, dar necesare în munca unui profesor. Înveți din mers, de la unul și de la altul, asta dacă se întâmplă să ai în jurul tău oameni competenți.” (Ana Pușcașu, profesoară la Școala Gimnazială Variaș, județul Timiș, cadru didactic asociat la Facultatea de Litere, Istorie și Teologie din Timișoara, extras din articolul “Prof la sat”, publicat în Școala9, 26 martie 2019)

Mai mult, exercițiile practice și aplicabilitatea acestora la clasele de elevi sunt limitate (având în vedere timpul limitat pe care studenții îl petrec însușindu-și cunoștințele pedagogice, formatul acestora și că în context european suntem țara care investește unul din timpii cei mai scăzuți pentru însușirea acestor cunoștințe) conduce la o slabă pregătire a acestora în ceea ce privește abilitățile lor pedagogice.

Un alt criteriu care joacă un rol important este modul de funcționare al sistemului educațional unde, de mai mulți ani criteriile de selecție la admitere sunt joase și normele profesionale aproape inexistente. Așteptarea sistemului fiind ca, odată ajunși la catedră, acești candidați să își însușească cunoștințele necesare pentru o bună gestiune a claselor din punct de vedere pedagogic.

Fapt care se întâmplă într-o măsură limitată având în vedere că sistemul de mentorat nu funcționează, majoritatea profesorilor (deja existenți în școli) au fost formați înainte de reformele educaționale majore din anii 1990 (implicit cunoștințele lor în gestiunea “elevilor moderni” fiind aplicabile într-o mică măsură).

Toți acești factori fac ca o mare parte a profesorilor debutanți să fie blocați în însușirea cunoștințelor practice la clasă de către încărcarea administrativă, lipsa de sprijin din partea cadrelor didactice cu o experiență mai mare și de remunerarea modestă de care aceștia au parte ca și debutanți în meserie. Toate acestea conduc la un efect de “start pierdut”, care este amplificat de o încărcare mare și de încrederea scăzută în capacitatea de a gestiona situațiile la clasă.

“Discuțiile purtate cu factorii de interes și studiile recente indică faptul că actualele module de formare inițială a cadrelor didactice din România nu pregătesc suficient profesorii cu privire la metodele de predare și evaluare incluzive și centrate pe elev, esențiale pentru reforma națională a educației (Comisia Europeană, 2015a). Un studiu recent a constatat faptul că profesorii din învățământul secundar și formatorii didactici din România sunt de părere că modulele de formare inițială a cadrelor didactice acoperă unele aspecte ale metodelor centrate pe elev (de exemplu, încurajarea elevilor să își exprime părerea sau aplicarea strategiilor didactice active), însă pregătirea respectivă este, în general, mai mult teoretică decât practică” (OECD, 2017)

PROBLEMA 11

Managementul locurilor subvenționate de stat în universități nu ține cont de necesitatea reală

Planificarea numărului de locuri finanțate de la bugetul de stat pentru formarea cadrelor didactice nu ține cont în totalitate de nevoia de resurse umane din sistemul preuniversitar. Cifrele oficiale privind intrările și ieșirile din sistem indică o accentuare a deficitului de cadre didactice calificate în următorii ani, mai ales în zonele defavorizate.

În momentul de față nu există o coordonare a celor două sisteme (cel universitar - de pregătire a cadrelor didactice și cel educațional - care urmează să încadreze acești oameni) pentru a asigura un echilibru între cerere și ofertă pe piața muncii în cariera didactică. Aceste sisteme funcționează independent una de cealaltă și locurile subvenționate (din sistemul universitar) urmează o aliniere la normele europene din cauza presiunii din afară a sistemului, fără să aibă în vedere necesarul sistemului educațional. Pe scurt, sistemul românesc subvenționează locuri pentru a evita aspectele punitive și nu pentru a duce la o funcționare mai coordonată și lipsită de probleme a sistemului educațional. Există o discrepanță majoră între cererea și oferta de pe piața muncii (fapt care accentuează și aspectul de “loc de munca de tranziție”) Din păcate, acest aspect nu se limitează

doar la cariera didactică, ci la majoritatea specializărilor existente în universitățile din România. Statul nu mai este un actor care intervine în modelarea sau echilibrarea cererii și ofertei de pe piața muncii și, astfel, majoritatea responsabilității (pentru alegerea specializării și pentru găsirea locului de muncă de după) revine individului, care are la dispoziție informații limitate în alegerea unei cariere de succes.

PROBLEMA 12

Problema profesorilor din școlile speciale și situația școlilor din spitale

Deși profesorii din educația specială (care se ocupă de copiii cu CES în școlile speciale) în teorie, au o poziție mai avantajată în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor și tot teoretic, aceștia ar avea access la metode și moduri de promovare/remunerare mai avantajoase, situația de fapt este una mai problematică decât la învățământul de masă.

Dacă profesoratul este văzut ca un loc de muncă de tranziție în educația de masă, în învățământul special situația este diferită. Profesorii din școlile speciale sunt formați într-un regim special, aceștia sunt și psihopedagogi care trebuie să înțeleagă nevoile fiecărui elev în parte și cum se poate adapta curricula de învățământ pentru aceștia. Situația devine și mai complexă în momentul în care vorbim de un copil cu deficiențe senzoriale multiple. Nu în ultimul rând, aceștia trebuie să demonstreze o flexibilitate foarte mare, deoarece persoanele care se confruntă cu deficiențe de obicei au și alte complicații de sănătate care le limitează accesul și participarea la orele de curs.

În cazul școlilor speciale există și o distribuție diferențiată a resurselor. Costurile pentru materiale didactice și de funcționare sunt distribuite într-un fel în care să încerce să acopere un necesar cât mai mare al elevilor prezenți în școală. Însă numărul claselor este mai mic și munca individuală cu fiecare elev este unul din puținele moduri în care se pot obține rezultate pozitive sustenabile. Pe de altă parte, metodele de predare pentru cei cu

cerințe educaționale speciale (cele eficiente și moderne, cel puțin) implică un set de costuri mai mari decât cele tradiționale și, dincolo de asta, beneficiul adus de o tablă specială sau de un soft educațional adaptat se împarte la mai puțini elevi, ceea ce în total crește costurile de funcționare. Cu toate acestea, multe dintre resursele speciale nu se găsesc în limba română ceea ce înseamnă că acestea trebuie adaptate sau traduse (de cele mai multe ori de profesor). În cadrul cercetării noastre am întâlnit profesori care din lipsa de materiale didactice speciale le-au creat singuri folosind resursele disponibile în școală. De exemplu, unul dintre profesori, pentru predarea și identificarea obiectelor, a creat singur un joc în Microsoft Power Point, un proiect pe care acesta l-a dezvoltat după orele de muncă și a cărui dezvoltare a durat mai mult de o lună. Acest aspect ridică un alt set de întrebări cu privire la metodele de predare, care conform acestor descoperiri pot varia de la o unitate la alta.

Când vine vorba despre formarea continuă a cadrelor didactice din educația specială, situația este una și mai dificilă decât în învățământul de masă. Din cauza specificității acestora, cursurile sunt mult mai rare, accesul profesorilor este mai limitat și resursele de care aceștia dispun, mai mici. Unele școli, în schimb, încearcă să compense acest dezavantaj prin programe de schimb de experiență cu școli de profil din alte țări și parteneriate cu instituții similare din afara țării.

Există o categorie specială, respectiv cea a copiilor care din motive de sănătate sunt nevoiți să petreacă o perioadă îndelungată în spital. Aici ne referim cu precădere la afecțiuni ce necesită perioade lungi de spitalizare și monitorizare, cum ar fi tetrapareza spastică sau cancerul.

Conform Raportului Societății Române de Onco-Hematologie Pediatrică, în perioada 2010-2017 au fost înregistrate aproximativ 5000 de cazuri de cancer la copii, din care cca 3000 de cazuri au fost noi. Raportul menționează limitările acestor date, acesta nu cuprinde și persoanele de cetățenie română care trăiesc în străinătate, respectiv persoanele care au domiciliul în România dar efectuează tratamentul în afara granițelor.

Conform departamentului de Oncologie Pediatrică al Institutului Oncologic "prof. Dr. Al. Trestioreanu", unul dintre cele două centre mari din țară, situația acestor copii este una deosebit de gravă nu doar din perspectiva diagnosticului pe care îl au, ci și prin prisma izolării sociale la care aceștia sunt supuși. Una dintre principalele recomandări ale institutului este înființarea unor școli de spital unde acești copii ar putea să își continue educația, fără să piardă anul școlar. Aceasta îi poate ajuta nu doar din punct de vedere educativ, ci și în termeni de socializare și pentru a întări sentimentul de apartenență și valoare.

Din păcate, în momentul de față în România există puține astfel de clase (la spitalele: Institutul Oncologic Prof. Dr. Al. Trestioreanu București, Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Marie S. Curie, Institutul Clinic Fundeni și Centrul Național de Recuperare Neuropsihomotorie Nicolae Robanescu) și toate doar în București. România nu stă neapărat cu mult mai rău când vine vorba de educația pe care elevii o pot primi în spitale decât țările vecine. În interviurile făcute pentru acest studiu, o asociație care se ocupă de această problematică în România a menționat că un model de referință este cel rusesc unde există o integrare foarte bună între sistemul de școlarizare public și ce se întâmplă în școala din spital.

Problemele principale cu care se confruntă profesorii din spitale este recunoașterea muncii și evaluărilor de sistemul de stat. Având în vedere că acest fenomen este unul relativ nou și, deci, nu este încă reglementat, foarte multe dintre procese au la bază și bunăvoința oamenilor implicați. Din frica de repercusiuni negative și neînțelegând exact cum funcționează sistemul (legea educației este stufoasă și neclară și profesorii de cele mai multe ori nu au o înțelegere detaliată a acesteia) profesorii din școlile de masă sunt reticenti în recunoașterea muncii acestor profesori din spitale (care fac această muncă de cele mai multe ori în regim de voluntariat). Peste aceasta se adaugă și procedurile din legea educației, care menționează că la 160 de absențe (fie ele motivate sau nemotivate) elevul repetă anul din motive medicale. Abia în ultimii ani au apărut resurse și interes în beneficiile oferite de astfel de programe, respectiv cum acestea pot contribui la însănătoșirea elevilor afectați de aceste condiții.

În ceea ce privește obiectivul de educație integrativă care există ca recomandare a Uniunii Europene și cu care și România experimentează în diferite forme de câțiva ani, sistemul în momentul de față exclude o categorie (într-adevăr redusă ca număr, dar extrem de vulnerabilă) de elevi de la educație, practic încălcând un drept uman fundamental.

PROBLEMA 13

Sistemul nu încurajează performanța

Sistemul actual de învățământ nu încurajează performanța și nu reflectă diversitatea contextelor locale din școli, este axat pe vechimea în muncă și este foarte birocratizat.

“România trebuie să regândească cursurile profesionale ale cadrelor didactice și evaluarea în scopul evoluției în carieră astfel încât să încurajeze cadrele didactice să își îmbunătățească permanent practicile didactice, dar și să recunoască și să recompenseze nivelul ridicat de competență al profesorilor. Evaluarea personalului didactic centrată pe competență poate susține cursurile profesionale ce stimulează cadrele didactice să își dezvolte cunoștințele și abilitățile de care au nevoie pentru a-și asuma noi roluri și responsabilități. Aceasta oferă noi posibilități profesionale cadrelor didactice și permite unităților de învățământ să folosească mai eficient toate abilitățile profesorilor în vederea îmbunătățirii procesului de învățare al elevilor” (OECD, 2017)

Pentru a atinge acest obiectiv, specialiștii propun ca soluție crearea unor cursuri profesionale diferențiate prin care profesori să poată să-și construiască un plan de carieră mai adecvat.

Spre exemplu în 1996 Lituania a introdus un parcurs profesional diferențiat după cum urmează:

- profesori debutanți, reprezentând prima etapă a parcursului profesional;
- profesori care au predat timp de un an și au toate certificările necesare rolului didactic;
- profesori principali, cu doi ani de experiență, responsabili de îndrumarea altor profesori la nivelul școlii lor;
- metodiști, care au cel puțin cinci ani de experiență ca profesori principali și îndrumă cadrele didactice la nivel districtual;
- experți, care au cel puțin șapte ani de experiență ca metodiști și îndrumă cadrele didactice la nivel național, contribuind la elaborarea curriculumului național.

Alte țări au mecanisme și mai bine evaluate pentru a face această diferențiere, cum ar fi Singapore, unde dacă se dorește obținerea excelenței în sistemul educațional candidatul trebuie să urmeze cursuri de leadership (pentru administrarea unei școli de exemplu) și cursuri de specialist (pentru cei care elaborează programele școlare).

PROBLEMA 14

Gradele didactice nu reflectă nivelul de competență

Gradul didactic 1 poate fi obținut și după 7 ani de activitate nemaexistând ulterior o altă etapă sau un alt obiectiv profesional (Gradul 1 este echivalat de sistem cu obținerea titlului de doctor din alte domenii).

Problema principală cu acest sistem este că se bazează în principal pe vechimea în sistem fără să ia în considerare multitudinea de contexte sociale și economice în care majoritatea profesorilor își desfășoară activitatea. Dincolo de asta, sistemul limitează motivația debutanților, deoarece nu există o defalcare în recompensarea activităților extracurriculare sau a rolurilor și responsabilităților extra pe care un profesor poate să și le asume. Doar anumite acțiuni didactice sunt recompensate, care de cele mai multe ori nu au în vedere complexitatea contextelor în care profesori activează și binele colectiv al claselor.

În decursul interviurilor și focus grupurilor realizate cu specialiști din domeniul educației a reieșit că un profesor este recompensat dacă pregătește elevi care obțin rezultate la olimpiadele naționale, dar nu este recompensat dacă reușește să ridice o clasă de elevi unde media la materia respectivă era scăzută - asta face ca profesorii să fie mult mai preocupați de obținerea gradelor didactice (care mai degrabă reflectă cunoștințele teoretice ale profesorului decât competențele acestuia la clasă) pentru că este una din puținele metode prin care pot atinge o creștere salarială.

PROBLEMA 15

Recrutare centralizată, dar management local al personalului didactic

Pentru instituțiile publice, recrutarea cadrelor didactice se face centralizat, prin concurs național de titularizare organizat anual. Acesta este urmat de aplicarea procedurilor de detașare și suplinire (organizate de inspectoratele școlare) în vederea ocupării posturilor rămase libere. Cu toate că recrutarea este centralizată, contractarea cadrelor didactice se face la nivelul unității de învățământ, directorul fiind obligat să încheie contract de muncă deși nu este implicat deloc în procesul de recrutare.

Așa cum este sumarizat și în raportul România Educată realizată de președinția României:

"Referitor la recrutarea și selecția cadrelor didactice, legislația a urmat un traseu sinuos: dacă, în momentul adoptării Legii Educației Naționale, descentralizarea procedurilor era o opțiune asumată, ducând decizia la nivelul unității de învățământ, modificările ulterioare ale cadrului legislativ au recentralizat acest proces. În prezent, pentru instituțiile publice de învățământ, recrutarea cadrelor didactice se face tot centralizat, prin concurs național de titularizare, organizat anual pe baza unei metodologii stabilite la nivelul Ministerului Educației Naționale și implementată la nivel județean, prin inspectoratele școlare. Concursul național este urmat de

aplicarea procedurilor de detașare și suplinire (organizate la nivelul inspectoratelor școlare) pentru ocuparea posturilor rămase vacante. Chiar și așa, multe posturi rămân vacante (posturile nu sunt ocupate prin concursul de titularizare). Contractarea cadrelor didactice se realizează la nivelul unității de învățământ, directorul fiind obligat să încheie contract de muncă cu cadrele didactice declarate admise în urma procesului de recrutare și selecție descris mai sus, deși nu are un cuvânt real de spus în selectarea acestora". (România Educată, 2018)

Practic, în acest mod se obține o primă fractură a unității de învățământ local, între administrația școlii și cadrele didactice care urmează să lucreze acolo. Directorul nu are un cuvânt de spus în selecția candidaților, acesta fiind doar un executant al directivelor venite de la nivel central. Acest fapt este știut și de către personalul didactic și de către management și gestiunea acestei situații ține exclusiv de competențele individuale ale celor implicați. Neexistând posibilitatea reconcilierii situațiilor tensionate între cei doi pe baza unor proceduri stabilite sau a unui dialog profesional, distanța percepută între cei doi este una mare și tot unitatea de învățământ (respectiv copiii care învață acolo) are cel mai mult de pierdut. Aceeași situație se menține nu doar la debutul în carieră al profesorilor, ci și în cazul demisiilor, transferurilor și al altor tipuri de mișcări de personal.

PROBLEMA 16

Salarizarea nu ia în vedere implicarea cadrului didactic

Salarizarea cadrelor didactice se stabilește exclusiv în baza unor criterii stabilite național (atât din punct de vedere al salariului de bază cât și al sporurilor salariale) fără ca unitatea de învățământ sau autoritățile administrației publice locale să aibă un cuvânt de spus (cu excepția „gradației de merit”).

Acest punct este strâns legat cu problema semnalată anterior, și anume faptul că nu există o corelare directă între gradele didactice și gradul de

competență al profesorilor. Aici dincolo de gradația obținută de personalul didactic (care așa cum am detaliat, reflectă mai mult cunoștințele teoretice pe care un profesor le deține, decât competențele lui la clasă) ne referim mai mult la competențele "soft" ale personalului. Dezvoltarea socio-emoțională, lucrul în echipă, metodele de a învăța și corecta anumite informații/obiceiuri/comportamente sunt la fel de importante în dezvoltarea elevilor cum sunt cunoștințele din manual. Aceasta abordare pe care o are profesorul (dincolo de cunoștințele sale) poate îmbunătăți în foarte mare măsură raportarea elevilor la materia respectivă și performanța școlară în general. Din păcate, sistemul nu oferă nici un fel de recunoaștere oficială a acestor aptitudini și din acest motiv rămâne complet în afara factorilor de evaluare a cadrelor didactice.

PROBLEMA 17

Rezultatele evaluării cadrelor didactice au repercusiuni disproporționate

Evaluarea cadrelor didactice se face la nivel de unitate de învățământ împreună cu inspectoratul școlar, acestea sunt sumative, dar au efecte administrative majore. Lipsa normelor de evaluare duce la o evaluare nestandardizată și influențată de factori externi (simpatii personale, nevoi ale școlii etc) și, deci, evaluarea nu reflectă cu adevărat gradul de competență al profesorului. Pe lângă aceasta sunt foarte multe teste (în comparație cu alte țări din UE) prin care profesori sunt evaluați.

Evaluarea de obicei se întâmplă folosind evaluatori externi. Pe lângă faptul că există multe analize și că acestea sunt făcute de persoane externe, acestea au consecințe majore (cum ar fi determinarea eligibilității profesorilor pentru promovare, acordarea de prime salariale etc.), dar fără a influența activitățile de dezvoltare profesională. Un alt factor (care este disputat la nivel internațional) este luarea în considerare a rezultatelor obținute de elevi la examenele naționale, și evaluările standardizate în evaluarea profesorilor.

PROBLEMA 18

Evaluarea cadrelor didactice la început de carieră este inconsistentă și disproporționată

Evaluarea cadrelor didactice debutante reprezintă un aspect critic în România deoarece condițiile de admitere în programul de formare inițială a cadrelor didactice este permisiv, iar pregătirea urmată pentru a deveni profesor este una insuficientă. Menționăm de asemenea faptul că evaluările în scopul recompensării sunt realizate după cel puțin patru ani de activitate pe baza unui dosar întocmit de profesor și analizat de consiliul profesoral și apoi un inspector al ISJ. Obținerea unui rezultat bun se traduce într-o primă de care profesorul va beneficia timp de cinci ani.

PROBLEMA 19

Statutul duplicitar al formării continue (drept și obligație)

Legea definește formarea continuă ca pe un drept, dar și ca pe o obligație, în care cadrul didactic are obligația de a acumula din 5 în 5 ani(după data promovării examenului de definitivat în cazul primului ciclu) 90 de credite transferabile. Această incertitudine lasă mult loc de interpretat la cum exact ar trebui să se desfășoare formarea continuă și toată responsabilitatea este pusă pe umerii cadrelor didactice.

În lipsa unei îndrumări sau unor coduri de bună practică, formarea continuă se face după preferințele personale ale cadrului didactic, care vizează de multe ori reducerea efortului obținerii acestor credite și nu creșterea competențelor didactice. Cele 90 de credite pot fi obținute din multiple surse, câteodată participând la cursuri cu relevanță scăzută pentru procesul educativ sau al dezvoltării personale. Faptul că este și drept și obligație duce la o situație în care, cursurile se țin, dar participarea există doar pe hârtie sau profesorii termina un curs de 8 ore în 2.

În decembrie 2018, revista Școala9 a trimis un chestionar de evaluare a programului de formare continuă a profesorilor care a fost completat de aproximativ 250 de profesori. Majoritatea profesorilor au spus că "procesul de acumulare a creditelor este unul pur formal, fără o utilitate în procesul lor de învățare. Pe de altă parte, atunci când își doresc să afle lucruri noi și să se pună la curent cu tendințele din educație, cei mai mulți preferă să apeleze la cursuri realizate de ONG-uri sau universități și nu la Casele Corpului Didactic (CCD), principalii furnizori de cursuri de formare conform legislației din educație. Peste 56% dintre profesorii care au completat formularul au urmat cursuri organizate de CCD, iar mare parte din ei le consideră prea formale și fără aplicabilitate la ore."

PROBLEMA 20

Reglementarea incertă a formării continue

Această obligație nu este susținută de stimulente, dar nici de sancțiuni și nu există informații cu privire la modul de aplicare al acestor prevederi. Acest fapt adăugând încă un strat de incertitudine peste cele existente când vine vorba de formarea continuă. Potrivit legii există un număr de credite pe care profesorii trebuie să le acumuleze într-un interval de cinci ani, dar nu există planuri concrete pentru urmarea de cursuri care să le asigure formarea coerentă și să îndeplinească atingerea acestui obiectiv de credite.

În același articol din Școala9 se arată că: "(Profesorii) sunt nevoiți să strângă câte 90 de credite. Numărul de credite pentru fiecare curs variază în funcție de durată. De exemplu, un curs cu un total de 120 de ore îi poate aduce unui profesor 30 de credite, în timp ce un curs acreditat de 40 de ore este echivalat cu 10 credite. Aceeși lege nu menționează însă ce se întâmplă în cazul în care profesorii nu obțin numărul minim de credite, iar cei care urmează cursurile au un avantaj doar în momentul în care sunt evaluați pentru obținerea gradației de merit sau în momentul transferurilor.

Situația în care se află România este din nou una detaliată și la alte probleme descoperite și anume, alinierea la "standarde europene" se întâmplă ca urmare a presiunilor exterioare, aceste directive fiind

încorporate în sistem, dar fără a exista o consecvență sau fără ca sistemul să beneficieze în mod real de pe urma acestora (sau doar într-o măsură foarte limitată). Acest statut incert mută responsabilitatea de la sistemul educațional la individ și astfel formarea continuă este dependentă de dispoziția individuală a profesorului și nicidecum de reglementările din sistemul educațional.

PROBLEMA 21

Nerecunoașterea altor metode de dezvoltare personală (în afară de formarea continuă)

În afară de formarea continuă sistemul legislativ nu recunoaște alte forme de dezvoltare profesională cum ar fi coaching-ul sau shadowing-ul, voluntariatul în domenii relevante etc. Unii profesori spun că deși există cursuri acreditate la Casa Corpului Didactic pe care le pot urma, chiar și la prețuri accesibile, multe dintre acestea nu conțin informație la zi și nu mai sunt utile pentru predarea la clasă.

PROBLEMA 22

Progresul în carieră nu este urmat de noi roluri sau responsabilități

Progresul în carieră nu este urmat de noi roluri sau responsabilități asociate competențelor mai ridicate. Participarea cadrelor didactice la programe de formare continuă este adeseori o alegere personală și se bazează în mare măsură pe nevoia de acumulare de credite de formare continuă și mai puțin pe îmbunătățirea procesului educativ (de multe ori programele se corelează în mică măsură cu nevoile instituțiilor de învățământ și sunt plătite adesea de profesorii participanți).

PROBLEMA 23

Absența datelor centralizate cu privire la programele de formare continuă

Nu există informații centralizate privind programele de formare profesională continuă (fie ele acreditate sau nu) și nici despre numărul participanților la astfel de programe. În unele școli, în mediul urban, există profesori care își iau rolul de centralizare a cursurilor disponibile și de transmitere a acestor informații către colegii lor, dar este o activitate spontană, voluntară.

PROBLEMA 24

Impactul acestor programe nu este știut

Impactul acestor programe asupra procesului de învățământ nu este momentan monitorizat și deci nici succesul programului nu poate fi măsurat eficient.

PROBLEMA 25

Nu există un fond dedicat pentru formarea continuă a cadrelor

Fondurile necesare participării cadrelor didactice la programele de formare continuă sunt prevăzute în finanțarea de bază, dar împreună și indistincte de alte categorii de bunuri sau servicii (cum ar fi necesarul materialelor din laboratoare, întreținerea, etc). Ceea ce de multe ori duce la alocarea acestor fonduri pentru alte întrebunișări.

Studiul OECD 2017 arată că: "În România, cadrele didactice din învățământul gimnazial acumulează, în medie, mai multe zile de formare continuă (24) și sunt expuse unui număr mai mare de teme (7) decât media

europeană (10 zile și 5 teme) (OECD 2014c în Comisia Europeană, 2015b). Cu toate acestea, profesorii suportă majoritatea costurilor formării lor continue și sunt stimulați să participe mai degrabă la cursuri acreditate care le permit să acumuleze credite ce le asigură evoluția în carieră didactică și siguranța locului de muncă decât la cele care le-ar răspunde propriilor nevoi de învățare profesională”.

Această problemă se compune din două aspecte, una fiind reglementarea incertă din domeniul formării continue (și cum aceasta este văzută adesea doar ca o formalitate) precum și managementul problematic la nivel local al unităților de învățământ, de multe ori subfinanțate (mai ales în mediul rural) unde faptul că aceste fonduri sunt indistincte de bugetul total duce la o depriorizare a formării și la alocarea acestora pentru alte scopuri (de multe ori de întreținere și funcționare).

Din articolul Școala9 reies următoarele date (eșantion de 250 profesori):

- peste 50% dintre profesori au cheltuit sub 500 de lei pentru formarea continuă în ultimele 12 luni (n.r. 2018-2019) și doar puțin peste 14% dintre ei au cheltuit peste 1000 de lei.
- 67,5% dintre profesori spun că aceste costuri nu au fost decontate de școală, în timp ce 10.8% au spus că au fost decontate integral, iar 21.7% parțial.

PROBLEMA 26

Nu există informații cu privire la sumele reale cheltuite pe formare continuă

Nu există date centralizate deschise legate de sumele din bugetele instituțiilor de învățământ care sunt folosite pentru participarea cadrelor didactice la programele de formare continuă.

PROBLEMA 27

Lipsa reglementărilor unitare și armonizate

Deși au existat sute de programe de formare (acreditate sau nu) la care au participat mii de cadre didactice și există alte tipuri de activități care pot fi considerate parte a dezvoltării profesionale, fără o reglementare unitară și evaluarea pe baza unor criterii obiective a relevanței acestora, ele fac obiectul deciziilor locale/ individuale care de multe ori sunt arbitrare.

PROBLEMA 28

Lipsa resurselor online în limba română de pregătire a profesorilor

Platformele care centralizează resurse pentru profesori sunt construite sub formă de forumuri în care nu există un sistem de curatoriere a conținutului, implicit, navigarea coerentă a acestora este aproape imposibilă, profesorii neavând capacitatea de a putea alege conținutul relevant sau bine conceput pentru a se folosi de el.

Biblioteca CCD este de asemenea offline, iar lista de resurse pe care o recomandă instituția cuprinde în proporție de 70% resurse de învățare în limba engleză precum edX.com, Udacity și alte platforme online de e-learning, multe dintre acestea contra cost.

PROBLEMA 29

Lipsa resurselor și a instrumentelor digitale gratuite pe care profesorii le pot folosi la clasă

Fiecare cadru didactic, odată ajuns în învățământ este pe cont propriu și își construiește lecțiile folosindu-se de resurse pe care le descoperă și

adaptează singur, unica îndrumare venind de la alte cadre didactice, tot la inițiativa independentă a profesorului. Un program util în limba română pentru profesori este inițiat de Google cu resurse utile pentru clasă și pentru digitalizarea activității profesorilor, dar este centrat pe produsele tech ale companiei. Platforme cu alte resurse pentru profesori există, dar multe dintre ele sunt contra cost.



SOLUȚII





Școala Profesorilor

Managementul carierei pentru profesori,
simplificat



PROBLEME REZOLVATE

- Nu există un fond dedicat pentru formarea continuă a cadrelor
- Nu există informații cu privire la sumele reale cheltuite pe formare continuă
- Absența datelor centralizate cu privire la programele de formare continuă

DESCRIERE SOLUȚIE

Managementul carierei în educație este un concept destul de străin și profesorii sau învățătorii nu au instrumente la dispoziție pentru a-și planifica parcursul profesional corect și cu un consum minim de resurse.

Școala profesorilor este o aplicație web în care profesorul își poate crea un cont și configura un parcurs profesional dorit, iar pe baza acestuia i se recomandă un plan de învățare (inclusiv cursuri recomandate, acreditate sau nu), iar școala își poate crea un cont unde își poate introduce toți profesorii și menține la zi informațiile despre gradele, cursurile și formările acestora, unde poate configura parcursul resurselor sale umane, estima costuri și organiza calendarul de training

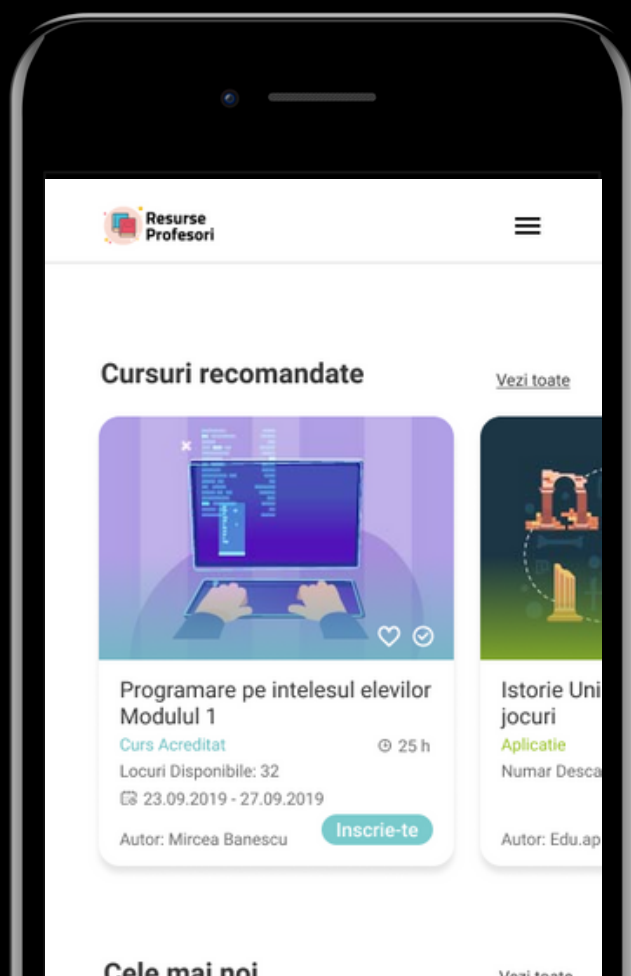
SCHIMBĂRI

- Consolidarea conceptului de management al carierei pentru cadrele didactice, construirea de obiective de învățare și evaluări constante de performanță, totul într-un sistem digital
- Eficientizarea bugetelor alocate pentru formarea profesorilor atât pentru școli cât și la nivel personal pentru fiecare cadru didactic



Resurse Profesori

Resurse educaționale gratuite pentru toți profesorii



PROBLEME REZOLVATE

- Lipsa resurselor online în limba română de pregătire a profesorilor
- Lipsa resurselor și a instrumentelor digitale gratuite pe care profesorii le pot folosi la clasă

DESCRIERE SOLUȚIE

Fiecare cadru didactic, odată ajuns în învățământ, este pe cont propriu și își construiește lecțiile folosindu-se de resurse pe care le descoperă și adaptează singur, unica îndrumare venind de la alte cadre didactice tot la inițiativa independentă a profesorului. Resurse profesori este un set de instrumente de folosit la clasă pe care să și-l configureze și descarce din platformă orice profesor.

Răspunzând la câteva întrebări legate de mediul în care predă, profesorul își poate personaliza un pachet de bază de resurse utile pentru predatul de zi cu zi. În același timp, aplicația poate recomanda o serie de alte instrumente administrative utile în managementul cursurilor: instrumente de monitorizare a progresului elevilor, de management personal al timpului, cataloage digitale etc.

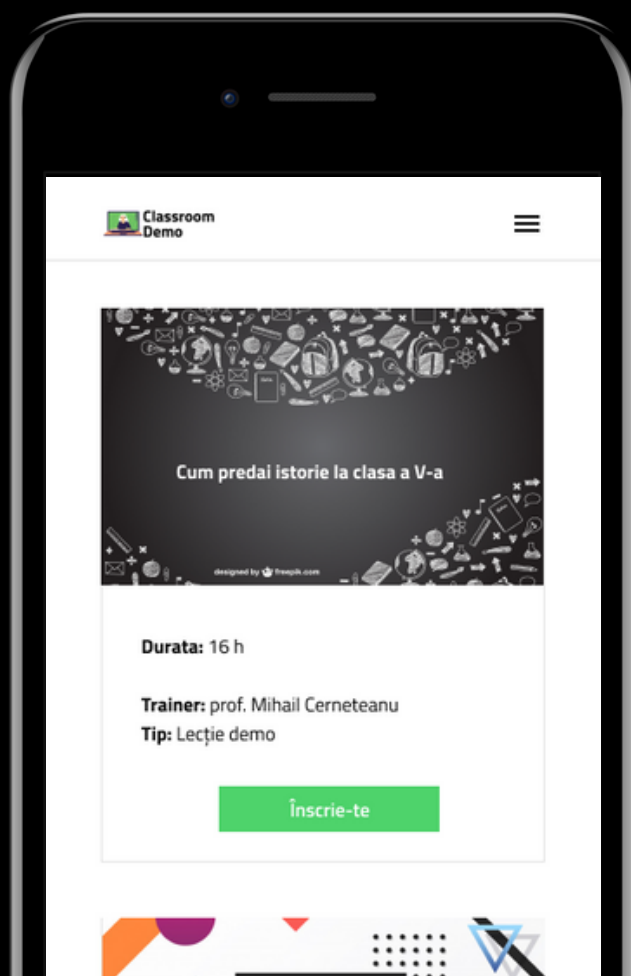
SCHIMBĂRI

- Diversificarea arsenalului de instrumente disponibile pentru lucrul la clasă, adaptate nevoilor elevilor
- Accesul facil la resurse evaluate și recomandate pentru profesori



Classroom Demo

Mentorat video pentru profesorii la început
de drum



PROBLEME REZOLVATE

- Formare inițială de scurtă durată și accent scăzut pe componenta didactică
- Programul de mentorat nu funcționează
- Profesoratul este privit ca un loc de muncă de tranziție

DESCRIERE SOLUȚIE

O problemă foarte mare în sistemul educațional din România e faptul că mentoratul și pregătirea inițială a cadrelor didactice nu asigură însușirea competențelor care permit mai apoi gestiunea socio-emoțională a copiilor și a tinerilor. În lipsa unui sistem funcțional de mentorat, cadrele didactice începătoare sunt lăsate pe cont propriu cu foarte puțin ghidaj din partea colegilor lor.

Classroom Demo este o platformă care oferă acces la o colecție de materiale video pentru profesorii și învățătorii începători care au nevoie de ghidaj pentru a deveni mai buni la clasă. Materialele vor fi de mai multe tipuri - ore deja înregistrate de profesori metodiști pentru a permite începătorilor să analizeze desfășurarea unei ore la clasă, alături de alte materiale video utile construite de cadre didactice experimentate. În plus, platforma poate conține și materiale video în alte limbi, subtitrate în limba română.

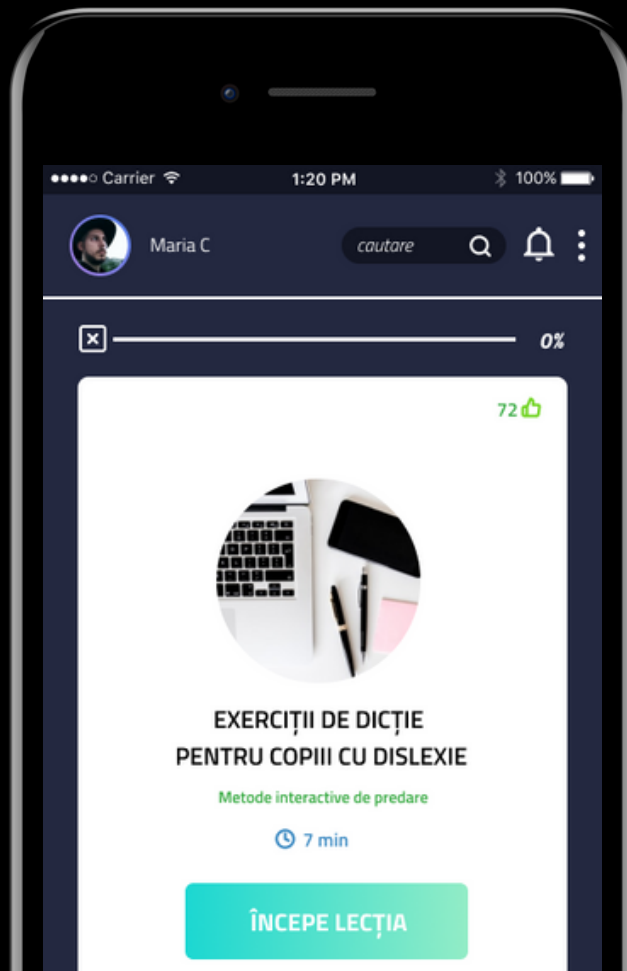
SCHIMBĂRI

- Creșterea gradului de atractivitate pentru profesie și a retenției cadrelor didactice în primii ani de învățământ
- Asigurarea accesului la cursuri relevante și utile pentru profesori, indiferent de locul în care se află aceștia
- Resurse gratuite dedicate îmbunătățirii actului didactic



Teacher Workout

Micro-learning pentru profesori



PROBLEME REZOLVATE

- Timp insuficient pentru dezvoltarea competențelor didactice
- Însușirea de aptitudini noi nu este recompensată
- Formare insuficientă pentru gestiunea psiho-socială a elevilor

DESCRIERE SOLUȚIE

Educatorii joacă un rol covârșitor în dezvoltarea noastră, de aceea este important să înțelegem în profunzime cum putem să îi ajutăm și să îi echipăm cu toate instrumentele necesare ca ei să poată avea grijă de noi și de copiii noștri. Formarea inițială nu asigură însușirea competențelor care permit mai apoi gestiunea socio-emoțională a copiilor și a tinerilor.

Teacher workout este o aplicație care oferă acces la cursuri scurte, interactive, pe subiecte care acoperă o gamă largă de tematici de la identificarea cu ușurință a copiilor cu dificultăți de învățare, până la gestiunea situațiilor complicate de la clasă, integrarea copiilor cu nevoi speciale în colectivul clasei și multe alte micro-cursuri de formare de obiceiuri pozitive pentru profesor.

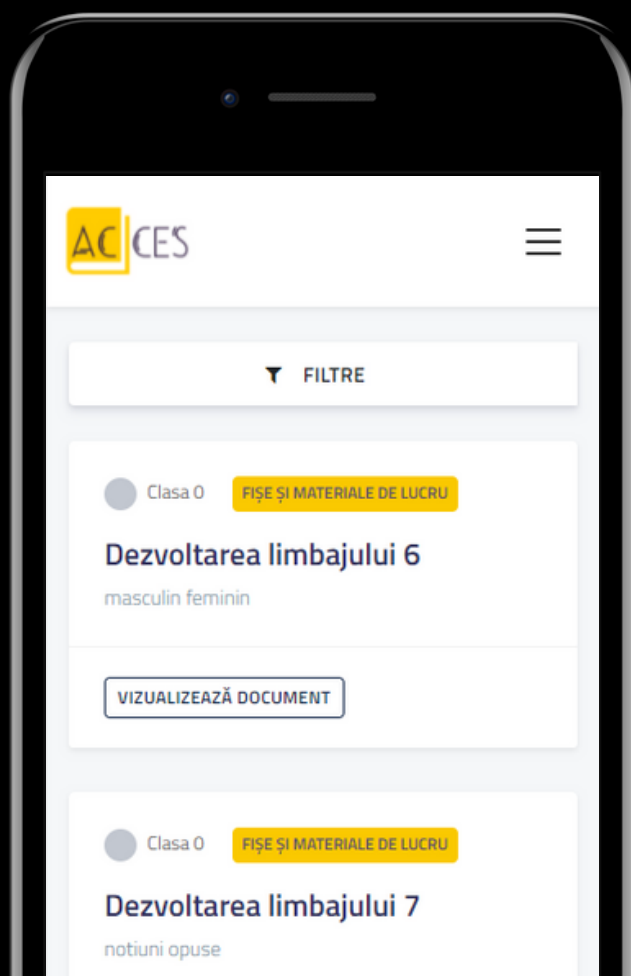
SCHIMBĂRI

- Programe flexibile de învățare, accesibile pe telefonul mobil
- Informații punctuale, livrate în pastile educaționale croite special pentru profesori
- Creșterea capacității profesorilor de a gestiona clasa din punct de vedere al interacțiunii sociale



Acces

Resurse educaționale gratuite pentru profesorii care lucrează cu copii cu CES



PROBLEME REZOLVATE

- Lipsa resurselor și a instrumentelor digitale gratuite pe care profesorii le pot folosi la clasă
- Lipsa resurselor online în limba română de pregătire a profesorilor
- Problema profesorilor din școlile speciale

DESCRIERE SOLUȚIE

Resursele disponibile online pentru lucrul cu elevi în situații de risc sau pentru integrarea copiilor cu cerințe educaționale speciale adesea nu sunt relevante sau nu sunt în limba română și nu sunt adaptate la realitatea din România.

AcCES este un centralizator digital de resurse educaționale gratuite pentru profesorii care lucrează cu copii cu CES, integrată și cu un helpline asigurat de psihologi cu care profesorii pot veni în contact pentru a discuta cazuri speciale și a obține sfaturi și ajutor. Platforma va deschide resursele pentru toți profesorii, iar pentru a intra în contact cu un terapeut, aceștia vor trebui să își creeze un cont și să posteze o cerere de ajutor pentru a putea fi preluați de un specialist.

SCHIMBĂRI

- Resurse digitale pentru profesorii care lucrează cu copiii cu CES în limba română, maghiară și engleză
- Informații validate, resurse verificate și aprobate de specialiști
- Helpline dedicat pentru situații concrete și sprijin imediat



Profesor în Spital

Acces la educație pentru copiii internați în spitale

9:41

Profesor în Spital

Prenume

Nume

Adresa de e-mail

Parole

PROBLEME REZOLVATE

- Problema profesorilor din școlile speciale și situația școlilor din spitale

DESCRIERE SOLUȚIE

Copiii care sunt internați pentru mult timp rămân în urmă cu materiile predate în școală, ceea ce înseamnă că vor fi reintegrați în colectiv mult mai greu atunci când vor reveni în sala de clasă. Profesorii nu sunt pregătiți pentru astfel de situații și pentru mulți dintre ei ar fi extrem de dificil să se deplaseze să lucreze cu acești copii în spital. Platforma Profesor în spital centralizează ONG-urile care derulează programe de școală în spital.

Datele sunt dispuse pe județe și orașe, iar pe pagina dedicată fiecărui ONG, un spital sau un părinte poate să aplice pentru a beneficia, în măsura disponibilității ONG-ului, de acest tip de serviciu. Platforma identifică inclusiv acele orașe în care în acest moment nu există ONG-uri active, dar unde apare această nevoie de sprijin educațional. În același timp, pentru a susține activitatea ONG-urilor, platforma este integrată și cu un sistem de plăți pentru a le oferi acestora posibilitatea de a strânge fonduri pentru extinderea programelor lor.

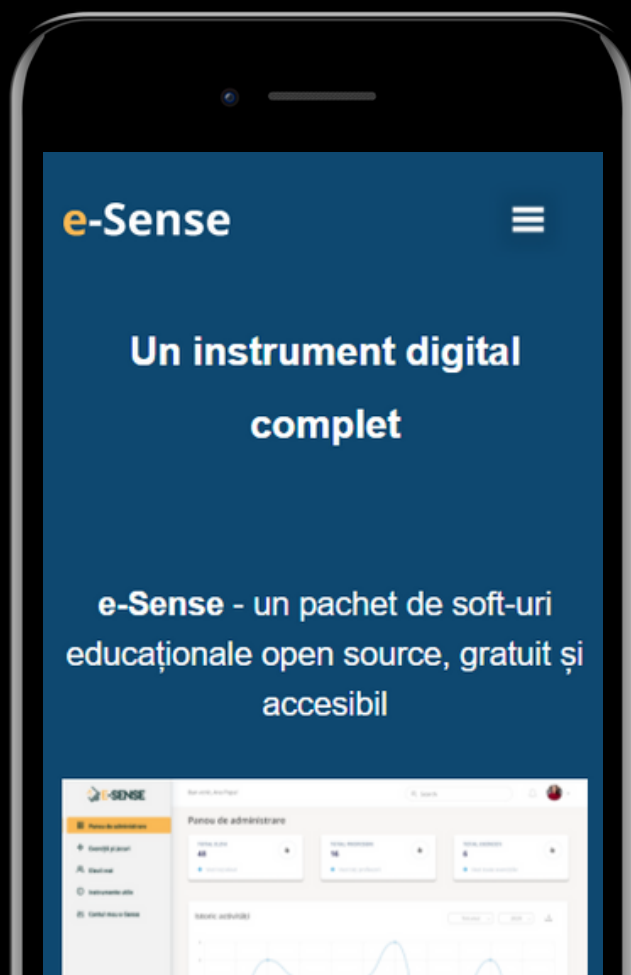
SCHIMBĂRI

- Creșterea capacității și a calității serviciilor oferite prin școlile de spital
- Creșterea numărului de elevi care beneficiază de sprijin în perioadele de spitalizare



e-Sense

Exerciții flexibile, adaptate pentru copiii cu
surdocecitate



PROBLEME REZOLVATE

- Problema profesorilor din școlile speciale și situația școlilor din spitale
- Lipsa resurselor online în limba română de pregătire a profesorilor
- Lipsa resurselor și a instrumentelor digitale gratuite pe care aceștia le pot folosi la clasă

DESCRIERE SOLUȚIE

Accesul la o educație de calitate pentru copiii cu surdocecitate depinde de accesul celor care se ocupă de formarea lor la resurse educaționale de calitate. Copiii în această situație au nevoi speciale ce țin de comunicare, socializare, dezvoltare cognitivă și psihomotrică.

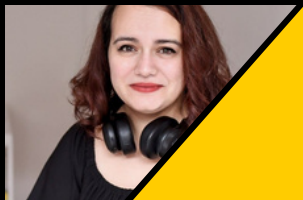
eSense este o soluție adaptată nevoilor lor specifice date de combinația de deficiențe de vedere și de auz. Aplicația sprijină cadrele didactice în intervenția timpurie și nu numai, cu exerciții și jocuri flexibile, care urmează curriculumul în vigoare, fiind deschisă pentru toată lumea, open-source, replicabilă și reutilizabilă în toată lumea.

e-Sense este de asemenea integrată cu un modul de management digital al parcursului copiilor și un sistem de monitorizare și raportare pentru școli.

SCHIMBĂRI

- Profesorii din școlile speciale vor avea la dispoziție gratuit un instrument complex de intervenție, în limba română, care poate fi cu ușurință extins și completat cu noi și noi resurse
- Școlile și cadrele didactice vor putea menține o evidență digitală a parcursului elevilor lor

ECHIPA



Olivia
Vereha
Program Lead &
UX Architect



Alexandra
Brinzaniuc
Research & UX
Architect



Adelina
Nicolaov
UX/UI Designer



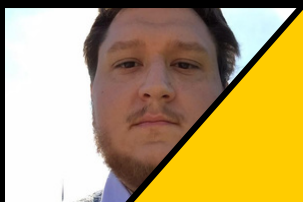
Radu
Sofrone
UI/UX Designer



Bogdan
Ivănel
Lead Researcher



Raul
Ritea
Program Assistant
& Researcher



Dragos
Costache
Researcher



Radu
Ștefănescu
Software
Architect



Irina
Borozan
Tech Researcher



Oana
Despan
Program Assistant



Codru
Vrabie
Consultant



Cristiana
Nistor
Research
Consultant

Un program al



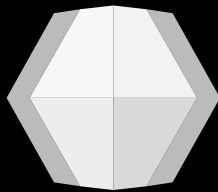
Code for
Romania

Suținut de



Fundația
Vodafone
România





**Code for
Romania**

**UPGRADING ROMANIA
ONE APP AT A TIME**

Civic Labs