

GHID PENTRU ELABORAREA PORTOFOLIILOR DIGITALE

1. Portofoliul digital, cu structura recomandată (vezi **Anexa B**) va fi încărcat sub forma unui **singur document în format PDF**. NU vor fi acceptate portofolii în format DOC, DOCX, BMP, PNG, JPG (ori cu alte extensii decât PDF) sau în fișiere separate. Pentru convertirea documentelor din doc/docx în pdf (dacă nu o faceți direct din aplicația Word cu Save As-Salvează ca), vă recomand https://www.ilovepdf.com/word_to_pdf iar pentru combinarea mai multor documente într-un singur fișier pdf puteți utiliza https://www.ilovepdf.com/merge_pdf
2. Toate documentele (cu excepția documentelor scrise de mână și scanate) vor fi tehnoredactate cu font **Times New Roman** de **12**, text aliniat **stânga-dreapta** (justified), cu spațiere a paragrafelor de **1,5 rânduri**. Portofoliul va avea maximum 20 de pagini. **Este obligatorie folosirea modelului de pagină de titlu pentru portofoliul digital (vezi Anexele C și D)**. Dacă nu ați instalat Office Word vă recomand să utilizați suita office Libre Office <https://www.libreoffice.org/download/download/> sau alte variante similare: Google Documents <https://docs.google.com/> sau Microsoft Office Online, <https://www.microsoft.com/ro-ro/microsoft-365/free-office-online-for-the-web>
3. Portofoliile digitale vor include toate documentele solicitate și se vor încărca **la data** examenului/colocviului (nu mai devreme sau mai târziu) prin platforma **Edmodo** www.edmodo.com. Studenții vor intra pe grupul corespunzător și vor încărca portofoliul în dreptul itemului **Portofoliu digital**, prin click pe **TURN IN / SUBMIT**.

4. Este **foarte important** să verificați dacă numele dvs. este trecut **corect** în setările profilului Edmodo (click pe iconul profilului din dreapta sus > Settings > Personal Information, rubrica Account). La First Name vă rog să treceți **prenumele** iar **numele de familie** la Last Name, **cu diacritice**. Vă rog să treceți peste tot **doar numele din certificatul de naștere** cu care apăreți în EvStud. Vă rog să treceți corect numele dvs. complet, cu majusculă *doar la începutul prenumelui/numelui de familie* (de exemplu Valentina Olteanu, nu VALENTINA olteanu, valentina olteanu, VALENTINA OLTEANU sau vaLENTina OLTEANU). Este recomandată și actualizarea emailului precum și a pozei de profil.
5. Pentru discipline finalizate cu examen/colocviu (cu excepția acelor de la Conversie PIPP, anul II), **este obligatoriu să scrieți de mână eseul** (punctul c) adăugând la începutul documentului *Lucrare scrisă la disciplina* (înlocuiți cu titulatura disciplinei, de exemplu Gestionarea situațiilor conflictuale), urmând ca în dreapta sus să scrieți prenumele și numele din certificatul de naștere, data examenului, specializarea (vezi Anexa A).
6. Vă rog să **NU** îmi trimiteți portofoliile digitale la adresa alexstrunga@gmail.com. Dacă aveți solicitări sau întrebări cu privire la portofolii le puteți posta public pe platforma Edmodo (variantea recomandată), transmite șefei de an, sau comunica prin email la adresa pedagogie.ucv@gmail.com
7. Vă rog **să urmăriți postările din grupul Edmodo** deoarece *vă voi anunța dacă nu am primit unele portofolii digitale* la cel mult 2 zile de la data examenului. Dacă nu am primit portofoliul dvs. vă rog să îl reîncărcați (**TURN IN**) pe platforma Edmodo sau să mi-l trimiteți pe email la adresa pedagogie.ucv@gmail.com, menționând prenumele, numele, specializarea și data examenului. Vă rog să nu

trimiteți portofoliile digitale pe email **DECÂT** dacă este absolut necesar (adică în cazul menționat mai sus). Dacă aveți întrebări cu privire la încărcarea documentelor, **vă rog să postați o întrebare pe grupul Edmodo. Dacă este cazul, voi organiza o sesiune specială Zoom pentru colegii care au probleme tehnice sau nu reușesc să încarce fișierele.**

8. Am rugămintea ca documentele solicitate în portofoliul digital să fie **în ordine** (1. Conspect, 2. Referat, 3. Eseu 4. Proiect). Vedeți **Anexele, B, C și D**
9. Am rugămintea **SĂ NU PLAGIAȚI DOCUMENTE** de pe internet sau din cărți. Lucrările plagiate vor fi automat depunctate. Voi verifica *toate* documentele cu un program special anti-plagiat, care indică sursele și procentul de text similar. Vă puteți verifica și singuri textele cu QUETEXT <https://www.quetext.com/> sau PLAGIARISMA <http://plagiarisma.net/ro/>. Dacă aveți un procent mai mare (20-30% text similar), este obligatoriu să reveniți asupra textului. În orice caz, mai bine redactați un text original de la început, decât să plagiați și să modificați ulterior textul. **Nu voi accepta nici portofolii identice.** Acestea vor fi, de asemenea, depunctate. Singura lucrare care poate fi realizată în colaborare (deci poate fi identică pentru membrii echipei) este proiectul aplicativ (punctul d din lista de cerințe). Pentru mai multe detalii cu privire la citarea **corectă** a surselor utilizate în elaborarea portofoliile, vă rog să descărcați acest ghid http://alexstrunga.ro/resources/Ghid_licenta_UB.pdf

Anexa A. Model lucrare scrisă pentru eseu

Valentina Olteanu

04.06.2020

Management educațional, anul I

Lucrare scrisă la disciplina

.....

Realizați un proiect de dezvoltare profesională sub formă de eseu, în care dvs. să precizați obiectivele de dezvoltare profesională, metodele prin care le puteți atinge, în contextul disciplinei

Anexa B. Structura portofoliului digital

1. Recenzia unei cărți din tematica disciplinei (1-3 pg);
2. Referat pe un subiect la alegere din tematica disciplinei (2-5 pg);
3. Un proiect de dezvoltare profesională, în care să prezentați (după modelul prezentat în materialele-suport) obiectivele și metodele de dezvoltare profesională, în contextul disciplinei (2-5 pg);
4. Proiect aplicativ, realizat în colaborare cu alți colegi sau individual, pe un subiect relevant din tematica disciplinei (5-10 pg).

Anexa C. Model pagina de titlu portofoliu digital

**UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA
FACULTATEA DE LITERE
DEPARTAMENTUL DE COMUNICARE, JURNALISM ȘI ȘTIINȚE
ALE EDUCAȚIEI**

Portofoliu digital

**(Nume student)
(specializare), (anul de studiu)**

**Craiova
(anul)**

Anexa D. Exemplu pagina titlu portofoliu digital

**UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA
FACULTATEA DE LITERE
DEPARTAMENTUL DE COMUNICARE, JURNALISM ȘI ȘTIINȚE
ALE EDUCAȚIEI**

Portofoliu digital

**Valentina Olteanu
Management educațional, anul I**

**Craiova
2020**

RECOMANDĂRI ȘI MODELE DE DOCUMENTE PENTRU PORTOFOLIUL DIGITAL

A. Structura portofoliului digital

1. Conспектul unui capitol dintr-o carte din tematica disciplinei (1-3 pg);
2. Referat pe un subiect la alegere din tematica disciplinei (2-5 pg);
3. Proiect de dezvoltare profesională sub formă de eseu, în care dvs. să precizați obiectivele de dezvoltare profesională, metodele prin care le puteți atinge, în contextul disciplinei (2-5 pg);
4. Proiect aplicativ, realizat în colaborare cu alți colegi sau individual, pe un subiect relevant din tematica disciplinei (5-10 pg).

B. Recomandări pentru realizarea documentelor

1. *Conспектul*

- Se recomandă prezentarea unei cărți, unui capitol sau subcapitol de carte sau articol din tematica disciplinei
- Prezentați ideile principale ale studiului
- Analizați critic ideile din perspectiva utilității pentru un expert în științele educației, profesor în învățământul primar și preșcolar, expert în consiliere educațională sau management educațional
- Se recomandă verificarea anti-plagiat prin utilizarea motoarelor de căutare recomandate

2. *Referatul*

- Se recomandă analiză comparativă a două modele teoretice sau de cercetare
- Se fac trimiteri la alte studii din literatura de specialitate utilizând aparatul critic adecvat (citări, referințe, bibliografie)
- Prezintă asemănările și deosebirile dintre cele două modele
- Prezintă opțiunea autorului pentru unul dintre cele două modele scoțând în evidență avantajele și dezavantajele acestuia din perspectiva implementării la nivelul practicii educaționale.
- Se recomandă verificarea anti-plagiat prin utilizarea motoarelor de căutare recomandate

3. *Proiectul de dezvoltare profesională*

- Se prezintă sintetic, preferabil sub formă de eseu, proiectul de dezvoltare profesională sau planul de carieră al autorului

- Se va scoate în evidență experiența acumulată până în momentul de față în calitate de (după caz): student, masterand, doctorand, cercetător, cadru didactic sau participant la cursuri de formare (sau alte situații)
- Se prezintă, într-un mod critic, obiectivele de dezvoltare profesionale ale autorului
- Se analizează metodele prin care se pot atinge aceste rezultate (participarea la cursuri de formare, conferințe, proiecte, publicarea unor cărți etc)
- Proiectul va fi scris de mână
- Se recomandă verificarea anti-plagiat prin utilizarea motoarelor de căutare recomandate

4. Proiectul aplicativ

- Prezintă un studiu de caz (cu relevanță pentru o instituție de învățământ sau pentru un cadru didactic) sau un proiect de cercetare (nu trebuie incluse rezultatele cercetării)
- Analizați critic ideile din perspectiva utilității pentru un expert în științele educației, profesor în învățământul primar și preșcolar, expert în consiliere educațională sau management educațional (în funcție de specializare)
- Recomandări: https://www.alexstrunga.ro/resources/Ghid_lucrari.doc

C. Modele pentru realizarea documentelor

Anexa A, B. Conспект

Anexa C. Referat

Anexa D. Proiect de dezvoltare profesională

Anexa E. Proiect colaborativ

Anexa A

Model recenzie

Lucrarea *Alternativa pedagogică Montessori în România. Studiu de caz în domeniul învățământului preșcolar* abordează într-o manieră sistematică problematica deosebit de complexă a pedagogiilor alternative în România și, în particular, școala Montessori. Studiul doamnei profesor este bine sistematizat, original, consistent din punct de vedere științific și util cadrelor didactice și studenților interesați de alternativa pedagogică Montessori.

Primul capitol – Alternative educaționale în România – sintetizează, în mod avizat, situația existentă în țara noastră, originile și evoluția alternativelor pedagogice, precum și principalele asemănări și deosebiri dintre acestea.

Capitolul al doilea – Pedagogia Montessori – o importantă alternativă educațională – prezintă succint viața Mariei Montessori, filosofia și caracteristicile alternativei pedagogice Montessori, principiile, obiectivele, curriculumul și strategiile de instruire specifice. Autoarea analizează, de asemenea, răspândirea pedagogiei Montessori la nivel global și național.

Capitolul al treilea prezintă un posibil model de cercetare a pedagogiei Montessori, care, după o completare teoretică și metodologică corespunzătoare, ar putea reprezenta un instrument de investigație științifică util celor interesați de studiul alternativelor pedagogice.

În concluzie, apreciem că lucrarea *Alternativa pedagogică Montessori în România. Studiu de caz în domeniul învățământului preșcolar*, elaborată de doamna, are valoare de ghid metodologic privind implementarea alternativei pedagogice Montessori în România, reprezentând, în același timp, un demers remarcabil în direcția dezvoltării domeniului pedagogiilor alternative.

26.07.2017

dr. Alexandru Constantin Strungă,
Universitatea din Craiova

Anexa B

BOOK REVIEW: ROLF ARNOLD (2010) - ASSISTED LEARNING: A WORKBOOK, LANDAU: BILDUNGSTRANSFER VERLAG¹

Dr. Alexandru-Constantin Strungă

University of Craiova

Communication, Journalism and Education Sciences Department

Abstract

The current review aims to make a short overview of Professor Rolf Arnold's book on assisted learning highlighting the notions that are at the core of author's enabling didactics: self-determination and self-control in learning, educational leadership and emotional competences, in the context of postmodern pedagogy.

Keywords:

Assisted learning, self-determination, self-control, educational leadership, emotional competences, Rolf Arnold

Professor Rolf Arnold, born in 1952, got his PhD at the University of Heidelberg, worked after that in an International Adult Education Centre, conducted his postdoctoral studies at the Distance University of Hagen, Germany, in 1987, and has been working since 1990 at the Department of Pedagogy (particularly Vocational, Distance and Adult Education) at the Technical University of Kaiserslautern, Germany. He is also Scientific Director and Chairman of the Board for the Distance and International Studies Centre (DISC), and the Speaker of the Virtual Campus Rhineland-Palatinate (VCRP). Few specialists in Education Sciences are more prolific in the field of pedagogy than Professor Rolf Arnold: author of over 50 books, he recently published *How to Lead without Domineering: 29 Smart Leadership Rules* (also

¹ Articol publicat în jurnalul SSERR și disponibil online la <https://sserr.ro/wp-content/uploads/2014/12/1-74-75.pdf>

available on Amazon Kindle, in e-book format) and *Independent Learning* (in collaboration with Markus Lermen).

According to the author, the pedagogical concepts that stand at the foundation of these book are: a) self-determination and self-control in learning, b) educational leadership and c) the notion of emotional competence. All these three concepts reflect current preoccupations in postmodern pedagogy, and they are integrated by Professor Arnold in the operational and intriguing notion of *assisted learning* respectively an *enabling didactics*.

The book is structured in 8 chapters that progressively introduce the reader in the topic of assisted learning, starting from the analysis of uncertainty in education (Chapter 2), a postmodern presentation of learning and learning theories (Chapter 3) respectively the principle of leadership and guidance (Chapter 4). The concept of assisted learning is further developed in a separate section (Chapter 5), in which the author expands his ideas of the shifting from teaching culture to learning culture, the issue of innovating the pedagogical methodology, the importance of e-learning and of guided self-study. The book is continued in Chapter 6 by a pertinent study of pedagogical leadership as a subsidiary leadership, highlighting the importance of self-leadership, self-reflection and trust in teacher – student relationships. One of the most important contribution of the book, in our opinion, is concentrated in the last two chapters: The Systemics of Emotions (Chapter 7) and Emotional Competence as a core competence of school leadership (Chapter 8). The author, reflecting a deep understanding of the importance of emotional dimension in education, with obvious influences from humanistic psychology, underlines the necessity of encouraging the development of emotional competences, particularly at the level of educational leadership.

We strongly recommend *Assisted Learning: A Workbook* by Professor Rolf Arnold to: teachers (particularly from primary and preschool education), teacher trainers and university professors, school managers and leaders, adult education providers, and to education sciences students interested to understand more about the current trends in postmodern pedagogy, particularly in Europe.

References

Arnold, R. (2010). *Assisted learning: a Workbook*, Landau: Bildungstransfer Verlag.

TEORIA LUI J. HOLLAND ȘI E. SCHEIN DIN PERSPECTIVA CONSILIERII EDUCAȚIONALE²

Dr. Strungă Alexandru , Universitatea din Craiova

J. HOLLAND AND E. SCHEIN'S THEORIES FROM THE PERSPECTIVE OF EDUCATIONAL COUNSELING

Rezumat

În acest articol ne-am propus să analizăm implicațiile sistemelor teoretice și metodologice ale lui Holland și Schein în domeniul consilierii educaționale. În acest context am identificat asemănările și deosebirile, posibilele avantaje și dezavantaje, precum și implicațiile teoriei lui Schein în dezvoltarea unui nou model de consiliere și de reconfigurare a instituțiilor școlare, din perspectiva educației postmoderne.

Cuvinte cheie: *consiliere educațională, teoria ancorelor, modele de consiliere, consiliere bazată pe proces, educație postmodernă.*

A. Asemănări și deosebiri

Fundamentul. Atât teoria lui Holland cât și cea a lui Schein au în vedere clasificarea indivizilor, în raport cu mai multe criterii. Astfel se pot forma categorii de persoane. Criteriile în funcție de care se realizează clasificarea privesc anumite aspecte, trăsături și componente ale personalității.

Caracteristicile categoriilor. De asemenea, fie că este vorba de ancore, fie că este vorba despre tipurile de personalitate ale lui Holland, ele sunt relativ stabile, nu se schimbă ușor în timp, deși acest lucru este posibil (Schein, 1978, p. 126). Pe de altă parte, atât tipurile evidențiate de Holland cât și ancorele teoretizate de Schein pot exista în diverse combinații, amalgamuri, cu observația că, cel mai adesea, doar un singur tip/ancoră este dominant(ă). Putem argumenta ușor acest lucru în teoria lui Holland, prin însuși codul de personalitate Holland, care grupează cele mai evidente trei tipuri prezente în personalitatea cuiva. Și ancorele pot exista în diverse combinații, după cum Schein evidențiază într-o cercetare realizată în 1975 la Institutul Tehnologic din Massachusetts – MIT (Schein, 1978, p. 162). Autorul menționează de asemenea, ceea ce este valabil și pentru tipurile lui Holland, că elementele clasificării par să

² Strungă, A.C. Teoriile lui J. Holland și E. Schein din perspectiva consilierii educaționale, *Analele Universității din Craiova, Seria Psihologie – Pedagogie*, An VIII, 2009, nr. 19-20, pg. 183-197.

epuizeze „universul de discurs” al tipurilor de nevoi (*needs*) resimțite de participanții la studiul panel.

Omogenitatea caracteristicilor membrilor categoriilor. O altă paralelă interesantă este că atât cei încadrați într-un anumit tip de personalitate (Holland) cât și cei care au o anumită ancoră în comun (Schein) și care au o anumită ocupație, au comportamente, moduri de a gândi și tipare de acțiune asemănătoare: „Membrii acelorași domenii de activitate au *structuri și istorii similare ale dezvoltării personalității*”; „Indivizii care exercită profesii din anumite categorii și care au *structuri apropiate de personalitate, vor reacționa asemănător în reacții similare de muncă*”; „Exercitarea cu succes a unei ocupații/profesii cere anumite combinații de trăsături/caracteristici din partea indivizilor; *aceste combinații* (de aptitudini, interese, aspecte temperamentale, atitudini, valori) *sunt relativ similare* la diferitele persoane care exercită aceleași ocupații” (Holland, 1973, *apud* Jigău, 2007, p. 34). De asemenea Schein constată nu numai că se pot constitui clase care să cuprindă oameni cu moduri de a gândi, atitudini, valori asemănătoare, ci și că aceștia au reacții similare în raport cu anumite valori, afirmații, convingeri, sau situații. De exemplu, clasa celor cu ancore legate de competența managerială au avut răspunsuri asemănătoare în privința aderenței la principiile managementului clasic, chiar dacă ele s-au schimbat în timp (reflectând totuși o tendință a întregii clase). Totuși Schein recunoaște, cu onestitate, că anumite clase (de exemplu cea ancorată pe creativitate) este divizată în privința unor aspecte, cum ar fi raportul între deciziile morale și management (Schein, 1978, pp. 165-170).

Relația individ – mediu/organizație. De asemenea, putem constata că ambele teorii se referă la relația dintre personalitatea individului și mediul ocupațional/organizațional ca fiind un punct central. Mai concret, atât Holland cât și Schein susțin că în orice situație când există o compatibilitate între mediul ocupațional/organizațional și trăsăturile de personalitate (Holland) respectiv ancora unui individ (Schein) putem vorbi de *congruență*, care de obicei este însoțită de satisfacție personală și manifestarea optimă a personalității (Holland) sau de împlinirea nevoilor (Schein). În cazul contrar, *incongruență* se manifestă foarte des prin insatisfacție, frustrare, respectiv conștientizarea faptului că scopurile individuale nu corespund cu cele organizaționale, și că organizația nu răspunde adevăratelor nevoi personale ale unui individ aflat în această situație (Schein, p. 124).

Sisteme teoretice diferite. Putem identifica și numeroase diferențe între cele două teorii, cu privire la taxonomie. Spre exemplu, Holland identifică 6 tipuri de personalitate: realist, investigativ, artistic, sociabil, întreprinzător, convențional și realist iar Schein menționează 5 (1978) respectiv 9 ancore (1985): competența tehnică, competența managerială, securitatea organizațională, securitatea geografică, creativitatea, autonomia, serviciile aduse altor persoane, provocarea pură și stilul de viață (Schein, 1985 *apud* Nordvik, 1996). Cu toate acestea putem încerca să stabilim câteva punți între cele 2 taxonomii, de exemplu, există anumite aspecte ale tipului convențional care pot fi regăsite și la cei ancorați în securitate (geografică sau organizațională), tipul întreprinzător ne aduce aminte de ancora competenței manageriale, tipul artistic poate fi legat de ancora creativității, tipul sociabil de ancora serviciilor aduse celorlalți (dar și de cea a competenței manageriale).

Pe de altă parte, Holland a realizat un *model hexagonal*, care surprinde relațiile de *consistență* dintre cele 6 tipuri de personalitate (înaltă, medie sau scăzută). În cazul teoriei lui Schein *nu putem vorbi de un model* care să prezinte foarte precis relațiile dintre categoriile de ancore. Pe de altă parte, teoria lui Holland se bazează mai mult pe tipurile de personalitate (materializate în tipurile de activități și ocupațiile preferate/dorite, competențe existente și o autoapreciere) pe când cea a lui Schein se axează pe 3 elemente fundamentale: 1. *Perceperea talentelor și abilităților proprii* (bazate pe succesul actualizat într-o serie de medii organizaționale); 2. *Perceperea motivelor și nevoilor proprii* (bazate pe oportunitățile de autotestare și autodiagnoză în situații reale și cu feedback de la alții); 3. *Perceperea atitudinilor*

și valorilor, bazate pe interacțiunea reală dintre self și normele și valorile unei organizații sau mediu ocupațional (Schein, 1978, p. 125). Cu alte cuvinte, ancorele carierei sunt rezultatul interacțiunii între elementele amintite mai sus.

Capacitatea de predicție și experiența la locul de muncă. Ancorele, spre deosebire de tipurile de personalitate *nu pot fi anticipate prin teste* deoarece ele sunt identificate și descoperite prin intermediul *experienței* pe care individul o are într-un anumit mediu organizațional, fiind un **rezultat** al interacțiunii om – mediu. (Schein, 1978, p. 125) ceea ce nu se poate spune și despre SDS-ul lui Holland, care poate fi aplicat anterior unei experiențe de muncă (pentru simpla identificare a meseriilor compatibile cu tipul de personalitate).

Funcționalitatea și utilitatea. Din aceste motive, consideram că diferența principală între cele două teorii este faptul că teoria lui Schein pune pe prim plan *nevoile* mereu în creștere dar relativ stabile ale unei persoane (materializate în „ancore”) care se dezvoltă în timp, odată cu o *autocunoaștere* și o *percepție proprie a sensului ocupației* din ce în ce mai profundă, ca un rezultat al *interacțiunii* dintre cel angajat și organizație, spre deosebire de teoria lui Holland, care pune accentul pe trăsăturile de personalitate și pe compatibilitatea lor cu mediul ocupațional (chiar dacă ele sunt materializate ca valori, atitudini, interese). Într-o propoziție, dacă Holland se axează pe *interese*, Schein pune în centrul discuției *nevoile* mereu în tranformare ale ființei umane, ca și o relație dinamică între personalitate și cultura și climatul organizațional (Schein, 1978, p. 125). De aici și utilitatea diferită a celor două teorii. Teoria lui Holland poate fi utilizată cu succes în etapele timpurii de consiliere a carierei, atunci când tânărul caută mai multe meserii care i se potrivesc. Pe de altă parte, teoria ancorelor poate fi utilizată din momentul în care individul are deja o experiență ocupațională pentru identificarea nevoilor fundamentale și articularea unor strategii pentru a răspunde la ele, sau pentru identificarea unor organizații care să se plieze cât mai bine pe aceste ancore, care trebuie să se „potrivească” unui cadru ocupațional existent. Din acest motiv, pentru consilierea psihopedagogică teoria lui Holland are o relevanță mai mare, deoarece sprijină elevul sau studentul în identificarea unor meserii adecvate, pe când teoria lui Schein are relevanță mai ales în domeniul managementului organizațional, pentru manageri și angajați. De asemenea, teoria lui Schein este foarte utilă și în procesul de luare a deciziilor, atât la nivelul politicii manageriale cât și pentru angajații aflați pe diverse niveluri ale ierarhiei organizaționale.

Metoda. *The Holland Self-Directed Search* are mai multe forme, adresate mai multor tipuri de populații țintă: Form CP (pentru elevi/adolescenți), Form R (pentru adulți și studenți), Form E (pentru persoane cu un nivel redus de instruire). *The Holland Self-Directed Search – Form R* are următoarele componente: Form R Assessment Booklets, Occupations Finder and Alphabetized Occupations Finder Booklets, You and Your Career Booklets, Leisure Activities Finder Booklets, Educational Opportunities Finder Booklets, The SDS Technical Manual, The Professional User’s Guide. De cele mai multe ori chestionarul (cu 48 de itemi) este aplicat prin intermediul calculatorului, timpul mediu de lucru fiind de aproximativ 35-40 de minute. Metodologia de diagnoză în cazul teoriei lui Schein este un *chestionar* alcătuit din 40 de itemi și un *interviu* axat pe trecut, prezent și viitor precum și pe anumite evenimente din cariera subiectului.

B. Avantaje și dezavantaje

În literatura de specialitate sunt enumerate mai multe avantaje ale *metodei Holland* printre care ușurința în administrare, scorarea simplă, obținerea facilă a codului personal Holland, identificarea rapidă a ocupațiilor cu un cod similar celui personal. De asemenea printre avantajele metodei Holland mai putem menționa: modelul foarte coerent, cu care operează (modelul hexagonal) care specifică foarte exact relațiile dintre tipurile de personalitate și gradul de consistență dintre ele; larga lui utilitate pentru orientarea școlară (multe școli își organizează

ofertele curriculare în raport cu tipurile de personalitate formulate de Holland), simplitatea și ușurința de a fi aplicat și interpretat (standardizarea lui și aplicarea facilă), inclusiv pe Internet; un alt avantaj este faptul că este fundamentat și pe modelul Big Five de unde interesul multor psihologi pentru această metodă (Jigău, 2007, pp.47-47).

Ca dezavantaje relative sunt menționate: faptul că unii clienți au nevoie de servicii ulterioare administrării Inventarului pentru a primi din partea consilierului răspunsuri legate de logica acestui Inventar, modul de marcare a răspunsurilor, utilizarea Foii de răspuns, identificarea ocupațiilor corespunzătoare codului personal, valoarea predictivă limitată ș.a. (Jigău, 2007, pp.47-47). Printre dezavantaje mai putem enumera: faptul că tipurile de personalitate (categoriile) nu corespund cu clasificările clasice din psihologia personalității (ceea ce ar putea induce în eroare unele persoane mai puțin investigative), se pretează mai mult tinerilor care vor să își aleagă o școală sau o meserie și mai puțin adulților care sunt deja angajați și care trebuie să se descurce cu problemele inerente carierei și trebuie să ia decizii cu privire la locul de muncă. Un alt dezavantaj relativ este natura oarecum statică, axată pe trăsăturile de personalitate, care s-ar putea să nu identifice modificările dinamice dintre elementele structurale ale personalității precum și separarea de experiența propriu-zisă la locul de muncă și schimbările care se petrec ca urmare a acestei experiențe.

Legat de *teoria și implicit de metoda lui Schein*, putem identifica mai multe avantaje. Printre acestea: surprinderea mai exactă a relației dintre individ și organizație (dinamica nevoilor ca rezultat al experienței); legătura strânsă între teorie și activitatea/experiența în mediul organizațional; accentul pus mai mult pe nevoi și nu atât pe tipuri de personalitate; profunzimea calitativă a metodei care avantajează „sondarea” zonelor mai greu accesibile ale psihicului uman; înțelegerea mai bună a relațiilor dintre individ și cultura și climatul organizațional; încurajarea analizei „omului total”; observarea mai profundă a diverselor cariere și ocupații din cadrul organizațiilor și a modului în care ele interacționează; dezvoltarea unei înțelegeri optime a rolului schimbării sociale în cadrul organizațiilor; facilitarea dezvoltării organizaționale (Schein, 1978, p. 6-13); utilitatea pentru manageri și angajați etc.

Printre dezavantajele aferente teoriei și metodei ancorelor menționăm: modelul oarecum mai vag (relațiile dintre categorii nu sunt conceptualizate foarte clar); accentul pus pe metodologia calitativă de cercetare (care pe lângă cunoscutele avantaje, are și limita faptului că necesită foarte mult timp – pentru interviuri de exemplu – și effort considerabil); teoria este mai complexă și necesită aprofundarea unor studii de caz și exemple concrete; nu ne spune atât ce fel de job să alegem și cum să potrivim (*match*) nevoile noastre cu cele ale organizației, fiind relevantă din acest punct de vedere mai ales pentru persoanele care sunt angajate deja și au o experiență și desigur pentru manageri; se poate pune în discuție și relevanța/reprezentativitatea acestor categorii pentru meserii în afara acelor studiate de Schein (care s-a concentrat mai ales pe manageri și absolvenții MIT).

C. Posibile implicații ale teoriei lui Schein în procesul de consiliere școlară și profesională

Din punctul nostru de vedere, nu este necesar ca cele două teorii să fie în opoziție, ele pot „conviețui” foarte bine și împreună, fiind în relație de complementaritate. Teoria și metoda lui Holland poate fi utilizată cât mai devreme în procesul de consiliere școlară (inclusiv pentru identificarea celor mai potrivite școli sau chiar a activităților de *loisir* corespunzătoare tipurilor de personalitate). Teoria lui Schein poate fi utilizată în momentul lansării „la apă” a navei existențiale pentru „potrivirea” nevoilor personale cu cele organizaționale, pentru a negocia un ciclu în care sunt satisfăcuți ambii „beligeranți”. Important este că teoria menționată mai sus are relevanță abia în momentul în care ne confruntăm cu mediul organizațional, deoarece atunci putem observa cel mai bine dacă ancorele fixează suficient de bine individul sau dacă el va

ajunge în derivă fiind nemulțumit de mediul și climatul organizațional. Schein a dezvoltat o teorie care ne facilitează o vedere de perspectivă asupra vieții, asupra dinamicii dintre nevoile individuale (subiective) și mediul și cerințele sociale (obiective). Identificarea ancorelor poate fi extrem de avantajoasă pentru autocunoașterea și pentru identificarea mai rapidă a job-urilor optime în raport cu ancorele carierei.

De asemenea la nivelul literaturii de specialitate se identifică două grupuri majore de teorii în domeniul consilierii carierei (Sampson, 2009) : cel modern și cel postmodern, între care se constată că există o discrepanță care ar putea avea consecințe nefaste pentru statutul disciplinei de consiliere școlară și profesională cât și pentru specialiștii angajați în acest domeniu. Aceste discrepanțe se manifestă, în opinia James Samson Jr. pe trei axe fundamentale :

- probleme legate de utilizarea testelor standardizate și informațiile agregate referitoare la carieră;
- probleme legate de potrivire sau de asociere – *matching* – a nevoilor individuale cu cele organizaționale sau cu opțiunile educaționale;
- probleme legate de raportul cost-eficiență în procesul de intervenție a specialistului în orientare școlară și profesională.

Aceste discrepanțe s-ar putea atenua printr-o integrare a teoriilor moderne și postmoderne cu privire la orientarea școlară și profesională, potrivit aceluiași autor.

În acest context, teoria lui Edgar Schein poate fi utilă în analiza procesului de consiliere la nivelul liceelor sau universităților. Schein, analizând tipurile de consiliere existente, postulează existența a trei modele de consiliere (Schein, 1989 *apud* Rockwood, 1993):

1. Modelul **achiziționării de expertiză**, un model larg folosit, în special în domeniul educației adulților, care presupune că atunci când o anumită organizație întâmpină dificultăți, apelează la sprijinul unui expert. Acest expert evaluează situația, identifică problema și apoi este plătit pentru serviciul realizat.
2. Modelul **pacient-doctor**, este un model asemănător cu modelul achiziționării de expertiză, cu mențiunea că gradul de dependență al celui consiliat în raport cu persoana sau organizația care consiliază este mai mare. Persoana sau instituția care consiliază are un rol asemănător doctorului care evaluează pacientul pentru a identifica o „boală”. De multe ori, apar probleme care țin de diagnosticul diferențial, de aria (posibil) restrânsă de experiență a consilierului.
3. Modelul care pune accent pe **procesul de consultare**, în care este cooptată și persoana sau instituția consiliată, pentru a facilita înțelegerea climatului și culturii organizaționale, a presupuzițiilor care pot governa contractul dintre cei doi actori ai procesului de consiliere. Accentul cade în această situație pe dezvoltarea unor competențe de identificare și soluționare a problemelor de către client, pentru a face față unor probleme asemănătoare în viitor.

De asemenea putem observa că primele două modele se bazează pe **conținutul** consilierii pe când ultimul model are în vedere **procesul** consilierii. Schein menționează de asemenea că cele trei tipuri de consiliere pot fi combinate, folosindu-se mai întâi modelul consilierii bazate pe proces și mai apoi celelalte două tipuri în funcție de circumstanțe. Astfel după ce consilierul înțelege mai bine cultura și climatul organizațional și problemele cu care se confruntă clientul, poate să identifice soluții cu mai mare precizie și eficiență. Teoria dezvoltată de Schein cu privire la ancorele carierei sau cu privire la modelul de consiliere axat pe proces ar putea fi aplicată și la nivelul școlilor sau universităților, deoarece în contextul societății postmoderne este necesar să le oferim educabililor posibilitatea de a-și identifica ancorele carierei și de a-și

dezvolta propriul lor model de identificare a nevoilor de formare în raport cu nevoile și caracteristicile unei organizații. Schein subliniază cât este de importantă este cooptarea elevului sau a studentului în procesul de consiliere, pentru a-l ajuta să-și dezvolte propriile sale competențe de auto-consiliere. De aceea, credem că este necesară o schimbare de paradgimă în domeniul consilierii școlare și profesionale, de la o consultare bazată preponderent pe *conținut* la una care se bazează pe *proces*. Acest fenomen devine cu atât mai probabil și mai posibil cu cât se dezvoltă și comunicarea prin noile media. De altfel, această tendință face parte din curentul mai larg al educației postmoderne care transferă o parte din responsabilitățile profesorului la elevi, studenți și adulți, în contextul întrepătrunderii sectorului privat cu cel public la nivelul educației (prin dezvoltarea serviciilor și bunurilor educaționale). În acest context este necesară de asemenea o reevaluare a impactului instituției școlare asupra comunității, prin cooptarea celor mai importanți actori ai acesteia (întreprinderile mici și mijlocii în particular) la dezvoltarea și optimizarea curriculumului.

Referințe

1. Dumitru, Ion (2004). *Consiliere psihopedagogică. Fundamentări teoretice și sugestii de acțiune practică*. Timișoara: Editura Eurostampa.
2. Jigău, Mihai (2007). *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*. București: Editura Sigma.
3. Nordvik, Hilmar (1996). *Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. British Psychological Society. Retrieved May 26, 2009 from HighBeam Research: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-18756097.html>
4. Rockwood, Gary (1993). *Edgar Schein's Process versus Content Consultation Models*. Journal of Counseling & Development, pp. 636-638.
5. Sampson, James (2009). *Modern and postmodern Career Theories: The Unnecessary Divorce*. The Career Development Quarterly, pp. 91-96.
6. Schein, Edgar (1978). *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Anexa D

Propunere de dezvoltare a carierei universitare

Cercetător doctor Alexandru-Constantin Strungă

Întreaga activitate didactică din ultimii șase ani am desfășurat-o în cadrul Universității din Craiova, la specializarea *Pedagogia învățământului primar și preșcolar*. Am participat la diverse activități de natură didactică, științifică, de cercetare, de colaborare atât cu colegi din cadrul Universității, în particular din Departamentul de Limbă Română, Literatură Română, Științele Educației, Comunicare și Jurnalism și Departamentul Pentru Pregătirea Personalului Didactic, dar și cu colegi de la alte Universități din România și din afara țării. Aș dori să menționez în mod special colaborarea cu domnul prof.univ.dr. Romiță Iucu de la Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, coordonatorul științific al tezei mele de doctorat precum și cea cu doamna prof.univ.dr. Simona Sava, directorul științific al Institutului Român de Educație a Adulților, de la Universitatea de Vest din Timișoara. Printre partenerii din afara țării, aș dori să evidențiez colaborarea cu doamna profesor Carmen Stadelhofer, director academic al institutului ILEU și Markus Marquard, directorul institutului ZAWiW, ambele din cadrul Universității din Ulm. În cadrul acestui colectiv îmi propun să activez, în continuare, în următorii ani. Pe parcursul celor șase ani de activitate am dezvoltat și menținut relații profesionale și de strânsă prietenie cu mulți dintre colegii de departament. Îmi doresc ca aceste relații să continue și să se dezvolte pentru un dublu beneficiu: atât al meu cât și al colegilor de departament. Urmând principiul continuității, doresc să îmi construiesc profilul profesional în următorii ani. Voi rămâne implicat în activitățile de până acum, dar îmi propun să dezvolt și să extind aceste activități. Filonul acestei dezvoltări îl va reprezenta comunitatea din cadrul Departamentului nostru: cadre didactice, studenți, colaboratori interni și externi etc. Prin implicare, feedback permanent, transparență, prietenie și suportul comunității, îmi propun să fiu unul dintre principalii piloni de dezvoltare ai domeniului *metodologiei educaționale în domeniul pedagogiei învățământului primar și preșcolar*, pe multiplele ei dimensiuni (instruire, evaluare și cercetare), punând în același timp accentul într-un mod benefic și oportun pe *noile tehnologii de informare și comunicare, educației adulților și ai domeniilor conexe*. Voi rămâne implicat în activitățile de până acum, dar îmi propun să dezvolt și să extind aceste activități. În această propunere de dezvoltare a carierei universitare voi arăta pașii pe care doresc să îi urmez în viitor, având la bază tot ce am realizat în carieră până acum. Din acest motiv descrierea de față e împărțită în:

- I. Elementele de succes în cariera mea profesională anterioară
- II. Dezvoltarea carierei mele universitare viitoare
- III. Cadrul de construire a carierei mele

I. Elementele de succes în cariera mea profesională anterioară

I. 1. Studii

a) Studii universitare:

2004 - 2008 - Universitatea de Vest din Timișoara - Facultatea de Sociologie și Psihologie – absolvită cu nota 10 la examenul de licență; am obținut Diploma de Licență în Pedagogie.

b) *Studii postuniversitare:*

- 2008 - 2010 - Universitatea de Vest din Timișoara - Facultatea de Sociologie și Psihologie – Masterul European în Educația Adulților; am obținut Diplomă de Master în domeniul Științe ale Educației
- 2010 - 2013 - studii doctorale la Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației; am obținut **Diplomă de Doctor** în domeniul *științe ale educației*, cu teza intitulată *Imaginile mentale europene și identitatea profesională a cadrelor didactice – aplicații pentru domeniul învățământului primar*, coordonată de domnul prof.univ.dr. Romiță Iucu.
- 2014 - prezent - sunt **bursier și cercetător postdoctorand** al Academiei de Studii Economice din București, în domeniul științelor educației și științelor economice. Teza postdoctorală este intitulată *Rolul comunităților virtuale de învățare în formarea identității profesionale a studenților – aplicații pentru domeniul managementului cunoașterii* și este coordonată de domnul prof.univ.dr. Vasile Răileanu.

I.2. Sumar de activitate

Începând cu 1 martie 2009, în calitate de cadru didactic în cadrul Facultății de Litere, specializarea *Pedagogia învățământului primar și preșcolar*, am desfășurat următoarele tipuri de activități:

I.2.1. Activități aplicative la 22 discipline din cadrul programului de studii pentru specializarea Pedagogia învățământului primar și preșcolar:

- Metodologia cercetării pedagogice;
- Teoria și metodologia instruirii;
- Teoria și practica evaluării;
- Fundamentele pedagogiei;
- Pedagogia învățământului primar și preșcolar;
- Teoria și metodologia curriculumului;
- Sociologia educației;
- Istoria pedagogiei;
- Managementul clasei și grupei de elevi;
- Pedagogii alternative;
- Pedagogie comparată;
- Managementul instituțiilor școlare;
- Psihopedagogia jocului;
- Fundamentele psihopedagogiei speciale;
- Psihopedagogia copiilor cu dificultăți de învățare;
- Pedagogia activităților extracurriculare;
- Psihopedagogia familiei;
- Psihologia personalității;
- Psihologia educației;
- Psihologia vârstelor;
- Metodica abilităților practice;

I.2.2. Activități aplicative la 4 discipline din cadrul programului de studii psihopedagogice, nivelul I, realizat în cadrul Departamentului pentru Pregătirea Personalului Didactic:

- Pedagogie I (Fundamentele pedagogiei și Teoria și metodologia curriculumului;
- Pedagogie II (Teoria și metodologia instruirii și Teoria și metodologia evaluării);
- Psihologia educației;
- Managementul clasei de elevi.

I.2.3. Coordonarea practicii pedagogice în învățământul primar și preșcolar, a studenților de la specializarea Pedagogia învățământului primar și preșcolar.

I.2.4. Activități de cercetare științifică

Activitatea de cercetare științifică s-a concretizat în elaborarea mai multor tipuri de lucrări științifice și studii teoretice și aplicative (cf *Lista de lucrări* din prezentul dosar, perioada 2009-2013):

- din 8 iunie 2014, sunt **bursier și cercetător postdoctorand** al Academiei de Studii Economice din București, în domeniul științelor educației și științelor economice. Teza postdoctorală este intitulată *Rolul comunităților virtuale de învățare în formarea identității profesionale a studenților – aplicații pentru domeniul managementului cunoașterii* și este coordonată de domnul prof.univ.dr. Vasile Răileanu.
- din 3 decembrie 2013 sunt **doctor în științe ale educației**, cu teza intitulată *Imaginile mentale europene și identitatea profesională a cadrelor didactice – aplicații pentru domeniul învățământului primar*, coordonată de domnul prof.univ.dr. Romița Iucu și publicată la Editura Universitară din București în 2014.
- un **volum de unic autor** la o editură recunoscută CNCS;
- un **ghid metodologic**;
- un **volum coordonat**, în domeniul educației adulților;
- **studii științifice** publicate în reviste recunoscute:
 - (a) 1 articole ISI publicate în jurnale de specialitate cu *peer-review*;
 - (b) 5 articole ISI publicat în volumele unor conferințe internaționale (*conference proceedings*);
 - (c) 5 articole în jurnale indexate BDI cu *peer-review*;
 - (d) 1 articol într-un jurnal din afara țării;
 - (e) 3 articole în jurnale relevante pentru domeniul științe ale educației;
 - (f) 6 articole în cărți publicate la edituri indexate CNCS.
 - (g) 5 capitole în cărți, publicate la edituri indexate CNCS
- participarea la mai multe **manifestări științifice** naționale și internaționale, cu publicarea studiilor în volumele acestora, după cum urmează:
 - (a) 5 conferințe internaționale, dintre care una din afara țării;
 - (b) 7 conferințe naționale.
- realizarea de cercetări în cadrul **proiectelor cu finanțare europeană**, trei dintre acestea obținute prin *competiție internațională*, după cum urmează:

- (a) 8 proiecte cu finanțare din programele sectoriale ale Uniunii Europene (Grundtvig și Europe for Citizens) și finanțare privată;
- (b) 2 proiecte finanțate din fondurile sociale ale Uniunii Europene (POS-DRU);
- o **lucrare în colectiv de autori** – editată de ENTEP, aflată în curs de publicare;
- **traducerea** unei lucrări de referință din domeniul pedagogiei;
- participarea la mai mult de 5 **seminarii internaționale** din cadrul unor proiecte europene din domeniul pedagogiei
- o **mobilitate europeană** la Workshop-ul Grundtvig „New Media as a European Bridge in the Education of Seniors”, Universitatea din Ulm, Germania, 7-12 martie 2010, obținută prin finanțare acordată de Uniunea Europeană în baza unei mobilități individuale pentru atelierul Grundtvig 2009-1-DE2-GRU13 02590.
- **afilierea** și participarea activă la 3 asociații, forumuri și rețele de specialitate: AGIRo - Asociația Generală a Învățătorilor din România (din 2012); Danube Civil Society Forum (DCSF); DANET - Danube Networkers (din 2013).

I.2.V. Activități în cadrul proiectelor de cercetare-dezvoltare

a) Coordonator național de proiect:

- *DANET - Danube-Networkers - Neighbours at Work* (2010 – 2011). Coordonator național de proiect: cerc.dr. Alexandru Strungă, membri în echipa de cercetare: lector dr. Ecaterina Sarah Frăsineanu. Coordonarea națională a proiectului s-a realizat de Universitatea din Craiova în colaborare cu Asociația Culturală „Constantin Brancusi” din Timișoara. Sursa de finanțare, *prin competiție internațională*: programul „Europe for Citizens” al Uniunii Europene, coordonat de EACEA. Buget total: 66.123 Euro; Buget alocat implementării în România: 8221 Euro. ID European al proiectului: EACEA-512896; Website: <http://www.danet-at-work.eu/>
- *DASUN - Danube Seniors' Universities* (2010 – 2011). Coordonator național de proiect: cerc.dr. Alexandru Strungă, membri în echipa de cercetare: conf. dr. Claudiu Bunăiașu. Coordonarea națională a proiectului s-a realizat de Universitatea din Craiova în colaborare cu Asociația Window Romania. Proiectul a beneficiat de finanțare privată, de la fundațiile Baden – Wurttemberg Stiftung GmbH și Heidehof Stiftung. Buget total: 66.123 Euro; Buget alocat implementării în România: 7721 Euro. <http://www.dasun.eu/>
- *DASTO - Danube Stories* (2011 – 2013). Coordonator național de proiect: cerc.dr. Alexandru Strungă. Coordonarea națională a proiectului s-a realizat de Asociația Culturală „Constantin Brancusi” din Timișoara. Sursa de finanțare, *prin competiție internațională*: programul sectorial Grundtvig al Uniunii Europene, coordonat de EACEA. Buget total: 114000 Euro; Buget alocat implementării în România: 15000 Euro. ID național al proiectului: GRU-11-P-LP-31-TM-DE. Website: <http://www.danube-stories.eu>

b) Cercetător în cadrul proiectului:

- *DALEC – Danube-Networkers Lectures* (2011 – 2012). Coordonator național de proiect: conf. dr. Claudiu Bunăiașu, membri în echipa de cercetare: cerc.dr. Alexandru Strungă. Coordonarea națională a proiectului s-a realizat de Universitatea din Craiova. Proiectul a beneficiat de finanțare privată de la fundațiile Baden – Wurttemberg Stiftung GmbH

și Heidehof Stiftung. Buget total: 40000 Euro; Buget alocat implementării în România: <http://www.donauburo.de/dalec-projektinformation>

- *DALEC2 – Danube-Workers Lectures* (2013). Coordonator național de proiect: conf. dr. Claudiu Bunăiașu, membri în echipa de cercetare: cerc.dr. Alexandru Strungă. Coordonarea națională a proiectului s-a realizat de Universitatea Populară din Timișoara. Proiectul a beneficiat de finanțare privată de la fundațiile Baden – Wurttemberg Stiftung GmbH și Heidehof Stiftung. Buget total: 40000 Euro; Buget alocat implementării în România: 2250 Euro. <http://www.donauburo.de/dalec2-en>

c) *Expert și supervisor în implementarea unor proiecte naționale finanțate din Fondul Social European:*

- „*Practica ta pentru educația viitorului*” (2010 – 2013), expert în perioada 2012 – 2013 și supervisor în perioada 2010-2013. Proiectul POSDRU „Practica ta pentru educația viitorului” a fost finanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 2, Domeniul major de intervenție 2.1. Numărul de identificare al contractului: POS DRU/60/2.1/S/33675. <http://www.uvt.ro/ro/Practica-ta-pentru-educatia-viitorului/>
- „*Cariera de succes în învățământul preuniversitar prin implementarea de programe de formare inovative!*” (2010 – 2013), expert în 2013. Proiectul POSDRU „Cariera de succes în învățământul preuniversitar prin implementarea de programe de formare inovative!”, a fost finanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 1, Domeniul major de intervenție 1.3. Numărul de identificare al contractului: POSDRU/87/1.3/S/6160.

II. Dezvoltarea carierei mele universitare viitoare

Dezvoltarea carierei mele universitare viitoare se va face în două direcții principale:

- Activitatea educațională
- Activitatea de cercetare.

Pentru a profita de avantajele ambelor direcții și pentru a le putea îmbunătăți în mod continuu, Am avut permanent în vedere faptul că aceste direcții nu sunt independente, ci sunt corelate.

II.1. Dezvoltarea activității educaționale

Dezvoltarea activității educaționale se bazează pe continua îmbunătățire a metodologiei de predare, prin sprijinirea și implicarea studenților în procesul de învățare și cercetare și prin asigurarea unui schimb de informație la nivel național și internațional.

Pentru a crește competențele didactice îmi propun următoarele:

- Să mă implic activ, în toate activitățile didactice și științifice relevante la nivel de departament, facultate și universitate.
- Să continui coordonarea activității la comunităților virtuale pe care le coordonez, inclusiv a grupurilor Edmodo (și pe care le voi iniția în viitor) cu asigurarea și întreținerea softului corespunzător. Suporturile pentru curs și seminar vor găsi în format multimedia pe internet, pentru a ușura accesul studenților și colegilor la aceste informații.
- Să particip la stagii de cel puțin două săptămâni în universități din străinătate, pentru a asigura un schimb de experiență și de informații benefic pentru cariera mea și pentru instituția în care lucrez (departament, facultate, universitate). Colaborarea și schimbul de experiență între cercetători asigură îmbunătățirea continuă a procesului de învățământ și de cercetare.
- Să diversific utilizarea metodelor didactice interactive, bazate pe creativitate, colaborare și parteneriat educațional.
- Să implic activ studenții în desfășurarea cursurilor și aplicațiilor utilizând metode didactice centrate pe învățarea prin descoperire, învățarea pe echipe și învățarea în grup.
- Să public cursurile pe care le predau și să le actualizez cel puțin o dată la trei ani. În acest mod studenții vor avea acces mai ușor la informație, o informație actuală și în conformitate cu schimbările internaționale și naționale din domeniu.
- Să sprijin și să încurajez studenții să participe la activități de cercetare, conferințe și simpozioane.

II.2. Dezvoltarea activității de cercetare

Dezvoltarea activității de cercetare se axează, ca și până acum, pe participarea la evenimente de specialitate internaționale și naționale, prin publicarea și diseminarea rezultatelor de cercetare și prin colaborarea și dezvoltarea a noi metode și rezultate în domeniu în proiecte de cercetare. Mai concret, pentru a crește relevanța și impactul lucrărilor mele științifice îmi propun următoarele:

- Consolidarea statutului profesional al cadrelor didactice din domeniul științelor educației prin contribuții semnificative la dezvoltarea unui ***Colegiu al Pedagogilor din România***.
- Inițierea ***European Network for Mobile Learning (ENMOL)***, rețea adresată în particular specialiștilor din Europa pentru diseminarea bunelor practici și realizarea de proiecte de cercetare-dezvoltare comune.
- Publicarea unui minim de două articole pe an în reviste științifice indexate Thompson Reuters Web of Science în domeniul științelor sociale și ale educației, în special în reviste ce au ca factor de influență minim 0,5.

Voi urmări participarea la conferințe, cu precădere de nivel internațional, desfășurate atât în țară, cât și în străinătate (minim 2 pe an). Participarea la conferințe asigură, pe lângă diseminarea rezultatelor, posibilitatea de a face schimb de experiență și informație cu alte instituții din domeniu, lucruri ce pot duce nu numai la dezvoltarea mea ca cercetător, dar și la creșterea prestigiului departamentului (respectiv al facultății, și al universității) în domeniu.

- Participarea la rețele de cercetare naționale și internaționale, în particular ENMOL.
- Publicarea unor cărți de specialitate, cu precădere în edituri din străinătate sau în edituri naționale recunoscute CNCS. Proiectele la care lucrez în momentul de față sunt următoarele:

- un volum despre *statutul personalului didactic*, care va fi publicat în 2015;

- un volum despre *comunitățile virtuale de învățare*, care va sintetiza cercetările realizate în cadrul studiilor postdoctorale, care va fi publicat în 2016;
- un volum despre *managementul proiectelor europene* din domeniul științelor educației, care va fi publicat în 2017;
- un curs pentru *Teoria și Metodologia Instruirii*, care va fi publicat în 2015.

- Continuarea direcțiilor de cercetare actuale, firul comun fiind impactul dintre noile tehnologii de informare și comunicare în metodologia educațională (de instruire, evaluare, cercetare) în vederea optimizării statusului profesional al viitoarelor cadre didactice, în particular prin studiul interacțiunii dintre imaginile mentale și reprezentările sociale, atât la nivel european, cât și național.

- Participarea și inițierea a cel puțin două proiecte europene pe an, în particular în cadrul Erasmus+, pe care să le realizez în colaborare cu partenerii deja existenți în rețeaua Danube Networkers (DANET).

III. Cadrul de construire a carierei

Cadrul prin care îmi propun construirea carierei se bazează pe un set de valori: *consolidarea statutului profesional al cadrelor didactice* (în particular al acelor din domeniul științelor educației), *participarea activă în comunități virtuale de învățare* prin utilizarea celor mai noi tehnologii de comunicare și colaborare, *feedback continuu*, *transparență* și *inovație și deschidere la nou*. Mă bazez pe susținerea acestor valori din partea colectivului Departamentului nostru și pe promovarea lor în rândul colaboratorilor. Consider că dezvoltarea domeniului metodologiei educaționale precum și a disciplinelor conexe, a carierei mele și a colaboratorilor sunt dependente de respectarea și susținerea acestor valori.

Legat de *consolidarea statutului profesional al cadrelor didactice* am convingerea că în procesul formării inițiale, studenții de la pedagogia învățământului primar își dezvoltă anumite *imagini și reprezentări mentale* cu privire la *ceea ce înseamnă să fii învățător*. Cu alte cuvinte își dezvoltă o *identitate profesională* care va influența atât cariera acestora cât și calitatea procesului educațional. Deși are o continuitate și o stabilitate în timp, identitatea profesională și imaginile mentale care stau la baza acestora pot fi modificate în scopul eficientizării instruirii. Aceasta este pentru mine cea mai importantă dimensiune a formării, în particular în planul imaginilor mentale europene, atât din considerente personale, cât și profesionale

Prin *utilizarea comunităților virtuale de învățare*, distanța spațială se reduce, făcând loc dezvoltării unor noi tipuri de relații sociale. Profesorii (dar și elevii) din state și comunități îndepărtate pot comunica prin intermediul email-ului, forumurilor, mediilor de instruire virtuală, rețelelor sociale, website-urilor etc. Acest fenomen deschide constituirii unor asociații bazate pe o comuniune a scopurilor și intereselor (cum ar fi grupurile de experți, consilieri,

asociații profesionale) favorizând schimbul de bune practici între cadrele didactice precum și inovarea, cercetarea educațională. Relevanța NTIC (în particular a internetului, în contextul Web 2.0/3.0) deschide calea constituirii unui nou tip de curriculum european, accesibil tuturor celor interesați, fenomen care va avea repercusiuni la fel de mari ca și invenția tiparului, din punctul nostru de vedere, mai ales în contextul instruirii asistate de calculator (IAC). De-a lungul timpului am pus un mare accent pe utilizarea unor mijloace moderne de instruire, în particular cele care facilitează colaborarea pe internet. În acest sens, am utilizat cu mare succes, împreună cu studenții de la specializarea *Pedagogia învățământului primar și preșcolar* platforma de învățare virtuală Edmodo,. Îmi propun ca pe viitor să extind utilizarea acestor

mijloace moderne, inovând și optimizând continuu procesul instruirii. Expertiza în acest domeniu este consolidată și studiile postdoctorale în curs, cu tema *Rolul comunităților virtuale de învățare în formarea identității profesionale a studenților – aplicații pentru domeniul managementului cunoașterii*.

Feedback-ul continuu este modul prin care sunt evaluat și evaluez. Studiul feedback-ului educațional a fost una din primele mele pasiuni din domeniul științelor educației, cristalizată atât în studiile de licență cât și cele de master, în care am cercetat feedback-ul curricular al studenților, respectiv al seniorilor. Mai mult, feedback-ul reprezintă și este cadrul unei îmbunătățiri perpetue. De aceea, consider că dezvoltarea unei comunități și a unor relații profesionale eficiente se bazează pe transmiterea și încorporarea feedback-ului. Voi susține și voi folosi feedback-ul în activitățile în care sunt implicat, de natură didactică (feedback de la studenți sau în cadrul echipelor de cursuri), de natură științifică (sesiuni de revizie, prezentări interne) și de dezvoltare profesională (discuții libere, consultanță).

Transparența informației și a deciziilor sunt fundamentale pentru construirea de echipe, grupuri și comunități deschise, implicate și amicale și în asigurarea unui climat educațional favorabil dezvoltării profesionale și instituționale. Experiența din cadrul echipelor în care am contribuit acordă transparenței rolul fundamental în buna desfășurare a echipelor și comunicarea eficientă între membri. Pe lângă avantajele de mai sus, transparența permite o atmosferă relaxată: toată echipa știe tot ce se întâmplă; dacă exista o nemulțumire, va fi manifestată și folosită ca feedback. Într-un domeniu atât de dinamic precum cel al științelor educației,

Inovația și deschiderea la nou este obligatorie pentru orice profesionist. În spațiul european al cercetării (European Research Area), instruirea este văzută ca fiind „bazată pe probe” (cu alte cuvinte bazată pe rezultatele cercetării științifice). Din punctul meu de vedere, acest deziderat este mai greu de realizat din moment ce multe aspecte ale practicii educaționale încă nu sunt fundamentate științific (ci doar pe tradiții și rețete de succes pseudo-științifice, acumulate de-a lungul timpului). Pedagogia, ca și știință, se confruntă cu problema absenței unei baze de date europene care să cuprindă cercetările științifice experimentale realizate în ultimii ani, insuficiența standardizare a curriculumului (în special a evaluării), dezinteresul multor cadre didactice în raport cu inovația și cercetarea pedagogică. Michelle Brendel și Denis Scuto au prezentat în articolul *Ein Schoul – A reseach based primary school in Luxembourg. An inclusive classroom approach* o perspectivă interesantă și utilă asupra dezvoltării unei legături mai strânse între instruire și cercetare (ENTEP, 2009). În acest context, consider că sunt foarte importante și competențele privind reflecția activă și critică, responsabilă cu privire la propria activitate profesională. Tehnologiile noi trebuie îmbrățișate și evaluate încă din clipa apariției. Într-un mediu precum cel academic, deschiderea la nou este un diferențiator puternic față de comunitățile cu interese mai degrabă comerciale. Am fost și îmi propun să rămân o persoană însetată de cunoaștere, de următoarele mari descoperiri, de soluții noi la probleme vechi.

Optimizarea competențelor lingvistice ale emigranților la limba italiană – studiu de caz în județul Mehedinți

Schiță de proiect original

Autor:
cercetător Alexandru Strungă

2009

1. Care este problema fundamentală pe care doresc să o rezolv/amelioresz?

Problema pe care o am în vedere se referă la îmbunătățirea competențelor lingvistice ale persoanelor care emigrează în statele membre ale Uniunii Europene. Există mai multe motive pentru care mi-am ales tema aceasta, dincolo de interesul meu pentru sociologie și educația adulților. În primul rând fenomenul migrației sau al „europeanismului” (în ciuda implicațiilor sale demografice) are un efect extrem de important asupra societății și în special al economiei românești: anual, aproximativ 4-5 miliarde de euro intră în țară, sprijinind mai mult sau mai puțin direct economia țării noastre. În al doilea rând, majoritatea persoanelor care au emigrat (55%) fac parte din grupa de vârstă 18-40 de ani, din care aproximativ o treime o reprezintă persoane care au absolvit doar școala primară sau gimnaziul. În al treilea rând, atât din surse directe, cât și indirecte, sunt conștient de faptul că multe persoane din categoria menționată mai sus au foarte mult de pierdut pentru că nu cunosc limba statului în care urmează să emigreze : obțin venituri mai mici, sunt tratați discriminatoriu și în general întreaga calitate a vieții lor are de suferit.

Pentru a fi cât mai concret m-am referit la cazul personalului medical care emigrează în Italia pe un post similar sau nu (cunoașterea limbii italiene ar putea fi un avantaj pentru obținerea unui post similar) din județul Mehedinți în perioada 2009-2010.

2. Instituția care organizează cursurile; relevanța problemei pentru misiunea organizației

Instituția care organizează cursurile este S.A. Lexis, societate acreditată să organizeze cursuri de limbi străine pentru adulți. S.A. Lexis are sediul central în București pe str. Mărăști nr. 31 sectorul 1 și dispune de reprezentanțe în Brașov, Ploiești, Sibiu, Pitești, Constanța, Craiova și desigur Drobeta Turnu-Severin. O nouă reprezentanță a fost de curând inaugurată în Orșova. Lexis este unul din principalii actori pe piața cursurilor de limbi străine oferite adulților din mai multe motive, printre acestea fiind : calitatea înaltă a cursurilor și accesibilitatea acestora. Lexis are angajate aproximativ 100 de cadre didactice, cu arii de expertiză în limba engleză, franceză, italiană, spaniolă, greacă și germană și dispune de numeroase facilități pentru organizarea cursurilor de limbi străine : clădiri, mijloace audio-video, mobilier etc.

În al doilea rând, misiunea organizației are la bază câteva concepte fundamentale : *calitatea înaltă a cursurilor, nivelul ridicat de succes materializat în competențele lingvistice înalte ale absolvenților, accesibilitatea cursurilor și perfecționarea continuă a personalului*. Organizarea acestor cursuri este relevantă pentru S.A. Lexis deoarece : 1. Persoanele care emigrează trebuie să stăpânească foarte bine limba țării în care vor să muncească iar Lexis oferă cursuri care s-au dovedit a fi deosebit de utile și eficiente (prin numeroase studii de evaluare a succesului absolvenților); 2. Persoanele care emigrează nu dispun de resurse financiare mari, iar Lexis oferă studii foarte accesibile, adresându-se acestei nevoi (de studii la un preț accesibil); 3. Persoanele care emigrează de obicei se întorc în țară (în cazul euronavetismului) și dacă eficiența cursurilor a fost mare acest lucru consolidează piața cursurilor de limbi străine și în particular numărul clienților firmei noastre (pentru formare inițială și formare continuă); 4. S.A. Lexis consideră că are un angajament (inclusiv moral) pentru afirmarea pozitivă a cetățenilor români care lucrează în afara țării, deoarece prestigiul cetățenilor români influențează indirect și investițiile străine în România.

3. Care este grupul țintă? Care sunt caracteristicile sale demografice?

Grupul-țintă îl reprezintă persoanele care lucrează sau au lucrat *în domeniul medical* (care au absolvit cel puțin un liceu sanitar sau o școală profesională) din județul Mehedinți. Intervalul de vârstă din care fac parte aceste persoane este *între 18 și 68 de ani*. Din cauza diferențelor de vârstă nu putem realiza un portret unitar al acestei categorii, dar putea identifica unele caracteristici. Spre exemplu, toate persoanele aparținând grupului țintă trebuie să aibă un background educațional în domeniul medical (absolvenți de școală postliceală sau liceu sanitar), majoritatea sunt *cetățeni români*, care stăpânesc bine competențele de comunicare în limba maternă, majoritatea sunt de *religie ortodoxă*, majoritatea au *domiciliul permanent în județul Mehedinți*, provenind cu precădere din localitățile *Orșova și Drobeta Turnu-Severin* (70%). Din punct de vedere etnic, majoritatea (peste 90%) sunt de *etnie română*. Putem analiza situația și din punctul de vedere al *accesului la utilități* : majoritatea persoanelor din grupul-țintă *au acces la apă curentă și electricitate*. O proporție mare dintre aceștia au acces la gaz (în special cei din Drobeta Turnu-Severin, mai puțin cei din Orșova). *Accesul la Internet* este posibil în localitățile mai sus menționate, dar numai jumătate din populația grupului-țintă are *acces la un calculator* iar numai o treime dintre aceștia au o conexiune la Internet în gospodărie. O mare parte din membrii grupului provin din *familii nucleare și extinse* (90%). De asemenea venitul acestora

este *cu puțin superior venitului mediu*, deoarece o parte importantă dintre aceștia sunt fie pensionari, fie cadre medicale tinere, care au un venit mic. *Media de vârstă* a grupului țintă este de aproximativ 47 ani (a treime cadre tinere, două treimi cadre pensionate). *Surse utile*: lucrări ale Institutului Național de Cercetări Economice, Centrul de Cercetări Demografice „Vladimir Trebici”, anchete sociologice realizate în județul Mehedinți, informații obținute de la Serviciul de Evidența Populației din județul Mehedinți.

4. Identificarea nevoilor : metode și surse

În acest context, înțelegem nevoia ca și discrepanță sau diferență între competențele lingvistice pe care persoanele din grupul țintă le au în prezent și competențele pe care ar trebui să le aibă pentru a se integra eficient pe piața locurilor de muncă din Italia (competențe lingvistice de bază de scris, citit și pronunție în limba italiană). Cursurile pe care le organizăm trebuie să se adreseze tocmai acestei nevoi, pe care o vedem în principal cu rol de *remediere* (reactiv) a dificultăților pe care le întâmpină cetățenii români în Italia. În cazul în care, la întoarcere, ei optează pentru perfecționarea competențelor, putem vorbi și de o nevoie *proactivă*. Am constatat, de asemenea, că majoritatea clienților manifestă *nevoia exprimată* de a urma cursuri de limbă italiană. Cu toate acestea, există multe persoane care doar *resimt* nevoia aceasta (de a urma cursuri de limbă italiană), dar nu se interesează de ofertele existente. În procesul de design al programului vom urmări și atragerea acestor persoane pentru a urma cursurile noastre, conștientizându-i de importanța competențelor lingvistice în succesul pe piața muncii.

La nivelul metodelor de analiză a nevoilor, considerăm că putem aborda mai multe metode și tehnici (și le vom *triangula* pentru verificarea validității rezultatelor) printre care menționăm :

- **studiul indicatorilor de la nivelul comunității** care pot fi : *sociali* (indicatorii demografici, pe care i-am amintit și la punctul 2 împreună cu sursele de colectare a informațiilor). Informații de un interes deosebit sunt cele legate de numărul emigranților și caracteristicile demografice ale acestui grup; *educaționali* (investițiile în educație, taxe, oportunități de formare, programe vocaționale) – despre care putem aduna informații din presă (în special locală), TV, Internet, analiza ofertelor concurenței, centrele educaționale locale inclusiv ofertele din școli și universități; *economici* (veniturile la nivel de comunitate, structura forței de muncă, oferta de servicii) pe care îi putem studia urmărind presa scrisă națională și

locală, știrile TV locale și naționale, informațiile relevante de pe Internet, informațiile de la centrele de afaceri și Camera de comerț și industrie a județului Mehedinți, de la Primăria și Prefectura județului Mehedinți.

- **Analiza structurii de putere** din județul Mehedinți în care vom urmări impactul deciziilor autorităților locale asupra grupului nostru țintă. Vom analiza politicile sociale, economice și educaționale ale Primăriei, Prefecturii, Spitalului Județean din Drobeta Turnu-Severin și Spitalului Municipal din Orșova, Liceele Sanitare și Școlile Postliceale din județul Mehedinți, reprezentanțele locale ale universităților (Universitatea din Craiova, Centrul Universitar Drobeta Turnu-Severin - CUDTS). Ne interesează în special politicile sociale care afectează direct grupul țintă, cine ia deciziile importante, alocarea resurselor financiare, etc. Sursele principale sunt presa locală și regională, televiziunea locală și regională, resursele de pe Internet (website-urile instituțiilor respective), informații de la primărie, prefectură, și de la Ministerul Economiei, Ministerul Muncii.
- **Ancheta la nivel de comunitate** : se vor realiza anchete ale grupului țintă prin *tehnica chestionarului* și *tehnica interviului*. Se vor lua interviuri autorităților locale din Drobeta și Orșova, Primarului, Prefectului, conducătorilor CUTDS, directorilor spitalelor județene și municipale, oamenilor de afaceri importanți din regiune, experților în limba italiană din regiune. Se va acorda o mare atenție eșantionării grupului-țintă.
- **Studiu panel** pentru identificarea satisfacției și a posibilelor schimbări ale competențelor necesare emigranților. Participații vor fi selecționați prin eșantionare stratificată a grupului-țintă.
- **Metoda Delphi** va fi aplicată sub forma unui chestionar aplicat experților (în limba italiană, pedagogie, directorilor de spitale, autorităților locale) din Drobeta și Orșova.
- **Teste grilă** de cunoștințe de limbă și în general de cultură italiană, realizate de experții Lexis, cu rol de evaluare inițială.
- **Autoevaluări ale clienților** din punctul de vedere al competențelor de scris, citit și pronunție.

5. Descrierea programului de formare

Având în vedere numărul participanților și faptul că aceștia nu au competențe lingvistice pentru limba italiană, managerul de proiect Lexis va iniția o serie de *cursuri* de familiarizare cu problemele de gramatică, cultură și civilizație italiană timp de 2 luni, cu o frecvență de 3 participări/săptămână. Cursanții se vor organiza sub forma unor *grupuri cohortă*, care presupun grupuri mici de persoane ce participă la workshopuri și seminarii, urmărindu-se nu numai dezvoltarea abilităților și competențelor lingvistice ci și team-building-ul. Grupurile cohortă se pot organiza și pe criteriul performanței obținute la testele de cunoștințe din etapa de evaluare a nevoilor de formare.

În al doilea rând se va realiza *programarea activităților*, orarele pentru fiecare activitate, documente ce vor fi puse la dispoziția clienților (deci 24 de ore) ale activităților pentru entry-level.

În al treilea rând se va selecta *stafful* implicat, mai precis : managerul programului, coordonatorul evenimentelor, instructorii și evaluatorii. Un exemplu de repartizare a acestor roluri îl voi atașa la *Anexa 1*. Deși majoritatea rolurilor vor fi preluate de stafful Lexis, vom opta (și) pentru o evaluare externă.

Obiectivele programului și obiectivele de instrucție vor fi corelate cu rezultatele obținute în urma procesului de analiză a nevoilor. De exemplu, în urma aplicării testelor de cunoștințe am constatat că majoritatea clienților nu au absolut nici o competență de comunicare în limba italiană. De asemenea clienții au resurse limitate de timp și nu au competențe de utilizare a calculatorului. Ne putem propune ca și obiective : 1. Dezvoltarea competențelor de scris, citit și pronunție în limba italiană; 2. Managerii, în colaborare cu instructorii și experții Lexis vor dezvolta un curs (în format text și electronic) de limba și cultura italiană pentru clienți; 3. Clienții vor fi familiarizați cu terminologia din domeniul medical.

Printre **obiectivele de instrucție** am putea identifica : 1. să demonstreze că pot purta un dialog pe o temă dată (într-un interval de 15 minute); 2. Să utilizeze adecvat terminologia medicală, într-un anumit context; 3. Să realizeze (cel puțin 3 din următoarele tipuri de) documente în limba italiană : CV, scrisoare de intenție, un eseu pe o temă dată, o cerere de transfer; 4. Să înțeleagă rolul principalelor instituții publice în societatea italiană contemporană etc.

Aceste obiective de instrucție, care pot avea un caracter mai general, vor fi materializate în obiective operaționale în cadrul activităților. În concluzie, menționăm că acest curs urmărește să formeze **competențele lingvistice de bază** de scris, citit și pronunție pentru clienții noștri.

6. Relevanța programului de training pentru satisfacerea nevoii de formare

Problema relevanței componentei de training a programului se leagă de evaluarea designului de instrucție. Așadar la o primă analiză ne interesează în primul rând analiza cantitativă și calitativă a realizării obiectivelor de instrucție. Acest lucru se realizează în mai multe moduri.

În primul rând, vom compara *rezultate inițiale* ale clienților la testele de cunoștințe și le vom compara cu cele *finale* (i.e. rezultatele obținute de clienți la testele scrise aplicate la finalul perioadei de pregătire). Putem analiza și prelucra datele obținute construind grafice care să reprezinte progresul sau regresul real în învățare. La nivel de metode, vom utiliza : testele grilă, examenele orale și eseurile, autoevaluările și jurnalele de învățare ale clienților, dar și observațiile. Putem aplica de asemenea și metode calitative de analiză : observațiile instructorilor, ale membrilor familiei, membrilor comunității și mai ales ale interviuri luate angajatorilor din Italia (directori de spitale, clinici, etc) care să scoată în evidență modul în care clienții cursurilor oferite de Lexis au folosit competențele lingvistice asimilate.

În al doilea rând, vom evalua *procesul de învățare și resursele*, pe trei niveluri : înainte de cursuri (testarea alfa și beta), în timpul cursurilor (prin evaluare formativă) și la sfârșitul cursurilor. Acest proces ne va da o imagine de ansamblu a modului în care procesul de instrucție s-a adaptat corespunzător nevoilor cursanților. Un mod de verificare util ar putea fi chestionarele, prin care clienții să răspundă în ce măsură consideră că procesul de instrucție este corespunzător și cât de satisfăcuți sunt de acesta, eventual ce sugestii sau recomandări au (*Anexa 2*).

7. Impactul programului și valoarea adăugată. Indicatori de succes.

Dincolo de evaluarea realizării obiectivelor de instrucție putem realiza și o evaluare mai generală de impact a programului asupra tuturor factorilor implicați și influențați de procesul de formare.

În primul rând vom realiza un *studiu panel* la un interval de 12 luni după încheierea procesului de formare. Acest studiu va evalua : utilitatea pe termen lung a competențelor

dobândite și gradul de adecvare a programului instrucțional la nevoile clienților (fezabilitatea din punctul de vedere al educabililor).

În al doilea rând va fi realizat un *focus grup cu angajatorii*, în care aceștia vor fi rugați să spună în ce măsură consideră că persoanele angajate de ei (și absolvenți ai cursurilor Lexis) au competențele lingvistice necesare postului pe care îl ocupă s-au l-au ocupat. Răspunsurile pot fi codificate pe o scală Likert cu valori de la 1 la 5 (1 – nu au deloc competențele lingvistice necesare și 5 – au toate competențele lingvistice necesare). Alte informații urile ar putea fi desprinse din analiza impactului competențelor lingvistice ale clienților Lexis asupra spitalelor, ca organizații. Rezultatele vor fi interpretate calitativ și coroborate cu restul datelor (eficiența din punctul de vedere al angajatorilor).

În al treilea rând putem realiza o *analiză a impactul ofertei de cursuri asupra organizației de educație a adulților*. Pentru aceasta putem folosi abordarea *CIPP* (analiza contextului, a inputului, a procesului și a produsului), analiza dificultăților întâlnite, a posibilităților de optimizare a cursurilor de limbă italiană. De asemenea putem face o analiză a fezabilității cursului din perspectiva organizației de educație a adulților (raport cost-profit). Această analiză va fi făcută de managerii cursului.

În al patrulea rând putem evalua *impactul cursului asupra cadrelor didactice* prin intermediul unor chestionare de exemplu. Feedbackul lor este important deoarece poate duce la modificări ale strategiei, stilului didactic, de curriculum etc.

În al cincilea rând, putem analiza *impactul asupra conectorilor cursului*. Astfel feedbackul oferit de educabili și angajatori poate duce la reconfigurarea obiectivelor și a curriculumului.

În al șaselea rând, putem analiza *impactul la un nivel mai larg, societal și comunitar*, al cursului asupra organelor de acreditare, asupra mass-mediei și a altor factori din comunitatea locală (autorități locale, ONG-uri, organizații ofertante de cursuri similare, alte instituții).

Indicatorii de succes pot fi identificați la mai multe niveluri. Vom menționa doar câțiva :

- **gradul de satisfacție a clienților** în raport cu oferta educațională, în diverse etape pre/post-instrucționale (ex. 80% satisfăcuți și foarte satisfăcuți);
- **gradul de utilitate al cursului pe termen lung**, din perspectiva clienților (ex. 80% satisfăcuți și foarte satisfăcuți);
- **gradul de accesibilitate al curriculumului**, din perspectiva clienților (ex. 80% satisfăcuți și foarte satisfăcuți);

- **profit net** de 50% din valoarea investiției (a se compara cu rezultatele analizei cost-profit);
- **gradul de satisfacție al angajatorilor** în raport cu performanța lingvistică a clienților (ex. 80% satisfăcuți și foarte satisfăcuți);
- **gradul de satisfacție al pacienților** din spitalele în care sunt angajați clienții (ex. 80% satisfăcuți și foarte satisfăcuți);
- **impactul în mass-media** : presa locală, regională, TV, Internet (3-4 articole în presa scrisă, 5000 de vizitatori pe site-ul Lexis, o emisiune TV pe tema cursurilor oferite pe un post TV cu acoperire națională);
- **acreditarea organizației** pentru cursurile la nivel advanced de limba italiană ca urmare a rezultatelor pozitive de la entry-level etc.

8. Bibliografie

1. Paloș, R., Sava S., Ungureanu D. *et al* (2007). *Educația adulților. Baze teoretice și repere practice*. Iași: Polirom.
2. Caffarella R. (2001). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers, 2nd Edition*. San Francisco: Jossey-Bass
3. <http://www.lexis.ro>, accesat la data de 02.06.2009
4. <http://www.muncainstrainatate.anofm.ro/popula-ia-rom-niei-efectele-emigra-iei-n-scop-de-munc>, accesat la data de 02.06.2009.

Anexa 1 : Rolul staffului implicat în organizarea cursurilor de limbă italiană demarate de S.A. Lexis

Rolul staffului	Numele persoanei care va avea acest rol	Intern/Extern organizației
Designerul și Managerul Programului	Ștefan Alexandru	Intern
Coordonatorul evenimentelor	Mihaela Andreescu	Intern
Instructor și facilitator	Lector Dr. Daniele Pantaleoni	Extern
Evaluatorul programului	Maria Popescu	Intern
	George Simion	Extern

Sursa : Caffarella, 2001.

Anexa 2 : Chestionar de feedback din partea clienților

Limba italiană entry-level

Data : 10.09.2009

Vă rugăm să încercuiți varianta care corespunde cel mai bine reacției dvs. la acest curs.

1 = Nu 2 = Oarecum 3 = Da, cu siguranță

1. Au fost clare obiectivele cursului?
2. Tehnicile de instrucție și materialele v-au ajutat la învățarea materialului?
3. S-a concentrat instructorul pe prezentare și pe obiectivele cursului și a folosit metodele și tehnicile de instrucție bine?
4. Pe ansamblu, cursul a contribuit la sporirea cunoștințelor mele și/sau dezvoltarea abilităților?
5. Vă rugăm să identificați orice informații sau abilități pe care le puteți utiliza și le-ați dobândit prin intermediul programului.

1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3

6. Vă rugăm să ne sugerați unele posibilități de îmbunătățire a cursului :

Sursa : Caffarella, 2001.