Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iaşi
Fascicula:Asistență Socială, Sociologie, Psihologie
ISSN: 2248-1060 | e-ISSN: 2601-8209
Covered in: EconPapers, Ideas RePeC, CEEOL, ICI Master Journal List - Index Copernicus, CrossRef, CrossCheck, Google Scholar, WorldCat, KVK, SOCIONET

2021, Volume 27, pages: 14-25 | https://doi.org/10.18662/upasw/27/49

Training Programs Part of the Strategy for Teachers' Professional Development

[Programele de formare element al strategiei dezvoltării profesionale a cadrelor didactice]

Roxana AXINTE[1], **Lavinia Maria PRUTEANU**[2]

[1] Asistent dr., DPPD, Universitatea Tehnică Gh. Asachi Iaşi, Romania
roxana.axinte@academic.tuiasi.ro

[2] Lector univ. dr. , Universitatea Petre Andrei din Iaşi, Romania
lavinia_pruteanu@yahoo.com

Abstract: Often in discussions with teachers in different contexts, one of the subjects concerned the difficulties of working with students from "problem classes".
In order to meet their needs, we have identified practical solutions, techniques and methods of preventing and modifying behavior, through literature analysis. Thus, the idea of proposing a training program to address the issue of classroom management appeared. In the broader sense, the work of the classroom teacher is a leading activity (according to the education sciences). Any of the actors: Educator, teacher, who effectively coordinate the educational process is concerned about the educational climate of the group. We briefly outline the structure and aims of such a program, as it can be a reference point in optimizing the professional development of teachers and educators.

Keywords: *student, class, teacher, climate, organization.*

How to cite: Axinte, R., & Pruteanu, L. M. (2021). Training Programs Part of the Strategy for Teachers' Professional Development. *Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iași, Fascicula: Asistență Socială, Sociologie, Psihologie*, *27*, 14-25. https://doi.org/10.18662/upasw/27/49

1. Introducere

Atât debutanţii, cât şi profesorii experimentaţi pot întâlni foarte multe provocări într-o clasă. Toate se pot rezolva cu o atitudine constructivă, pozitivă, potrivită contextului. Reuşita în aplicarea strategiilor educaţionale, atitudinile pe care le avem în rezolvarea unor situaţii de criză educaţională depind de fiecare persoană în parte. Astfel un profesor bun este cel care va reuşi să îi determine pe elevi să înveţe, care le va dezvolta gustul pentru învăţare şi îi va face să simtă că rezultatele muncii lor îi vor ajuta în viaţă.

Prin intermediul acestui program de formare ne propunem să dezvoltăm profesorilor competenţe pentru a înţelege şi a-şi asuma atitudini corespunzătoare cele două roluri ale lor – informativ şi formativ. Acestea se intersectează permanent, dar de multe ori doar unul este vizibil pentru cei din exterior (colegi, părinţi). Discutăm despre rolul de transmiţător de cunoştinţe, concretizat şi cuantificat în rezultate ale învăţării (calificative, note, premii, rezultate la concursuri/examene etc.) şi rolul de de a construi contextul de învăţare (aici ne referim la mediul clasei, la competenţa de comunicare, la flexibilitate, la abilitatea de a gestiona situaţiile dificile, abilitatea de a motiva, de a determina eleviii să îşi dorească să vină la şcolaă, să îşi dorescă să fie prezenţi la o anumită oră din programul etc.).

Şcoala, ca organizaţie "este centrată în derularea proceselor didactice, atât pe sarcină, pe activitatea de învăţare, cât şi pe persoană. Astfel, cele două caracteristici se condiţionează reciproc. Interacţiunea dintre activitatea educaţională şi persoana care învaţă este cu atât mai puternică cu cât procesul educaţional este mai personalizat şi mai individualizat. Cu cât conducerea clasei de elevi este mai activ-participativă şi stimulativă cu atât rezultatele înregistrate sunt mai mari, iar climatul clasei devine unul constructiv" (Păun, E., 1999).

Reperul principal al investigaţiei a constat în dezvoltarea şi implementarea unui program de formare în managementul clasei, în vederea optimizării stilurilor de coordonare a grupului-clasă de elevi de către cadrele didactice, precum şi climatul psihosocial al clasei. Studiul realizat se fundamentează pe literatura de specialitate, care abordează managementul clasei şi climatului educaţional.

Scopul a urmărit să identifice percepţia cadrelor diactice asupra stilurilor de management. Identificarea concretă a modalităţilor de modificare a stilurilor nefuncţionale sau neadaptate situaţiei din sala de clasă, tipologiile de climat socio-afectiv existente la clase, a fost mai întâi un demers investigativ-constatativ, rezultatele obţinute fiind valorificate pentru

identificarea conţinuturilor programului de formare continuă propus denumit "Managementul clasei de elevi".

Întâiul obiectiv propus a vizat depistarea nevoilor de formare ale cadrelor didactice din învăţământul preuniversitar în domeniul managementul clasei.

Obiectivul secund a vizat studierea stilurilor de management al clasei în practica cadrelor didactice din învăţământul preuniversitar, dar şi a caracteristicilor climatului socio-afectiv din clasă. În conformitate cu obiectivele formulate am eşantionat populaţia ţintă şi conţinutul studiului, stabilind şi metodele şi instrumentele de lucru.

2. Prezentare program de formare

Ca orice proiect de formare propus am avut în vedere diferite tipuri de finalităţi – scop, obiective general, obiective specifice, competenţe generale şi comptenţe specifice. În continuare redăm lista acestora.

Scopul programului a vizat formarea competenţelor necesare cadrelor didactice în vederea realizării unei activităţi manageriale optime clasei de elevi.

a) Obiectivele generale ale programului sunt: înţelegerea managementului clasei ca ştiinţă şi practică în scopul creşterii performanţelor şcolare/eficienţei activităţilor educaţionale (prin crearea unui mediu favorabil satisfacerii nevoilor psihologice ale elevilor); familiarizarea cu managementului clasei (conceptele importante, principalele teorii, aspectele procedurale ale gestionării corecte a fenomenelor sociale din clasă); abordarea comprehensivă a problematicii managementului clasei de elevi; asimilarea elementelor necesare aplicării practice a cunoştinţelor teoretice însuşite; cunoaşterea normelor de deontologie profesională.

b) Obiective specifice ale programului urmăresc: lucrul cu noţiunile şi conceptele specifice managementului clasei (dezvoltat în ansamblu prin intermediul temelor din cadrul tuturor celor 6 module); cunoaşterea principalelor tendinţe/direcţii în domeniul managementului clasei de elevi (dezvoltat în cadrul modulului 1, 2); formarea competenţelor de intervenţie eficientă în situaţiile de criză educaţională: comportamente nedorite şi nepotrivite, indisciplină, agresivitate, rezolvarea conflictelor etc. (dezvoltat în cadrul modulului 2, 3, 4, 5); formarea competenţelor comunicative de relaţionare, de cooperare şi colaborare (dezvoltat în cadrul modulului 2, 4, 5, 6); identificarea consecinţelor promovării unui management deficitar la nivelul clasei de elevi (dezvoltat în cadrul modulului 5); lucrul cu modalităţi de optimizare a relaţiilor interpersonale din clasa de elevi (dezvoltat în cadrul

modului 2, 4, 5, 6); conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei (dezvoltat în ansamblu prin intermediul temelor din cadrul tuturor modulelor);

c) Competenţele generale ale programului de formare se referă la: cunoaşterea conceptelor fundamentale din domeniul managementului clasei de elevi (modul 1); cunoaşterea, în vederea utilizării adecvate, a normelor de relaţionare interpersonală aplicabile la nivelul clasei de elevi (modul 2); proiectarea intervenţiilor manageriale la nivelul grupului clasă în diferite contexte de criză educaţională (modul 3); abordarea managerială a climatului educaţional al clasei de elevi (modul 4); dezvoltarea unei perspective educaţionale în vederea optimizării comunicării la nivelul grupului clasă (modul 5); dezvoltarea unei conduite profesionale, în acord cu normele deontologie profesionale, în vederea eficientizării relaţiei cu grupul-clasă (modul 6);

În continuare se regăseşte o prezentare în oglindă a finalităţilor urmărite în cadrul fiecărui modul, din cele şase ale programului de formare propus:

Tabel 1. Prezentarea modulelor

Module	Obiective specifice	Competenţe specifice
Manangemntul clasei de elevi. Repre generale În cadrul primului modul se urmăreşte familiarizarea cursanţilor cu elementele de conţinut speficie tematicii cursului, precum şi a prezentării principaelor orietări teoretice din domeniu.	- operarea cu concepte specifice MCE; - cunoaşterea principalelor tendinţe în domeniul MCE; - conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei;	- însuşirea/înţelegerea/interpretarea elementelor definitorii ale MCE; - interpretarea/explicarea teoriilor, modelelor şi contextelor pedagogice din perspectiva managementului educaţional; - cunoaşterea diverselor perspective de abordare ale procesului de învăţământ, formele, structurile principale ale acestuia şi relaţiile dintre acestea din perspectiva MCE;
Managementul relaţiilor interpersonale în grupul clasă. Se are în vedere evidenţierea importanţei relaţiei dintre profesor şi elevi în cadrul clasei	- operarea cu concepte specifice MCE; - cunoaşterea principalelor tendinţe/direcţii în	- aplicarea informaţiilor specifice managementului clasei/grupului de elevi în vederea optimizării

ca element precursor pregătirii activităţii de predare şi învăţare. Se aduce în discuţie şi se dezvoltă problemtica stilului managerial al cadrului didactic şi interconexiunea dintre acesta şi dinamica de grup a clasei.	domeniul MCE; - formarea competenţelor de intervenţie în situaţiile de criză educaţională: comportamente indezirabile, indisciplină, violenţă, rezolvarea conflictelor etc.; - formarea competenţelor comunicative de relaţionare, cooperare şi colaborare; - operarea cu metode de optimizare a relaţiilor interpersonale din clasa de elevi;	stilului managerial personal; - asumarea rolurilor manageriale specifice cadrelor didactice în cadrul proceselor sociorelaţionale (interacţiuni, caracteristici psihologice ale grupului, cultura grupului) de la nivelul clasei de elevi; - formarea unei atitudini pozitive faţă de managementul clasei de elevi;
Managementul relaţiilor interpersonale în grupul clasă. Se are în vedere evidenţierea importanţei relaţiei dintre profesor şi elevi în cadrul clasei ca element precursor pregătirii activităţii de predare şi învăţare. Se aduce în discuţie şi se dezvoltă problemtica stilului managerial al cadrului didactic şi interconexiunea dintre acesta şi dinamica de grup a clasei.	- operarea cu concepte specifice MCE; - formarea competenţelor de intervenţie eficientă în situaţiile de criză educaţională: comportamente indezirabile, indisciplină, violenţă, rezolvarea conflictelor etc.; - conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei;	- aplicarea informaţiilor specifice managementului clasei/grupului de elevi în vederea optimizării stilului managerial personal; - asumarea rolurilor manageriale specifice cadrelor didactice în cadrul proceselor socio-relaţionale (interacţiuni, caracteristici psihologice ale grupului, cultura grupului) de la nivelul clasei de elevi; - formarea unei atitudini pozitive faţă de managementul clasei de elevi;
Climatul educaţional al clasei de elevi. Atmosfera psihologică, normele procedurale, adaptarea activităţii şi a stilului de lucru al	- operarea cu concepte specifice MCE; - formarea competenţelor de intervenţie în	- înţelegerea principalelor dimensiuni ale managementului clasei; - organizarea spaţiului de învăţare în cadrul clasei,

profesorului la evoluţiile din plan tehnologic – reprezintă mesajul central al modului. Acest aspect are ca obiectiv crearea alianţei dintre profesori şi elevi în vederea stimulării acestora din urmă pentru activitatea de învăţare.	situaţiile de criză educaţională: comportamente nepotrivite, indisciplină, violenţă, rezolvarea conflictelor etc.; - formarea competenţelor comunicative de relaţionare, de cooperare şi colaborare; - operarea cu metode de imbunătăţire a relaţiilor interpersonale din clasa de elevi; - conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei;	conform principiilor manageriale, psihopedagogice şi ergonomice; - eficientizarea mediului de învăţare, a resurselor utilizate conform principiilor şi funcţiilor specifice MCE; - implicarea în dezvoltarea instituţională/promovare a inovaţiilor în procesul de învăţământ; - crearea de programe educaţionale privind stimularea motivaţiei pentru învăţare a elevilor, conform principiilor şi funcţiilor specifice MCE;
Optimizarea comunicării şi soluţionarea conflictelor în clasa de elevi. Conflictul în sine constituie o situaţie extremă la care se ajunge, atunci cînd au fost ignorate aspecte care ţin de comunicare, de mediu, de atitudinea celor implicaţi. Din această perspectivă este analizată perspectiva educaţională a conflictului, actorii implicaţii, factorii care intervin şi modalităţile d eintervenţie. Este adusă în discuţie şi tema toleranţei&intoleranţei, dar analizată în context instituţional şi educaţional.	- operarea cu concepte specifice MCE; - cunoaşterea principalelor formarea competenţelor de intervenţie eficientă în situaţiile de criză educaţională: comportamente indezirabile, indisciplină, violenţă, rezolvarea conflictelor etc.; - formarea competenţelor comunicative de relaţionare, de cooperare şi colaborare; - identificarea consecinţelor promovării unui management	- utilizarea adecvată în comunicarea profesională a conceptelor, teoriilor şi metodelor de bază specifice procesului de comunicare educaţională; - cunoaşterea modalităţilor de prevenire a situaţiilor conflictuale/conflictelor; - descrierea modului de utilizare a diverselor strategii specifice de negociere a situaţiilor conflictuale din spaţiul clasei de elevi; - înţelegerea adecvată a modalităţilor de aplanare/soluţionare a conflictelor la nivelul clasei; - utilizarea adecvată a metodelor de evaluare a progreselor/disfuncţiilor

	deficitar la nivelul clasei de elevi; - operarea cu metode de optimizare a relaţiilor interpersonale din clasa de elevi; - conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei;	de tip managerial în derularea activităţilor la nivelul grupului clasă;
Profesorul eficient. Optimizarea relaţiei cu elevii. Sintagma "profesorul eficient" poate fi considerată o exprimare plastică, însă ea are la bază un orizont de aşteptări, de nevoie care aşteaptă să fie împlinite de "către cineva pentru altcineva" – în cazul nostru de către profesor pentru elev şi viceversa. Conceptul de eficienţă şi cel de optimizare a relaţiei sunt analizate din prisma comunicării deoarece metodele constructive pentru dezvoltarea parteneriatului sunt de fapt modalităţi de comunicare eficientă şi de cunoaştere a celuilat sau a celorlaţi).	- operarea cu concepte specifice MCE; - formarea competenţelor comunicative de relaţionare, de cooperare şi colaborare; - operarea cu metode de optimizare a relaţiilor interpersonale din clasa de elevi; - conştientizarea importanţei promovării unor strategii manageriale la nivelul clasei;	- construirea unei relaţii de comunicare adaptată la caracteristicile psihologice/nevoile elevilor; - aplicarea cunoştinţelor însuşite în identificarea, descrierea şi interpretarea situaţiilor pedagogice la nivelul clasei; - utilizarea modelelor explicative ale managementului clasei în constituirea unor situaţii instructive şi educative pe baza procedurilor învăţate; - înţelegerea principiilor/normelor de deontologie profesională referitoare la relaţia cadru didactic-elevi;

3. Strategia de implementare a programului de formare

Strategia de formare s-a realizat prin structurarea activităţilor din cadrul programului propus în format blended-learning. Toate activităţile propuse (teoretice/aplicaţii practice) au avut în vedere respectarea şi valorificarea caracteristicile adulţilor ca formabili. S-a ţinut cont de faptul că adulţii participanţi la un curs: sunt orientaţi spre scop; sunt motivaţi, implicaţi; sunt exigenţi referitor la relevanţa informaţiilor; sunt responsabili referitor la angajamentele asumate; dau dovadă de o capacitate de abstractizare şi concentrare mărită; pot avea o experienţă profesională relevantă, care poate fi valorificată în timpul activităţii de formare.

Specialiştii în formare au urmărit elaborarea şi implementarea unui design intrucţional de formare respectând elementele formării/dezvoltării profesionale a adulţilor. Prezentăm elemente definitorii ale strategiei de implementare.

1) *Organizarea situaţiilor de învăţare din cadrul sesiunilor de formare*: prezentarea şi explicarea sarcinii de lucru, atunci când se lucrează pe grupe; identificarea numărului optim de membri ai grupului de lucru; organizarea grupelor, distribuirea materialelor necesare şi anunţarea timpului pentru executarea sarcinii; monitorizarea modului de executare a sarcinii în cadrul grupelor de lucru (prin observarea manierei de a discuta sarcina, împărţirea responsabilităţilor în cadrul grupului, furnizarea de explicaţii suplimentare la solicitare/atunci când formatorii constată ca apar dificultăţi etc.); monitorizarea timpului de lucru.

2) *Facilitarea procesului de învăţare" în timpul unei sesiuni de formare*. Acest proces presupune: menţinerea unei atmosfere de sprijin; formatorii să se asigure că toţi participanţii au o sarcină de îndeplinit în orice moment al sesiunii de formare; alternarea tehnicilor de lucru; stabilirea de repere temporale pentru aplicaţii în vederea eficientizării aplicaţiilor din timpul sesiunilor de formare; sumarizarizarea a tot ceea ce se întâmplă într-o experienţă de învăţare; coordonarea impactului experienţei de învăţare în concordanţă cu pregătirea participanţilor.

3) *Realizarea etapei de „generalizarea" în timpul unei sesiunilor de formare:* identificarea în timpul sesiunilor de lucru, împreună cu participanţii, a unor modalităţi de transfer a deprinderilor, abilităţilor de lucru formate şi dezvoltate în timpul cursului şi analiza acestora; analiza modului cum pot fi adaptate sau dezvoltate aceste abilităţi de lucru în funcţie de contextul specific în care ele vor putea fi aplicate sau utilizate etc..

4) *Pregătirea în permanenţă de alternative de lucru*, atunci cînd este elaborat design-ul unei sesiuni de formare: identificarea de exerciţii, activităţi de grup suplimentare pentru situaţia când: ritmul de lucru al participanţilor este rapid; când formatorii constată că participanţii nu au înţeles sufient de bine sau când participanţii solicită efecturarea de aplicaţii suplimentare pentru a fixa anumite deprinderi de lucru etc.

5) *Formatul general al sesiunilor de formare* a urmărit o structură etapizată pe momente, după cum urmează: introducere - prezentarea temei în structura programului de formare; prezentare subteme care vor fi abordate pe parcursul sesiunii de formare; fiecare subtemă conţine repere teoretice, teme de reflecţie, exerciţii, moment de autoevaluare; activităţile frontale vor alterna cu activitatea individuală/de grup a cursanilor; debriefing.

În organizarea activităţilor a fost utilizată următoarea abordare: activităţi teoretice – exerciţii de reflecţie – exerciţii de grup – autoevaluarea.

1) *Pentru reperele teoretice*: realizarea de prezentări sintetice power point; cursanţii vor avea posibilitatea să studieze on-line cursul în integralitatea lui.

2) *Exerciţiile de reflecţie* sunt, în general, individuale, deoarece solicită cursanţilor, proveniţi din unităţi şcolare diferite, să reflecteze asupra situaţiilor concrete şi specifice organizaţiei şcolare în care îşi desfăşoară activitatea.

3) *Exerciţiile de grup* sunt conceputesunt concepute pentru a fi realizate de cursanţi în timpul echipă, în timpul activităţilor " face to face".

4) *Autoevaluarea* încheie fiecare subtemă şi facilitează cursanţilor un moment de reflecţie şi de conştientizare a ceea ce au învăţat şi pot aplica în practica managerială.

Metodologia de lucru a urmărit pentru orele de curs expunerea, conversaţia, explicaţia, iar pentru pentru orele de aplicaţii practice exerciţii individuale de reflexie, joc de rol, studiu de caz precum şi conversaţia/explicaţia atunci când sunt analizate şi discutate rezultatele obţinute în timpul aplicaţiilor realizate.

Organizarea modului de lucru s-a realizat diferenţiat în funcţie de conţinutul şi obiectivele vizate de respectiva secvenţă de formare. Astfel regăsim : activitate frontală, activităţi de echipă/grup şi activităţi individuale.

- *Activitate frontală* : atunci când se transmit informaţii în timpul orelor de curs ; atunci când se realizează diferite exerciţii individuale în timpul orelor de aplicaţii practice.
- *Activităţi în echipă/grup*: în funcţie de conţinutul cerinţei sarcinii de lucru; în funcţie de complexitatea sarcinii/atunci când într-un anumit interval de timp formatorii îşi propun să abordeze un subiect din multiplie perspective; rolul acestor forme de desfăşurare a aplicaţiilor are rolul de a valorifica la maxim timpul avut la dispoziţie şi de a oferi cursanţilor cât mai multe variante.
- *Activităţi individuale* : atunci când cerinţa aplicaţiilor este personalizată ; această manieră de organizare are rolul : de adetermina pe toţi participanţii să depună efortul de a-şi asuma sarcina de lucru; le oferă participanţilor de a asculta/analiza şi conştientiza diversitatea abordărilor posibile oferă formatorilor posibilitatea de a avea o imagine de ansamblu asupra percepţiei cursanţilor referitoare la temei de lucru etc.

Evaluarea pe parcurs a participanţilor sa fost realizată în timpul derulării celor două forme de activitate: curs şi aplicaţii practice.

Verificarea orală a constat în: realizarea unei conversaţii prin care formatorul identifică informaţiile asimilate în mod calitativ şi cantitativ, identifică formarea/dezvoltarea abilităţilor specifice temei de lucru, respectiv a unei atitudini corespunzătoare; conversaţia poate fi individuală, frontală sau combinată. Avantajele utilizării "verificării orale": se creează o relaţie de comunicare complexă între formator şi grupul de cursanţi; feed-back-ul este mult mai rapid; se dezvoltă abilităţile de comunicare a cursanţior. Dezavantajele utilizării " verificării orale": poate interveni o dispoziţie de moment a formatorului; nivelul diferit de dificultate al întrebărilor adresate; tensiunea psihică a evaluaţilor; nu toţi cursanţii pot fi examinaţi, verificarea având loc prin sondaj.

Modalităţile complementare de evaluare au vizat observarea sistematică a activităţii şi a comportamentului cursanţilor. Caracteristici care pot fi evaluate prin intermediul observaţiei sistematice a comportamentului cursanţilor:

Formele şi modalităţile de organizare a activităţii de evaluare pe parcurs: *evaluarea activităţii de la curs*- discuţii, argumentări organizate la finalul fiecărei zile de formare; întrebări adresate cursanţilor asupra conţinutului abordat;fişe de evaluare, completate în mod individual de către fiecare participant; *evaluarea aplicaţiilor practice* - aceasta se va realiza în timpul desfăşurării activităţii de formare prin complementaritatea metodelor de evaluare, al căror potenţial formativ susţine individualizarea actului formativ datorită sprijinului acordat cursantului/cursanţilor.

Pentru activităţile "on-line" strategiile de formare au urmărit învăţarea asistată, dar şi învăţarea combinată (e-learning).

Învățarea asistată presupune studiu individual pe o anumită tematică, înlesnind aprofundarea informaţiilor; studiul individual este urmat de o sesiune interactivă între formator și cursant, pentru a se asigura că tematica a fost înțeleasă şi astfel poate fi aplicată la locul de muncă. *Învățarea combinată (e-learning)* îmbină avantajele învăţării on-line (e-learning) cu cea din timpul activităţilor de formare " face to face"; cursanţii după parcurgerea activităţlor de formare " face to face" accesează, suportul de curs/sintezele teoretice/temele de lucru individual aferente fiecărui modul/disciplină din planul de învăţământ de pe platforma e-learning şi aprofundează noţiunile teoretice pe baza cărora s-a lucrat în timpul activităţilor de formare directă.

Modul de lucru s-a concretizat prin studiu individual al materialelor propuse, discuţii şi seminarii online,exerciţii interactive adaptate spaţiului de lucru din mediul virtual. Fiecare temă din cadrul fiecărei dicipline/modul cuprinde o sinteză teoretică, împreună cu o serie de propuneri de activităţi de învăţare: exerciţii individuale, studii de caz, teme de reflexive,

recomandări d electuri suplimentare etc.. Unele teme necesită studiu individual – parcurgerea bibliografiei cursului şi a sintezelor teoretice, dar şi accesarea altor resurse bibliografice. Anumite exerciţii pot necesita folosirea individuală a internetului şi accesarea unor site-uri recomandate pentru rezolvarea cerinţelor, altele pot fi rezolvate individual; Lista bibliografică oferită este orientativă, lăsând o arie de libertate şi discernământ cursantului în identificarea resurselor disponibile pentru acoprierea informaţiilor conţinute de curs.

Evaluarea continuă presupune aprecierea implicării participanţilor sub aspect calitativ la discuţiile din forum/ seminarii online precum şi modaitateal de rezolvare a sarcinilor de lucru formulate pe durata cursului.

4. Conluzii

Practic cadrele didactice au exersat rolul de elevi în cadrul acestui proces de învăţare mixtă şi au experimentat rolul de elev, bineînţeles dintr-o altă perspectivă şi cu o altă experienţă de învăţare, toate aceste elemente fiind filtrate prin prisma achiziţiilor profesionale deja existente. Probabil că acesta ar putea fi un model de învăţare al viitorului. Efectele formative ale participării la program au fost mult mai valoroase din perspective împărtăşirii experienţelor profesionale ale tuturor participanţilor şi conştinetizarea la nivel emoţional a ceea ce se întâmplă în cadrul unui grup de învăţare. Experienţa de lucru on-line a facilitat foarte mult acest aspect al apartenenţei la grup şi adaptării la cerinţe scrise sau nescrise ale activităţii.

Bibliografie

Boja, A. (2021). *Managementul clasei de elevi. Suport de curs*. Editura Risoprint.

Cristea, S. (1996). *Managementul organizației școlare*. Editura Didactică şi Pedagogică.

Dragu, A. (1996). *Structura personalității profesorului.* Editura Didactică şi Pedagogică.

Froyen, L., & Iverson, A. M. (1999). *Schoolwide and classroom mmanagement: The reflective educator-leader*. Prentice Hall.

Gliga, L. (coord.). (2002). *Standarde profesionale pentru Profesia Didactică.* Editura POLSIB.

Goleman, D. (2007). *Inteligența emoțională*. Editura Curtea Veche.

Hattie, J. (2014). *Învățarea vizibilă. Ghid pentru profesori*. Editura Trei.

Ionescu, I. (1997). *Sociologia școlii*. Editura Polirom.

Iucu, R. (2000). *Managementul și gestiunea clasei de elevi. Fundamente teoretice și metodologice.* Editura Polirom.

Johnson, D., & Johnson, R. (1991). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. Allyn and Bacon.

Joiţa, E. (2000). *Management educațional. Profesorul manager: roluri și metodologie*. Editura Polirom.

Langa, C., & Bulgaru, I. (2009) *Managementul clasei de elevi – o abordare pragmatică*. Editura Universităţii din Piteşti.

Niculescu, R .M. (2000). *Managementul relației umane în educație*. Editura Aeternitas.

Păun, E. (1999). *Școala. Abordare sociopedagogică*. Polirom.

Pânişoară, I. O. (2014). Profesorul-actor sau actorul-profesor? Prioritățile formării cadrelor didactice pentru viitor. *Concept*, *8*(1), 1-5. https://unatc.ro/cercetare/reviste/concept08.pdf

Rogers, B. (2011). *Classroom behaviour. A practical guide to effective teaching, behaviour management and colleague support*. Sage.

Stan, E. (2009). *Managementul clasei - gestionarea situațiilor de criză -suport de curs*. Editura Institutul European.

Weber, W. (1997). Classroom Management. In J. Cooper (Ed.), *Classroom Teaching*. Cengage Learning.