



# iTEACH: EXPERIENȚE DIDACTICE

ISSN 2247 – 966X

**Nr. 136 / DECEMBRIE 2022**

136

Managementul carierei didactice – cadrul general

| **MIHAELA-RAMONA SÎRBA**

Plagiatul în mediul academic

| **DESPINA-DUMITRELA GHEORGHIU**

Resurse educaționale deschise la geografie. Concept, criterii de realizare, clasificare, exemple

| **ANA-MARIA PETRESCU**

Transdisciplinaritate în cadrul orelor de limba și literatura română – exemple practice

| **DANIELA-PARASCHIVA DANKA**

Procesul de învățământ prin prisma reușitei școlare

| **SIMONA-VALENTINA MÎNZICU**



Editor: Institutul pentru Educație



Online: [www.iteach.ro/experientedidactice](http://www.iteach.ro/experientedidactice)



Partener: TEHNE- Centrul pentru Inovare în Educație



Partener: Institutul de Științe ale Educației

Revista “iTeach: Experiențe didactice” aduce în prim plan experiența și expertiza cadrelor didactice.

Apare lunar, din septembrie 2011.

## **iTEACH: EXPERIENȚE DIDACTICE**

Cod de identificare ISSN / înregistrarea Bibliotecii Naționale a României:  
iTeach: Experiențe didactice (online) = ISSN 2247 – 966X  
ISSN – L = 2247 – 966X

EDITOR: **Institutul pentru Educație**

www.iEdu.ro | 0722.458.000 | office@iEdu.ro | echipa@iTeach.ro



### **REDACȚIA:**

Str. Dr. Louis Pasteur 54  
București 050536

### **COLECTIV DE REDACȚIE**

conf.univ.dr. Olimpius ISTRATE (Universitatea din București, Departamentul pentru  
Formarea Profesorilor)  
Doru ȘTEFĂNESCU (fundația  
Institutul pentru Educație)  
lect.univ.dr. Oana GHEORGHE (Universitatea Națională de Arte București, Departamentul  
pentru Pregătirea Personalului Didactic)  
conf.univ.dr. Simona VELEA (Școala Națională de Studii Politice și Administrative,  
Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic)  
conf.univ.dr. Simona GĂBUREANU (Universitatea Politehnica București, Catedra pentru  
Pregătirea Personalului Didactic)  
drd. Alexandra ARAMĂ (Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație)

PAGINA REVISTEI:

**iTeach.ro/ExperienteDidactice**

# Managementul carierei didactice - cadrul general

De **Mihaela-Ramona Sirba**

Liceul Tehnologic Petre Ionescu Muscel, Domnești (Argeș)



Carierea constă într-o succesiune de activități și de poziții profesionale pe care o persoană le parcurge, precum și atitudinile și componentele asociate acestora care se dezvoltă de-a lungul timpului. În esență, cariera constă în succesiunea de posturi dintr-o anumită ierarhie, practic, o succesiune de experiențe, separate, însă corelate între ele prin care orice om trece, de-a lungul vieții sale[1]. Altfel spus, dezvoltarea carierei, ori dezvoltarea profesională, are un obiectiv central, iar el se referă la însușirea de cunoștințe utile poziției actuale, dar și ale celei viitoare. Atunci când vorbim de o carieră individuală, ne referim la faptul că ea implică atât viața profesională, cât și pe cea familială – orice om este capabil să își dezvolte un concept propriu prin care își autoevaluează atât calitățile, cât și valorile, iar acest proces este mereu dinamic, având loc pe tot parcursul vieții. Importanța socială a carierei didactice este uriașă, dacă privim din perspectiva transformării profunde a personalității, a dezvoltării substanței intelectuale, fizice, însă și socio-morale ale celor educați.

De menționat este faptul că, în cadrul societății contemporane, această profesie nu este printre cele mai solicitate, însă nici printre cele mai evitate, fiind deci o profesie intelectuală respectată, care, din păcate, nu îi oferă educatorului satisfacții materiale deosebite, însă îi oferă un statut social, care, din punctul meu de vedere, îl plasează în zona de mijloc a societății. Profesia de profesor/ educator, în marea majoritate a statelor dezvoltate, este exercitată, în mare parte, de femei, bărbații alegând, de cele mai multe ori, profesii care să le aducă beneficii materiale mai mari, venituri substanțiale.

În altă ordine de idei, această profesie oferă o perspectivă redusă de a face carieră și spun asta pentru că atât profesorul debutant, cât și cel cu gradul I didactic au același statut, iar, din punct de vedere financiar, există doar o mică diferență.

## 1. Conceptul de carieră

Conceptul de carieră în limbajul curent este larg răspândit, el având mai multe înțelesuri, însă, până în acest moment, nu este oferită o definiție oficială, acceptată de toți care să fie capabilă să întrunească consensul și ideile comune ale specialiștilor în domeniu. Dacă vorbim de un înțeles popular al acestui termen de carieră, putem spune că el este asociat cu ideea de mișcare ascendentă ori avansare a unei persoane într-un anumit domeniu de activitate. Toate aceste ascensiuni având și un scop, acela fiind de a aduce beneficii financiare, însă, de cele mai multe ori, vin la pachet cu multă responsabilitate, dar și cu obținerea unui prestigiu mai mare. De altfel, pentru a defini mai bine această

noțiune, trebuie să luăm în considerare mai mulți factori, de pildă: aportul pe care-l aduce o persoană în dezvoltarea propriei cariere, contribuția companiilor în care activează acea persoană, contextul în care se intersectează și, nu în ultimul rând, calitatea legislației și modul în care aceasta se aplică. Așadar, ca definiții ale carierei am decis să evidențiez doar două dintre ele, considerându-le ca fiind cele mai importante și care arată exact înțelesul acestui concept.

Succesiunea de funcții, în ordinea crescătoare a prestigiului, prin care o persoană trece după o regulă previzibilă și într-o manieră organizată este reprezentată de carieră.

## 2. Planificarea și dezvoltarea carierei

Această planificare și dezvoltare a carierei nu reprezintă un proces linear, ci, mai degrabă, repetitiv și continuu ce implică, de fapt, înțelegerea contextului pieței muncii, global vorbind, evaluarea punctelor forte, dar și ale limitelor personale, formarea unei viziuni proprii privind carieră la modul general, realizarea unui plan realist de viitor, dar și autovalorizarea pentru atingerea scopurilor și obiectivelor personale și profesionale, într-o manieră obiectivă.

Pentru ca o carieră să poată fi planificată, se apelează la un amalgam de surse, de informații care au rolul de a ghida o persoană, după cum urmează:

*Autoevaluarea* – Orice persoană trebuie să aibă în vizor toate aspirațiile sale ca ființă umană, corelate cu aptitudinile, cunoștințele, însă și potențialul de dezvoltare prin învățare continuă. De altfel, ar trebui să știe să evalueze în mod obiectiv caracteristicile mediului în care el trăiește sau lucrează. În definitiv, acest proces de autoevaluare presupune, de fapt, cunoașterea atitudinilor, valorilor, intereselor, valorilor.

*Apelarea la experți sau consilieri* – De cele mai multe ori, cei ce doresc să își planifice o carieră apelează la sfaturile unor persoane cu experiență, pentru a le oferi sprijin și, de ce nu, diferite sugestii.

*Valorificarea oportunităților de dezvoltare* – Anumite persoane se înscriu la cursuri de formare profesională, prin faptul că acestea le oferă noi obiective personale.

Așadar, este foarte important ca, după analiza profilului de personalitate, să se pună accentul asupra acelor aspecte de natură academică, de pildă: titluri, cursuri, master, limbi străine, care, din punctul meu de vedere, ar trebui să facă parte din portofoliul personal. Procesul de analiză are și o finalizare, iar această finalizare este realizată prin intermediul analizei SWOT în care se vor expune în opoziție puncte forte și puncte slabe, raționamentul fiind următorul: pe ce puncte forte se bazează individul în atingerea scopului, dar puse în balanță cu oportunitățile pe care le oferă piața muncii și, totodată, care sunt punctele slabe pe care trebuie să le corijeze sau să le dezvolte, ținându-se cont de amenințările actuale.

Pentru o bună planificare a carierei, punctul de plecare este reprezentat de autocunoaștere, mai exact, o conștientizare a trăsăturilor de personalitate. De altfel, planificarea carierei are o importanță deosebită atât pentru individ, cât și pentru organizație. Un plan obiectiv al carierei îl determină pe individ să privească oportunitățile doar în relație cu propriile sale posibilități, el fiind, deci motivat, iar probabilitatea de a fi satisfăcut este și mai mare.

Dacă privim din perspectiva organizației, planificarea carierei poate reduce costurile în ceea ce privește fluctuația personalului. În situația în care organizația își sprijină angajații în privința dezvoltării planurilor de carieră, planurile devin strâns legate de nevoi, iar salariații vor deveni mult mai loiali și mai fideli. Chiar simplul gest al organizației de a sprijini angajații sau simpla manifestare de interes privind dezvoltarea carierei propriilor angajați are un efect benefic asupra motivării și antrenării tuturor angajaților. Planificarea are trei obiective principale pentru organizație:

- pentru gestiunea previzională a personalului să ofere o bază;
- în cadrul organizației să ofere informații utile privind posibilele etape ale carierei angajaților;
- în planurile generale ale organizației să integreze activitățile de alegere, stabilire, dezvoltare, însă și dirijare a carierelor individuale.

Planificarea și dezvoltarea carierei poate avea succes dacă sunt realizate simultan trei acțiuni, din trei direcții, și aici mă refer la: organizație, șeful ierarhic și salariat. De altfel, această planificare a carierei reprezintă un serviciu făcut pentru sine, nu pentru altul, iar ea trebuie să poarte de la cel interesat, doar el poate ști ceea ce își dorește cu adevărat și, din acest motiv, lui îi revine responsabilitatea planificării propriei cariere.

Experiența totuși a reliefat că fără o minimă încurajare sau direcționare din partea organizației, salariatul reușește mult mai greu să își atingă obiectivele urmărire sau planificarea carierei. Organizația, în schimb, este răspunzătoare în mod direct privind dezvoltarea și comunicarea opțiunilor de carieră din interiorul ei, având obligația de a informa angajații în ceea ce privește posibilele etape în carierele lor, în cadrul firmei. De altfel, departamentul de resurse umane este responsabil de comunicarea acestor posturi, dar și de modificările care apar în structura posturilor, însă și de verificarea manierei în care managerii lor percep relațiile dintre diferitele etape pe care le expun. În definitiv, organizația este răspunzătoare de asigurarea tuturor condițiilor și să creeze mediul propice dezvoltării carierei propriilor angajați.

Planificarea carierei organizaționale are în vizor mai multe etape: identificarea angajaților, stabilirea căilor carierei, stabilirea responsabilităților și dezvoltarea planurilor individuale. În ceea ce privește prima etapă, și anume identificarea angajaților, organizația are responsabilitatea de a identifica angajații care doresc să își cunoască aptitudinile și posibilitățile lor de dezvoltare și acceptă instruirea necesară pentru valorificarea lor. A doua etapă de stabilire a căilor carierei se referă la identificarea unei succesiuni de posturi prin care angajații doresc să treacă pentru a progresa către nivelele ierarhice superioare, la oportunitățile oferite de organizație pentru definirea unei cariere. Cea de-a treia etapă se referă la stabilirea responsabilităților atât ale angajaților, cât și ale organizației.

Organizațiile au următoarele responsabilități:

- elaborarea metodelor de planificare și dezvoltare a carierei, dar și evaluarea într-o manieră realistă a obiectivelor organizaționale;
- utilizarea, susținerea, dar și organizarea unor programe speciale în ceea ce privește managementul carierei;

- organizarea acelor sisteme informaționale care ajută la actualizarea informațiilor;
- de-a lungul carierei, orice persoană primește consiliere, dar și evaluare a eforturilor de dezvoltare.

Angajații au următoarele responsabilități:

- să își autoevalueze abilitățile;
- să analizeze acele obiective ce vizează cariera individuală și realizarea planurilor de acțiune;
- utilizarea tuturor oportunităților de pregătire și dezvoltare.

În ceea ce privește planificarea carierei individuale, putem afirma faptul că aceasta se concentrează asupra capacităților, abilităților sau calificărilor angajatului, însă și asupra nevoilor sau aspirațiilor acestuia. Individul trebuie să aibă capacitatea de a identifica abilitățile și aspirațiile, iar prin consiliere să se înțeleagă care sunt cerințele de pregătire și dezvoltare privind o anumită cale a carierei, ori pentru o anumită rută profesională. Factorii primordiali în ceea ce privește alegerea unei cariere sunt: autoidentitatea, interesele, personalitatea fiecărui angajat, dar și mediul social. Totodată, personalitatea individului joacă un rol important în alegerea carierei, existând, așadar, mai multe tipuri fundamentale de personalitate sau orientări, de pildă: orientarea realistă, orientarea privind cunoașterea, orientarea socială, orientarea artistică și cea întreprinzătoare.

Dezvoltarea carierei este și ea foarte importantă și acoperă întreaga activitate a unui individ și care include toate programele și activitățile necesare îndeplinirii planului carierei individuale. Această dezvoltare a carierei reprezintă rezultatul interacțiunii a două elemente fundamentale, și anume: aptitudine și dorința de realizare a individului și oportunitățile oferite de organizație. Orice individ are capacitatea de a dezvolta o strategie, dar și un concept propriu al carierei prin care își autoevaluează propriile posibilități și valori.

Dezvoltarea carierei, din perspectiva organizației, are în vizor stabilitatea, angajamentul, implicarea și loialitatea membrilor acesteia și asta pentru că lipsa unor programe adecvate de pregătire sau dezvoltare a carierei poate conduce către unele dificultăți sau probleme privind atragerea, menținerea și dezvoltarea personalului. Componentele principale ale dezvoltării carierei sunt:

- stabilitatea acordului și a scopului de pregătire;
- sarcinile cu grad de dificultate ridicat ale postului;
- pregătirea și experiențele dobândite.

Utilizarea unor metode potrivite de evaluare a carierei care ajută la cunoașterea cât mai reală a poziției individului în cadrul dezvoltării acesteia și cunoștințele suplimentare dobândite și utile pentru atingerea cu succes a scopului urmărit sunt foarte necesare de realizat.

Atunci, când vorbim de planificarea carierei didactice, ne referim la obiectivele pe care trebuie să le urmeze un profesor, încă din primii ani ai săi la catedră, astfel încât, să poată să își atingă scopul vizat și, totodată, să poată face o performanță, iar elevii să iubească materia pe care ei o predau și de ce nu să poată face progrese în adevăratul sens al cuvântului. Planificarea carierei didactice este extrem de importantă, iar ea include o analiză

amănunțită a propriului stil, practic, o autocunoaștere mai aprofundată pentru a putea identifica dificultățile și pentru a le putea corija. Din punctul meu de vedere, obiectivele pe care trebuie să le urmeze un cadru didactic sunt cele legate de stăpânirea cunoștințelor psihopedagogice pentru a putea face față unor situații complicate, întâmpinate de zi cu zi la catedră, acumularea cunoștințelor ce țin de materia predată, participarea la diferite proiecte educaționale și nu, în ultimul rând, valorificarea tuturor cunoștințelor acumulate de-a lungul anilor de dezvoltare profesională.

### Bibliografie

1. Pescaru, M., Pescaru, C.M.. 2021, Cariera didactică în învățământul preuniversitar în contextul cerințelor societății actuale. <https://www.researchgate.net/publication/355890053>;
2. Cucos, C., 1995, Pedagogie și axiologie, București, Editura Didactică și Pedagogică;
3. Labar A, L I. Antonesei, Popa N., 2009, Ghid pentru cercetarea educației, Iași, Editura Polirom;
4. Manolescu, A., 2001, Managementul resurselor umane, ediția a III-a, București, Editura Economică;
5. Cristea, S., Rafailă, E., Pânișoară O., Istrate, O., 2006, Curriculum pedagogic, București, Editura Didactică și Pedagogică;
6. Cristea, S., 2009, Studii de pedagogie generală, București, Editura Didactică și Pedagogică;

## Plagiatul în mediul academic

De **Despina-Dumitrelea Gheorghiu**

Liceul Mihail Sadoveanu, Borca (Neamț)



Cauzele plagiatului sunt multiple. Ar putea fi experiența precară a studenților/ elevilor în realizarea proiectelor la diverse cursuri, neprezentarea aspectelor ce țin de plagiat, lenea și lipsa de interes, dar și „manifestarea acestuia acolo unde există interes comercial sau acolo unde sunt acordate titluri de merit, fiind axat în special pe lucrările de valoare în domeniul economiei, artei sau științei”. Conform unor lucrări științifice, există două tipuri de plagiat: plagiatul integral (cuvânt cu cuvânt) și subtil, adică folosirea mai multor cuvinte, fraze sau mici fragmente. Astfel plagiatul apare când un potențial autor copiază anumite secvențe din lucrarea unui alt autor sau din lucrările mai multor autori sau copierea integrală unui asemenea conținut fără utilizarea citării sau trimiterii la conținut prin cuvântul *apud*.

Înșușirea integrală sau parțială a unui conținut și prezentarea acestuia drept creație proprie se numește plagiat și încalcă prevederile Ordonanței de Urgență numărul 28 din 2011 (pentru modificarea și completarea Legii numărul 206/2004) privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare. În mediul academic, această acțiune se numește plagiat și este foarte răspândită. În prezent, mediile academice utilizează diferite softuri pentru detecția gradului de similitudine între textul

propus și texte deja publicate.

Lucrarea poate fi excepțională, poate să conțină elemente de originalitate, dar dacă procentul de similitudine a depășit limita impusă de mediul academic, atunci ea nu mai are nicio valoare.

Prin urmare, autorul trebuie să îndeplinească două condiții pentru a nu fi acuzat de plagiat: „el are obligația de a delimita foarte precis propriile idei, interpretări și formulări de cele care aparțin altor autori, ale căror opere le-a consultat în timpul procesului de documentare”, respectiv condiția originalității care se referă la „rezultatul unui efort de sinteză și reflecție novatoare, nu doar o concatenare de formulări și idei preluate din alte surse, chiar dacă acestea sunt citate corect”.

Lupta împotriva acestui fenomen s-a accentuat în ultimul timp, România având o legislație specifică, iar fiecare mediu academic se pliază pe aceasta, existând totuși și mici excepții. Excepțiile le putem observa la știrile de la televizor sau în mediul online în care se prezintă cum o anumită personalitate a fost descoperită cu o lucrare cu un procentaj ridicat de similitudine sau chiar cu mai multe lucrări. De asemenea, ultima bătălie împotriva acestui fenomen s-a încheiat recent între Ministerul Educației împreună cu Consiliul de Etică și Management Universitar și Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” din București. În urma verificărilor s-a constatat că, în perioada 1995 și până la momentul inițierii anchetei, această Academie a acordat „683 de titluri de doctor”. Toate acestea vor fi retrase în conformitate cu prevederile legale.

Există, totuși, câteva soluții pentru a nu plagia. O primă soluție, dar și cea mai importantă, este dată de educația din România. Elevii, studenții, dar și cadrele didactice trebuie să fie conștiente de ce înseamnă plagiat și de consecințele acestuia. Așa ceva se poate realiza prin expunerea aspectelor plagiatului și celor ce fac trimitere la evitarea acestuia. Totodată, legea împreună cu forța ei coercitivă trebuie să acționeze just împotriva făptașilor, aplicându-le pedepse aspre, precum cazul de la Academia de Poliție. Prin acțiunea legii și sancționarea făptașilor se poate crea un sentiment de frică în rândul persoanelor și care, prin urmare, ar putea conduce la diminuarea plagiatului.

Un ultim aspect pe care doresc să îl prezint este dat de metodele cele mai simple ce pot elimina căderea în capcana plagiatului. Un autor sau un potențial autor trebuie să țină cont de aspectele referitoare la întocmirea unei lucrări științifice, să „cunoască modalitățile adecvate de citare”, să știe cum se realizează o parafrază și cum se extrag și se prelucrează datele și informațiile din anumite surse.

Prin urmare, plagiatul constituie o ilegalitate, este sancționat prin lege și poate ruina cariere, de aceea trebuie să existe norme adecvate în acest sens, o conduită morală a autorului, prezentări, ședințe, expuneri sau consultații cu privire la acest fenomen și despre cum poate fi evitat.

### Bibliografie

A) Surse WEB

1. [luju.ro/static/files/2012/iulie\\_2012/22/Plagiatul.\\_Scurte\\_consideraii.pdf](http://luju.ro/static/files/2012/iulie_2012/22/Plagiatul._Scurte_consideraii.pdf) [accesat în data de 15.12.2020]
2. [dexonline.ro/definitie/plagiat](http://dexonline.ro/definitie/plagiat) [accesat în data de 15.12.2020]
3. [researchgate.net/publication/295859327](https://researchgate.net/publication/295859327) [accesat în data de 15.12.2020]

4.  
[romania.europalibera.org/a/academia-de-poli%C8%9Bie-r%C4%83m%C3%A2ne-f%C4%83r%C4%83-%C8%99coal%C4%83-doctoral%C4%83-toate-tezele-vor-fi-verificate-la-plagiat/30913737.html](http://romania.europalibera.org/a/academia-de-poli%C8%9Bie-r%C4%83m%C3%A2ne-f%C4%83r%C4%83-%C8%99coal%C4%83-doctoral%C4%83-toate-tezele-vor-fi-verificate-la-plagiat/30913737.html)  
[accesat în data de 15.12.2020]

5.  
[romania.europalibera.org/a/academia-de-poli%C8%9Bie-r%C4%83m%C3%A2ne-f%C4%83r%C4%83-%C8%99coal%C4%83-doctoral%C4%83-toate-tezele-vor-fi-verificate-la-plagiat/30913737.html](http://romania.europalibera.org/a/academia-de-poli%C8%9Bie-r%C4%83m%C3%A2ne-f%C4%83r%C4%83-%C8%99coal%C4%83-doctoral%C4%83-toate-tezele-vor-fi-verificate-la-plagiat/30913737.html)  
[accesat în data de 15.12.2020]

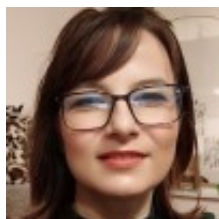
B) Publicații și articole științifice

6. Moisei, Andrei, Plagiatul în contextul protecției drepturilor de autor, în Revista Intellectus, 1/2018

## Resurse educaționale deschise la geografie. Concept, criterii de realizare, clasificare, exemple

De **Ana-Maria Petrescu**

Școala Gimnazială Nr. 22, Galați (Galați)



Resursele educaționale deschise (RED) sunt resurse licențiate liber (CC BY), accesibile de către orice persoană interesată (profesori, elevi, părinți), sunt centrate pe formarea de competențe și au caracter transferabil adică pot fi organizare și reorganizare în variate scopuri și modalități, în contexte diferite. În funcție de momentul lecției în care pot fi utilizate sau de destinatarul acestora, RED-urile pot fi clasificate în mai multe categorii.

Enumerăm câteva criterii posibile care pot fi avute în vedere pentru realizarea unor RED-uri de succes:

- Să fie în concordanță cu programa școlară;
- Să pună accentul pe dezvoltarea de competențe;
- Să vizeze o activitate de învățare prevăzută de programa școlară în vigoare sau să vizeze o activitate complementară descoperită de către cadrul didactic;
- Să fie ușor de înțeles, adaptat la nivelul de dezvoltare intelectuală al celor cărora i se adresează;
- Să fie interactive, cu momente de reflecție și fișe de autoevaluare;
- Să aibă o durată scurtă;
- Să poată fi integrate cu ușurință într-un scenariu didactic;
- Să poată fi adaptate și transformate într-o altă resursă educațională deschisă de către alți profesori;
- Să aibă suport grafic și cartografic (esențial la disciplina geografie, de exemplu), imagini etc.

Mai jos, prezentăm o clasificare a resurselor educaționale deschise utilizând ca exemple câteva resurse, realizate individual sau în echipă cu alți colegi de specialitate.

Criterii de clasificare:

I. După momentele lecției în care pot fi utilizate:

1. Resurse pentru predare-învățare:

a) Lecții video (ce prezintă anumite procese, fenomene și elemente geografice) ce pot fi utilizate în sala de clasă sau pot fi accesate de către elevi pentru a aprofunda cele prezentate de către cadrul didactic în sala de clasă.

Exemple de lecții video create în cadrul proiectului CRED: pot fi accesate pe canalul de Youtube [www.youtube.com/educredgimnaziu](https://www.youtube.com/educredgimnaziu) cât și pe site-urile [red.educred.ro](http://red.educred.ro) și [digital.educred.ro](http://digital.educred.ro).

b) Suporturi vizuale: ce pot fi descărcate gratuit și utilizate în sala de clasă sau accesate de pe site-ul sau platforma unde au fost postate.

Exemple:  
[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sfm\\_tip\\_resursa=Suport%20vizual](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sfm_tip_resursa=Suport%20vizual)

c) Materiale suport, în drive: pot fi utilizate ca atare sau conținutul poate fi adaptat specificului clasei de elevi sau trunchiat.

Exemple:  
[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=drive](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=drive)

2. Resurse pentru fixarea cunoștințelor/captarea atenției: Exerciții interactive postate pe diferite platforme educaționale. Exemple:

Platforma Wordwall:

[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=wordwall-net](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=wordwall-net)

Platforma Liveworksheets:

[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=liveworksheets-com](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=liveworksheets-com)

Platforma Kahoot:

[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=kahoot-it](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=kahoot-it)

Platforma LearningApps:

[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=learningapps-org](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=learningapps-org)

Platforma Quizizz:

[https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?\\_sft\\_category=quizizz-com](https://digitaledu.ro/resurse-educationale-deschise/?_sft_category=quizizz-com)

Alte platforme, instrumente și aplicații educaționale:

<https://digitaledu.ro/aplicatii-educationale/>

3. Resurse pentru recapitularea cunoștințelor/evaluare:

Teste sau fișe de recapitulare ce conțin itemi obiectivi, semiobiectivi și subiectivi cu un grad de dificultate ce crește gradual. Aceste resurse pot fi utilizate ca atare, pot fi trunchiate sau pe baza lor pot fi construite alte resurse adaptate nivelului de la clasă.

Acestea pot fi create utilizând diferite instrumente google sau platforme interactive:

a) Formulare google

b) Teste în format word/pdf

c) Teste interactive create pe diferite platforme educaționale

II. După destinatarul resurselor:

1. Resurse ce se adresează direct cadrelor didactice:

a) Tutoriale de utilizare a unor platforme educaționale: acestea explică modul de realizare a unor resurse educaționale utilizând instrumentele furnizate de către platforma respectivă.

b) Tutoriale pentru realizare unor resurse educaționale proprii utilizând diferite instrumente google sau microsfot.

c) Lecții video/word/pdf, teste în format word/interactive, jocuri geografice interactive create utilizând diferite instrumente sau platforme educaționale.

2. Resurse ce se adresează direct elevilor:

a) Tutoriale de realizare a unor proiecte utilizând diferite platforme educaționale.

b) Lecții video: cuprind toate momentele lecției, se recomandă parcurgerea acestora asincron, pentru fixarea noțiunilor explicate la clasă de către profesor.

c) Resurse pentru înțelegerea anumitor procese, fenomene, elemente sau noțiuni.

Resursele educaționale deschise au un rol important deoarece sunt ușor de accesat, atâta timp cât este o conexiune la internet, de pe orice dispozitiv. Abordează subiecte diferite ce facilitează înțelegerea unor noțiuni noi, a unor procese, elemente și fenomene geografice ce susțin învățarea asincron la elevi. Pentru profesori, reprezintă o bază de date sau o sursă de inspirație în realizarea propriilor resurse.

### **Bibliografie**

1. Istrate, O. & Ștefănescu, D. (2021) Resurse educaționale deschise: o posibilă grilă de evaluare. În: „iTeach: Experiențe didactice”. Nr. 3/2021. Online: [iteach.ro/experientedidactice/resurse-educationale-deschise-o-posi-bila-grila-de-evaluare](http://iteach.ro/experientedidactice/resurse-educationale-deschise-o-posi-bila-grila-de-evaluare)
2. Repere pentru proiectarea, actualizarea și evaluarea Curriculumului Național, Document de politici educaționale
3. Gabriela Grosseck (coord.) și Dana Crăciun, Ghid practic de resurse educaționale și digitale pentru instruirea online, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2020
4. Istrate, O. (2021). Resurse educaționale deschise. În: Revista Profesorului. Nr. 2/2021. Online: [revistaprofesorului.ro/resurse-educationale-deschise/](http://revistaprofesorului.ro/resurse-educationale-deschise/)

### **Webografie**

[digital.educd.ro/red-din-cred/red-gimnaziu](http://digital.educd.ro/red-din-cred/red-gimnaziu)  
[www.isj.gl.edu.ro/gimnaz\\_red.htm](http://www.isj.gl.edu.ro/gimnaz_red.htm)  
[digitaledu.ro](http://digitaledu.ro)

# Transdisciplinaritate în cadrul orelor de limba și literatura română – exemple practice

De **Daniela-Paraschiva Danka**

Școala Gimnazială, Roșia (Sibiu)



Prin proiectarea unui demers didactic transdisciplinar, în cadrul disciplinei Limba și literatura română, explorarea textelor literare pornește de la valorificarea experiențelor proprii, până la realizarea propriilor judecăți de valoare asupra acestora. Strategiile didactice bazate pe transdisciplinaritate nu sunt doar atractive pentru elevi, ci contribuie activ și la dezvoltarea gândirii critice, a creativității, a creșterii stimei de sine, a încrederii în propriul potențial, a expresivității emoționale, a autoeficacității, a acceptării, a empatiei și a toleranței față de cei din jur. Consider că pentru o învățare activă și productivă este necesară coeziunea grupului, dar și promovarea incluziunii școlare. Toate acestea sunt posibile prin activitățile interdisciplinare și transdisciplinare, ce implică utilizarea diverselor metode activ-participative, ce presupun interacțiune și cooperare între elevi și elevi-profesor.

În contextul schimbării programelor școlare de gimnaziu pe latura paradigmei dezvoltării personale, în calitate de cadre didactice suntem nevoiți să căutăm în permanență acele strategii didactice care să contribuie semnificativ la dezvoltarea potențialului de învățare al fiecărui elev.

În cadrul orelor de limba și literatura română, am căutat mereu acele strategii didactice care să fie nu doar atractive pentru elevi, ci să contribuie activ și la dezvoltarea gândirii critice, a creativității, a creșterii stimei de sine, a încrederii în propriul potențial, a expresivității emoționale, a autoeficacității, a acceptării, a empatiei și a toleranței față de cei din jur.

Consider că pentru o învățare activă și productivă este necesară coeziunea grupului, dar și promovarea incluziunii școlare.

Toate acestea sunt posibile prin activitățile interdisciplinare și transdisciplinare, ce implică utilizarea diverselor metode activ-participative și presupun interacțiune și cooperare între elevi și elevi-profesor, conceptul de transdisciplinaritate fiind definit ca „ceea ce se află în același timp și între discipline, și înăuntrul diverselor discipline, și dincolo de orice disciplină oarecare. Finalitatea transdisciplinarității este înțelegerea lumii prezente, din perspectiva unității cunoașterii”. (Daniela Crețu, Adriana Nicu. „Pedagogie pentru definitiv și gradul didactic II”, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, Sibiu, 2009, p.131)

Prin proiectarea unui demers didactic transdisciplinar, în cadrul

disciplinei Limba și literatura română, explorarea textelor literare pornește de la valorificarea experiențelor proprii, până la realizarea propriilor judecăți de valoare asupra acestora.

O activitate didactică ce a vizat utilizarea transdisciplinarității a fost pe baza textului-suport „Prâslea cel Voinic și merele de aur”, basm popular românesc cules de către Petre Ispirescu. Demersul proiectiv s-a bazat pe competențele generale și specifice ale disciplinelor Limba și literatura română, Educație socială, Educație fizică și sport, Educație plastică, Informatică și TIC.

Inspirată de activitățile propuse în pachetul educațional al Proiectului „BEE – Beneficiile egalității de gen în educația timpurie”, elaborat de către Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen – A.L.E.G., am proiectat un demers didactic foarte apreciat de către elevi. Având în vedere că în majoritatea textelor literare întâlnim eroi și nu eroine, m-am gândit că ar fi potrivit să schimbăm personajele masculine cu cele feminine, eroul nostru fiind în acest caz o eroină, Prâslița cea Voinică.

Adaptarea textului original la noul text s-a realizat prin mai multe sarcini de lucru: realizarea caracterizării personajului-eroină prin utilizarea adjectivelor, ilustrarea noii variante prin desene sugestive, realizarea unor felicitări în aplicația Canva pentru ziua de naștere a Prâsliței, realizarea hărții textului și a unui afiș prin care comunitatea școlară urma să afle despre lansarea noului basm, realizarea unui joc de rol în care elevii să preia rolurile opuse din punct de vedere al genului, realizarea unor jocuri sportive în care fetele să preia rolul băieților etc.

Acest demers didactic contribuie la dezvoltarea competențelor generale și specifice din programa școlară a disciplinei Limba și literatura română și a celorlalte discipline enumerate, promovează egalitatea de gen, evidențiază puterea creatoare, precum și faptul că și fetele pot dovedi curaj și forță.

O altă activitate transdisciplinară, pornind de la limba și literatura română, a vizat dezvoltarea noțiunilor de educație financiară, prin exersarea abilităților de gestionare a unui buget personal. Astfel, pornind de la textul literar „Vizită...” de Ion Luca Caragiale, utilizând materialele din cadrul proiectului extrașcolar al celor de la Școala de bani, după studiul propriu-zis al textului (autor, narator, acțiune, personaje, caracterizarea personajelor), elevii au realizat un exercițiu de planificare a bugetului din punctul de vedere al naratorului, în ceea ce privește vizita făcută doamnei Popescu și lui Ionel. Astfel, împărțiți în echipe, elevii au rezolvat următorul scenariu didactic: „Având un buget de 200 de lei, ești nevoit să cauți un cadou adecvat pentru Ionel, un cadou pentru doamna Popescu și să te deplasezi până la locuința acestora pe o distanță de 5 km, într-o zi ploioasă. Cum îți vei gestiona bugetul propus? Ce soluții găsești pentru a te încadra în acest buget?”

Metodele activ-participative utilizate în cadrul celor două activități au fost: conversația euristică, dezbaterile, problematizarea, turul galeriei, lectura predictivă, jocul de rol, jocul sportiv, reflecția, experimentul, organizatorul grafic, învățarea prin cooperare etc.

## Procesul de învățământ prin prisma reușitei școlare

De **Simona-Valentina Mînzicu**

Liceul Teoretic Șerban Vodă, Slănic (Prahova)



Abordarea procesului de învățământ prin prisma eficienței sale se impune astăzi cu tot mai multă insistență. Măsura eficienței îmbracă forma succesului sau insuccesului școlar. Pentru asigurarea succesului școlar, important este modul în care se realizează joncțiunea dintre informație și procesele psihice ale învățării. Antrenarea și utilizarea unei game cât mai extinse a acestor procese amplifică caracterul formativ al învățământului și creează condiții favorabile pentru activitatea ulterioară de învățare. Cunoștințele sunt indispensabile pentru realizarea acestui deziderat. Efectul lor pe planul învățării depinde, însă, de modul în care sunt prelucrate și transmise cu ajutorul strategiilor didactice. Logica internă a unei discipline de învățământ nu se suprapune și nu se transpune automat în logica internă a învățării.

Succesul școlar poate fi definit ca fiind gradul de adecvare dintre nivelul dezvoltării psihofizice a elevului și solicitările obiective ce i se adresează în procesul de învățământ. Cu alte cuvinte, se poate spune că „succesul școlar (reușita la învățătură) va desemna concordanța ce se stabilește între solicitări și nivelul dezvoltării psihofizice a elevului, iar insuccesul (eșecul, nereușita, rămânerea în urmă la învățătură) este un indice al discordanței dintre cei doi poli” (Kotarbinski, T., 1976, 19).

Contribuția tehnologiei didactice la asigurarea succesului școlar este tot mai mult solicitată. Toate implicațiile ei asupra succesului școlar se evidențiază prin crearea unor situații de instruire care să fie în concordanță cu ritmul de învățare. Respectarea diferențelor individuate presupune crearea unor situații de instruire care să permită elevilor înaintarea pe căi diferite, pentru atingerea acelorași obiective. Adaptarea acestor situații de instruire la particularitățile psihofizice ale elevilor nu se poate face în detrimentul unei pregătiri unitare a acestora. Informația didactică prevăzută în documentele școlare este supusă unei noi sistematizări cu ajutorul acestei programări externe pe care o incubă strategiile didactice, devenind astfel mijloc pentru punerea în mișcare și dezvoltarea tuturor proceselor psihice.

Pentru asigurarea succesului școlar important este modul în care se realizează joncțiunea dintre informație și procesele psihice ale învățării. Antrenarea și utilizarea unei game cât mai extinse a acestor procese amplifică caracterul formativ al învățământului și creează condiții favorabile pentru activitatea ulterioară de învățare. Cunoștințele sunt indispensabile pentru realizarea acestui deziderat. Efectul lor pe planul învățării depinde, însă, de modul în care sunt prelucrate și transmise cu ajutorul strategiilor didactice. Logica internă a unei discipline de învățământ nu se

suprapune și nu se transpune automat în logica internă a învățării. Ca proces, învățarea include o serie întreagă de componente psihice, diferite de la un elev la altul, care se interpun și mijloacesc această transpunere. Finalitatea ei vizează deopotrivă asimilarea cunoștințelor și dezvoltarea acestor componente.

În consecință, organizarea situațiilor de instruire urmează să asigure condiții favorabile activității de învățare ca proces complex de informare și formare, de asimilare a cunoștințelor și dezvoltare a componentelor structural ale personalității umane. Ce înseamnă, însă, a organiza situații de instruire care să răspundă acestei cerințe?

Este vorba de a crea asemenea situații care să faciliteze participarea activă a elevului în procesul de învățare. Activizarea presupune angajarea activă, efectivă a potențialului și a întregii energii spirituale de care dispune pentru înfăptuirea sarcinilor de învățare. Ea este cu atât mai intensă cu cât gama proceselor mintale antrenate este mai extinsă. S-a constatat că dacă în procesul de învățământ se apelează numai la memorie se poate sconta că 50% dintre copii vor obține rezultate peste medie. Prin antrenarea și a altor procese psihice se poate ajunge ca procentul copiilor cu rezultate bune să crească simțitor.

Din punct de vedere pedagogic, învățarea activă este rezultatul întregii activități de organizare, conducere și îndrumare a procesului de învățământ de către educator.

Strategiile didactice sunt principalele instrumente folosite în acest sens. Efectul lor este dependent de rigurozitatea fundamental psihologică, de felul în care răspund unor cerințe ale învățării și dezvoltării intelectuale. *„Metoda de învățământ dobândește virtuți activatoare în măsura în care se subordonează unei teorii explicative a învățării, declanșând și întreținând mecanismele acestui proces. Studii experimentale întreprinse au demonstrat că rezultatele mai slabe ale unor elevi, la unele obiecte de învățământ, s-ar datora nu atât dificultăților generate de structura intrinsecă a cunoștințelor, cât de greutățile de adaptare la una sau alta din metodele folosite de către cadrul didactic.”* (Kotarbinski, T, 1990, 20)

Exercitarea efectivă a metodei rămâne aspectul cel mai vizibil, cel mai ușor de urmărit, de evaluat și de verificat, deoarece cuprinde munca însăși, nemijlocită a cadrului didactic cu elevii, efortul lor comun. *„Desfășurarea unei acțiuni instructive are un caracter secvențial, urmează un șir de momente în funcție de sarcinile concrete de predare și învățare eșalonate într-o anumită ordine pedagogică. Aceasta echivalează cu derularea unei suite de comportamente, în fond cu executarea unor operații exterioare, succesive, orientate, finalizate și condiționate între ele. Operațiile respective își au corespondentele lor interioare, în planul mintal al elevilor și parcurgerea lor efectivă asigură trecerea de la punctul de plecare la punctul de ajungere, adică sunt menite să asigure transformarea determinată a datelor inițiale în date finale”* (Bruner, J., 1970, 35). Ordinea operațiilor și a condițiilor lor de efectuare constituie programul sau strategia acțiunii respective.

Sub aspectul pragmatic al acțiunii, fiecărei operații pot să-i corespundă moduri variate de realizare practică, adică diferite procedee de lucru. *„Metoda reprezintă, până la urmă, ansamblul sau sistemul acestor procedee sau moduri de execuție a operațiilor implicate în actul învățării, integrate într-un flux unic de acțiune, în vederea atingerii obiectivelor propuse”* (Bruner, J., 1989, 37). A descrie o metodă înseamnă, astfel, a descrie această suită de

procedee ce constituie un tot unitar într-o lecție.

Nicio metodă, oricât de modernă ar fi ea, nu are o forță activatoare immanentă în sine, ele pot, însă, impune și determina o participare activă din partea celui care învață. Activizarea rezultă tocmai din modul în care metoda este folosită și dirijată de către cadrul didactic, care va decide asupra procedeelelor utilizate în funcție de factorii implicați într-un context concret. Dacă succesul școlar este garantat în mare măsură de participarea activă a elevilor la propria lor formare, nivelul și gradul de activizare a acestora sunt puternic influențate de modul în care se realizează individualizarea în procesul de învățare. În sens pedagogic, individualizarea presupune două tendințe complementare: asigurarea unei independențe mai mari a elevului în activitatea de învățare și elaborarea și administrarea unor sarcini diferențiate în funcție de ritmul și posibilitățile de asimilare ale celui care învață.

Se știe că, în cadrul dezvoltării stadiale, fiecare copil este o individualitate, adică are o structură și un nivel al trăsăturilor psihofizice, al diferitelor însușiri personale, într-o formă unică, nerepetabile la ceilalți. În organizarea individuală a procesului de învățământ se va ține seama de ritmul de muncă al fiecărui elev, de aptitudinile acestuia, de capacitatea lui de rezistență fizică și intelectuală, de nivelul pregătirii lui anterioare. Învățământul individualizat urmărește progresul neconținut și sistematic al fiecărui elev, pe baza propriei lui activități și eliminarea greșelilor ivite pe parcursul instruirii și educării lui. În mod obișnuit, este greu ca învățătorul să dea teme de muncă independentă adecvate posibilităților fiecărui elev în parte, de aceea se recurge la munca diferențiată pe grupe de nivel.

Folosirea modului de învățare individual și mai ales a muncii diferențiate, alături de activitatea frontală, oferă posibilitatea de a se obține cele mai bune rezultate în munca didactică: deprinderi temeinice în munca intelectuală, cunoștințe asimilate precis și capacitatea de a le aplica în practică, dezvoltarea corespunzătoare a proceselor psihice. În activitatea practică, am constatat că pe lângă folosirea unor metode active, la rezultate bune se ajunge și prin îmbinarea judicioasă a muncii frontale cu munca individuală și mai ales munca diferențiată și chiar cooperativă (de echipă, de grup) absolut necesare pentru o echilibrare de ansamblu a întregii vieți.

### **Bibliografie**

Kotarbinski, T., 1990, Tratat despre lucrul bine făcut, Editura Politică, București  
Bruner, J., 1989, Pentru o teorie a instruirii, Editura Didactică și Pedagogică, București



**iTEACH: EXPERIENȚE DIDACTICE**

ISSN 2247 – 966X

Editor: Institutul pentru Educație

Pagina Revistei: [www.iteach.ro/experiencedidactice](http://www.iteach.ro/experiencedidactice)