


CARIERA DIDACTICĂ¹

Intrare



0	- stagiatură, sub îndrumarea unui mentor;
2	
3	- examen național, on-line, de confirmare a statutului de cadru didactic („ definitivatul ”) din două probe, specialitate și metodică (mentorii corectează proba de metodică, universitarii pe cea de specialitate);
4	
5	- trecerea la trepte de salarizare mai mari se va face în funcție de numărul de credite profesionale acumulate (obligatorii 20 credite la 5 ani);
15	
16	- trecerea la trepte de salarizare mai mari se va face în funcție de numărul de credite profesionale acumulate (obligatorii 20 credite la 5 ani); - gradul de „ mentor ” se poate obține numai după absolvirea unui curs specializat și înscrierea în baza națională de date (prin propunerea și acceptarea a minimum 5 subiecte de metodică predării disciplinei destinate cadrelor didactice candidate la gradul „definitiv”). Menținerea gradului este condiționată de îndeplinirea constantă în timp a standardului minim de performanță: 80% dintre cadrele didactice mentorate declarate „ADMIS” la examenul național de definitivare;
35/40	

Pensie

¹ © 2006, prof. Sorin-Doru Sandu, Marian Staș

Concluzii

- vor exista doar două grade didactice:
 - „**definitiv**”, care se obține în primii 2-4 ani de carieră – cadrele didactice care nu reușesc să promoveze examenul din cele 3 încercări posibile, la finalul celui de al doilea, al celui de al treilea respectiv al celui de al patrulea an de carieră, părăsesc sistemul de învățământ;
 - „**mentor**”, care se obține după primii 15 ani de carieră – cadrele didactice care doresc să obțină acest grad vor avea ca obligație „mentorala” 2/1 ore/săptămână (două ore pe durata primului an de stagiatură, respectiv o oră pe durata celui de al doilea an de stagiatură), atunci când au sub îndrumare un cadru didactic (un mentor nu poate avea mai mult de 4 ore/săptămână ca îndrumător). Mentorul poate opta ca cele 4 ore să intre în norma didactică sau să-i fie plătite la plata cu ora;
- salariul unui cadru didactic are două componente:
 - **una fixă**, generată de numărul de credite profesionale acumulate
 - **cealaltă variabilă**, negociată cu directorul unității de învățământ (mandat de CA, în limita unui plafon minim și maxim), în acord cu portofoliul personal și cu fișa postului cadrului didactic respectiv – în aceste condiții se desființează sporul de stabilitate, sporul de dirigenție, salariul și gradația de merit;
- ambele examene sunt contracost (de exemplu examenul de definitivare, 100 RON, iar cel de mentorat 150 RON), iar școlile își pot motiva cadrele didactice participante la examene prin achitarea parțială sau totală a taxelor susmenționate din fonduri proprii;
- „suplimentul salarial” al mentorului este suportat din banii care acum sunt cheltuiți cu organizarea Concursului Unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante;
- angajarea cadrelor didactice se face anual prin Apel Național (modelul este cel al apelurilor și aplicațiilor pentru Grundtvig 3 sau Comenius 2.2.C), la 15 aprilie. Candidații vor completa cel mult 3 aplicații (care pot fi complet sau parțial personalizate – dintr-o bază de template-uri – de către unitățile de învățământ) disponibile pe site-ul <http://portal.edu.ro> împreună cu toate datele postului/catedrei. Termenul limită de depunere a aplicațiilor și CV-ului este 01 iunie. Aplicațiile sunt evaluate de către directorul adjunct al unității de învățământ și de către un reprezentant al părinților/comunității locale desemnat prin tragere la sorți de către o Comisie formată din directorul unității de învățământ, reprezentantul sindicatului și un cadru didactic desemnat de către Consiliul profesoral. Evaluatorul reprezentant al părinților/comunității locale este ales dintr-o listă aprobată de Consiliul de administrație al unității de învățământ. Directorul adjunct **nu cunoaște** numele celui de al doilea evaluator. Dacă diferențele dintre cele două evaluări sunt mai mari de 5 puncte, directorul desemnează, în cadrul aceleiași Comisii, tot prin tragere la sorți un al treilea evaluator, din lista aprobată de CA. Punctajul acestuia devine punctaj final.

Fiecare evaluator va redacta un raport privind aplicațiile notate în baza criteriilor și după un template aprobate de CA al unității de învățământ. Nu se admit contestații, dar fiecare candidat poate lua cunoștință despre modul în care i-a fost evaluată aplicația. Rezultatele evaluării aplicațiilor se afișează pe același site până la data de 01 iulie, iar cadrele didactice vor opta pentru postul pe care doresc să-l ocupe până la data de 15 iulie (pentru cârcotași: Comisia care îi trage la sorți pe evaluatori îi poate invita la interviu pe primii 5 candidați, în ordinea punctajelor, iar în urma interviului desemnează persoana care va fi angajată/noua ordine a candidaților);

- candidații care au mai mult de 4 ani vechime pot participa la Apelul Național numai dacă au promovat examenul de definitivare în învățământ;
- pentru cadrele didactice care au 4 ani vechime în învățământ examenul de definitivare se va da în cursul primei săptămâni din luna aprilie, iar pentru ceilalți, cu 3 ani, respectiv 3 ani vechime, în cursul primei săptămâni din luna iulie;
- în cazul restrângerilor de activitate **singurul criteriu** luat în considerare este media punctajelor anuale ale cadrelor didactice din specialitatea aflată în restrângere a 2 ani din ultimii 3 (condiția pe care trebuie să o îndeplinească un cadru didactic pentru a participa la restrângere este să aibă minimum 3 ani vechime în aceeași unitate de învățământ);
- pentru situațiile în care un post/catedra are viabilitate de 1-2 ani, directorul încheie cu cadrul didactic respectiv contract de muncă pe perioadă determinată;
- toate cadrele didactice au dreptul la un „an sabatic” la fiecare șase ani de carieră (vizez aici modelul 6-3-3, adică după un ciclu primar, sau 2 cicluri secundare);
- la solicitarea cadrelor didactice **definitive**, pentru o perioadă de 1 – 3 ani (aici se include și anul sabatic pentru cadrele didactice care au cel puțin 6 ani vechime, deci poate fi vorba și despre 2+1 ani, beneficiază de această opțiune orice cadru didactic), acestea au dreptul de a-și rezerva catedra și de a funcționa în afara sistemului de învățământ (pe o durată de 3 ani directorul școlii poate încheia contracte de muncă cu durată limitată cu aceeași persoană fizică, conform codului muncii);
- dacă perioada în care cadrul didactic **definitiv** a funcționat în afara sistemului depășește 3 ani, iar acesta are o vechime de **minimum 6 ani la catedră**, opțiunea de întoarcere în sistem, este participarea la Apelul Național, cu **toate drepturile aferente incluse** (creditele profesionale acumulate în perioada „extra-didactică” îi vor fi recunoscute și salarizate în consecință). Reinserția în sistemul de învățământ a cadrului didactic respectiv se va face sub îndrumarea unui mentor (1 oră/săptămână);
- cadrele didactice definitive cu o vechime de minimum 6 ani la catedră pot iniția proiecte sau pot fi membri în echipe de proiect (cu finanțare locală, guvernamentală, europeană/internațională sau, la decizia CA, cu finanțarea unității de învățământ). Dacă proiectele respective prevăd cheltuieli de personal, membrii și managerul echipei de proiect pot beneficia de reducere parțială sau totală a normei de predare. Reducerea normei de predare este negociată pentru fiecare membru al echipei de proiect atât ca durată în timp (dar nu mai mult decât perioada de derulare a proiectului), cât și ca valoare (număr de ore/săptămână) și are în vedere ca **nivelul salarial să nu fie mai mic decât drepturile convenite prin activarea la catedră**;

- norma didactică este de 40 ore/săptămână din care: 10-24 ore normă de predare (discipline obligatorii), 14-0 ore normă de predare (discipline opționale) – un cadru didactic nu poate avea **mai mult de 24 ore și nici mai puțin de 10 ore** predare/săptămână; restul normei didactice se împarte astfel: 20-6 ore activități în școală (cercetare pedagogică, activități extracurriculare/cercuri școlare, activități administrative – șef de catedră, consilier activități educative, activități în cadrul comisiilor, specificate în fișa postului, negociată anual etc. – școala părinților, planificarea lecțiilor, elaborarea subiectelor pentru teste, corectarea testelor etc.) și 10 ore/săptămână dedicate studiului individual;
- fiecare angajat în sistemul de învățământ are dreptul la pensie ca orice angajat din România;
- un credit = 8 ore de formare, **instituțiile care oferă programe de educație continuă a adulților sunt acreditate și nu programele în sine;**
- directorul adjunct este de fapt managerul de curriculum și de resurse umane (răspunde de tot ceea ce se întâmplă la clasă în relația profesor-elev), iar directorul este CEO al școlii.

Propunere de infrastructură:

1. Agenția Națională de Evaluare în Învățământul Preuniversitar
 - i. Președinte
 - ii. 2 manageri de proiect (Bacalaureat și Definitivat/Mentorat)
 - iii. 4 operatori Call Center (câte 2/proiect)
 - iv. 5 mentori, care îndeplinesc concomitent și calitatea de evaluatori la Bacalaureat (Limbă și comunicare, Matematică și științe, Om și societate, discipline tehnice, discipline economice)
 - v. colaboratori – evaluatori atât pentru subiectele trimise de către aspiranții la calitatea de evaluator la Bacalaureat și la gradul de mentor cât și pentru lucrările candidaților la examenul național Bacalaureat și de definitivare în învățământ
2. Sediul – care poate fi o clădire cu 3,4 camere dacă se dorește să fie o instituție închisă, sau o clădire mare (de exemplu locația unei școli dezafectate), dacă se dorește ca Agenția să devină și un centru de resurse
3. rețele de calculatoare – numărul lor este dependent de gradul deschiderii către publicul țintă (întreținerea rețelelor și a platformei web se externalizează)