

Rezumat executiv al Raportului Discovery

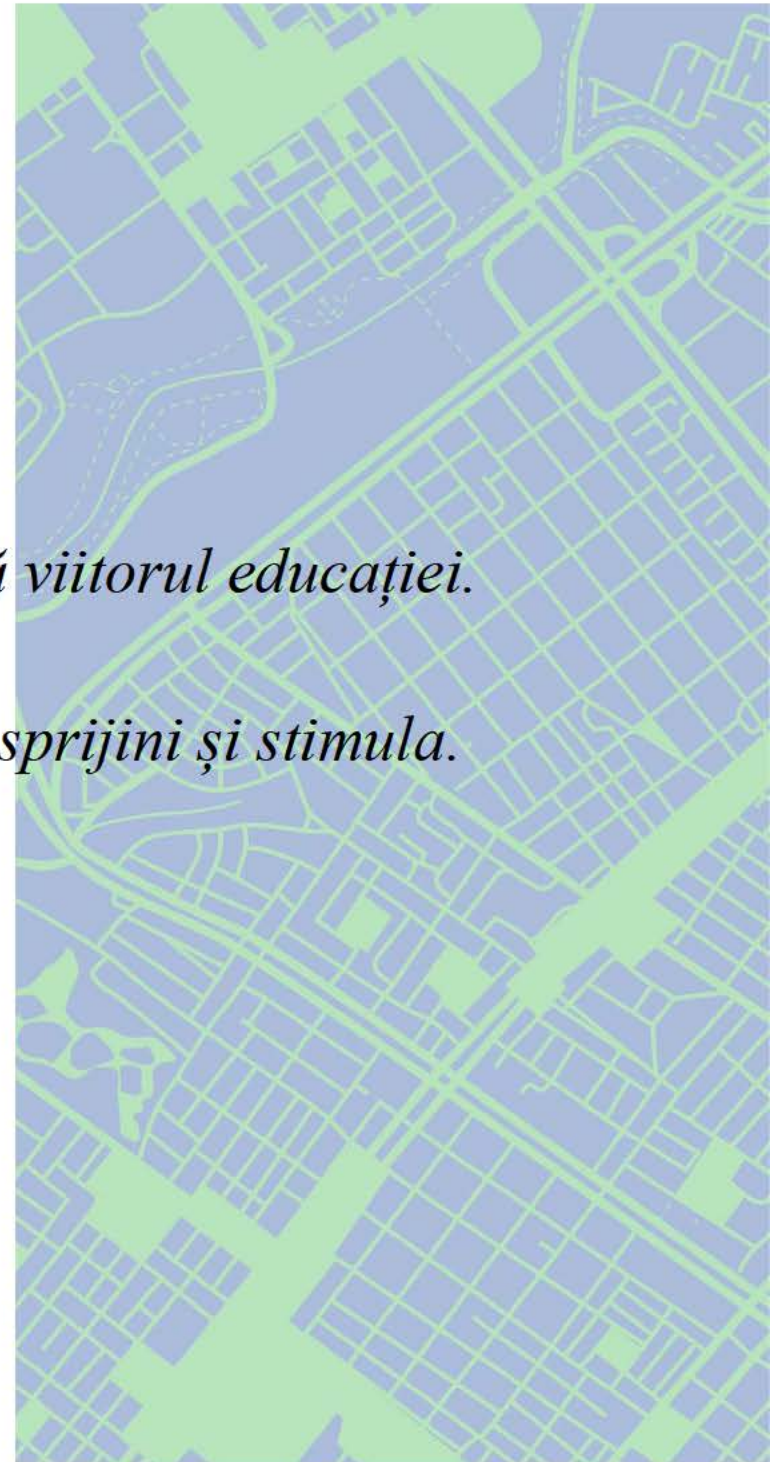
MAPPING ENGAGED EDUCATORS CAREER PATHWAYS

Project 2023-1-SE01-KA220-HED-000164910

Amsterdam – Bucharest – Cork – Evry – Jönköping
April 2024

Cadrele didactice implicate reprezintă viitorul educației.

Căutăm modalități de a le recunoaște, sprijini și stimula.





CUPRINS:

1

INTRODUCERE

1

2

METODOLOGIE

2

3

REZULTATE

3

4

CONCLUZII

7

5

RECOMANDĂRI

8



INTRODUCERE

În ultimii ani, evaluarea calității cercetării și regândirea carierei academice au fost pe agenda diverselor grupuri de lucru ale UE (de ex. Grupul de lucru pentru Știința Deschisă, Coaliția pentru Avansarea Evaluării Cercetării) și în legătură cu diverse activități transsectoriale, precum Știința Deschisă, a treia misiune a universităților. De aici derivă necesitatea diversificării traseelor de carieră academică și se leagă strâns de tema recunoașterii diversității contribuțiilor în carierele de cercetare.

Problema mai specifică abordată în acest raport și proiectul asociat este recunoașterea insuficientă a implicării în predare în carierele academice. Lipsa generală a activităților de implicare în educație este o provocare cunoscută, deși beneficiile și importanța acestor activități au fost evidențiate de practică și politici. Motivația cadrelor didactice de a inova și de a se implica alături de colegi și părți interesate externe ar putea fi stimulată prin crearea unor sisteme de recunoaștere și recompensare. Acest lucru ar avea un impact direct asupra educației pe care o primesc studenții și asupra angajabilității lor, creând totodată condiții mai favorabile pentru inovațiile educaționale.

Având în vedere aceste motive, proiectul „Mapping Engaged Educator Career Pathways” (MapEEC) își propune să sprijine universitățile în proiectarea și implementarea unor strategii transferabile pentru a recunoaște și stimula cadrele didactice implicate, precum și să contribuie la dezvoltarea unor structuri de sprijin care să integreze aceste strategii în cadrul instituțiilor de învățământ superior din regiunile europene.

În vederea realizării acestui scop, am stabilit următoarele obiective:

- ▶ Contribuția la o mai bună înțelegere a schimbării instituționale în direcția recunoașterii cadrelor didactice implicate în mediul academic, prin realizarea unei cercetări asupra situației actuale și a nevoilor educatorilor și universităților.
- ▶ Sprijinirea universităților în promovarea progresului profesional al cadrelor didactice prin co-crearea și testarea unei Matrice de Recunoaștere și Promovare a Cadrelor Didactice Implicate, un cadru de evaluare a predării care să recunoască și să promoveze o varietate de activități de implicare.
- ▶ Dotarea personalului și conducerii universităților cu strategii pentru recunoașterea și stimularea cadrelor didactice implicate, prin co-dezvoltarea și testarea unei foi de parcurs pentru recunoașterea și promovarea acestora.
- ▶ Contribuția la prioritatea Comisiei Europene de a dezvolta și implementa strategii și o cultură a calității pentru a recompensa și stimula excelența în predare, prin formularea de recomandări de politici.

Prezentul rezumat executiv se va concentra asupra rezultatelor din primul pachet de lucru al proiectului, care a vizat investigarea situației actuale privind cadrele didactice implicate.

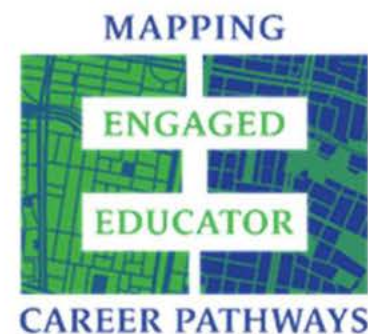


METODOLOGIE



Metodele utilizate în acest studiu s-au bazat atât pe analiza literaturii de specialitate, cât și pe date empirice. Mai întâi, a fost realizată o analiză a literaturii științifice și gri, precum și a politicilor și strategiilor naționale/europene pentru universități.

Ulterior, au fost colectate date empirice prin interviuri și ateliere de lucru. În total, au fost realizate 24 de interviuri cu experți în domeniu, precum și cu părți interesate externe. De asemenea, au fost organizate 4 ateliere de lucru cu peste 40 de participanți. Datele au fost transcrise și analizate de echipa proiectului.





REZULTATE

Principalele rezultate ale studiului derulat sunt descrise în cele ce urmează.

3.1 DEFINIȚIA UNUI PROFESOR IMPLICAT

Implicarea poate lua numeroase forme, de exemplu: cercetare, antreprenariat academic, schimb de cunoștințe/co-creare, partajarea resurselor etc.

Totuși, în contextul nostru, ne concentrăm asupra implicării care este esențială pentru atingerea rezultatelor educaționale și legată de exercitarea rolului de cadru didactic.

Astfel, definiția propusă a unui cadru didactic implicat este:

Un cadru didactic implicat este acel profesor care investește timp și efort pentru a conecta studenții (din campus) și părțile interesate externe (din afara campusului), cu scopul de a crea cea mai bună experiență educațională posibilă și rezultate benefice pentru toate părțile implicate, folosind probleme și/sau cazuri din viața reală ca bază pentru învățare și interacțiune.

a) Implicarea cadrelor didactice ca alegere activă și angajament față de predare/învățare.

b) CDI (cadrele didactice implicate) fac legătura între comunitatea academică (teorie, campus) și mediul extern (în afara campusului, lumea reală, practică) – ceea ce presupune depășirea diviziunii dintre cele două lumi (Purcell, Pearl & Schyndel, 2020).

c) CDI depun eforturi continue pentru a construi și menține colaborarea cu mediul înconjurător.

d) CDI utilizează abordări pedagogice/andragogice bazate pe: învățarea prin experiență, învățarea centrată pe comunitate, învățarea prin servicii, învățarea prin proiecte și proiecte cu clienți reali, urmărind astfel o educație centrată pe student.

e) CDI, prin lucrul pe probleme și cazuri reale, asigură o educație relevantă și actuală.

f) CDI, prin lucrul pe probleme și cazuri reale, aduc un serviciu semnificativ comunității (societății).

3.2

ACTIVITĂȚI DE IMPLICARE PENTRU PROFESORI

3.2.1 Implicarea profesională/ personală și colaborarea cu partenerii externi

Literatura de specialitate identifică două tipuri principale de implicare: implicarea personală/profesională și colaborarea cu parteneri externi. Rezultatele interviurilor cu părțile interesate externe sunt de asemenea incluse în această secțiune.

Implicarea personală/profesională

Activitățile de implicare personală se concentrează pe sprijinirea cadrelor didactice în reflecția asupra propriilor experiențe, stabilirea de obiective și identificarea factorilor care îi motivează.

- Documentarea experiențelor în jurnale îi ajută pe profesori să reflecteze asupra momentelor pozitive.
- Stabilirea obiectivelor de carieră oferă direcție și motivație.
- Identificarea factorilor de motivare consolidează motivația intrinsecă și satisfacția profesională.
- Predarea centrată pe comunitate este evidențiată ca o strategie valoroasă, care aduce beneficii universităților, cadrelor didactice, studenților și comunităților, prin conectarea activității academice cu nevoile societății.

Colaborarea cu partenerii externi

Interviurile au evidențiat patru beneficii esențiale:

- **Formarea talentelor viitoare:** Partenerii influențează curriculumul pentru a îl alinia la nevoile industriei.
- **Beneficii sociale mai mari:** Implicarea sprijină dezvoltarea locală și inovația.
- **Beneficii personale:** Mulți parteneri sunt motivați de dorința de a oferi ceva înapoi comunității.
- **Beneficii organizaționale:** Parteneriatele îmbunătățesc procesul de învățare, rentabilitatea investiției (ROI) și vizibilitatea brandului.

3.2.2

Factori de motivare și beneficii pentru cadrele didactice implicate

Pe baza literaturii de specialitate și a datelor din cele patru ateliere de descoperire, au fost identificate trei categorii de factori de motivare și beneficii:

Motivația intrinsecă: se referă la impulsul de a participa la o activitate pentru satisfacția și recompensele personale pe care le oferă în sine, nu pentru o consecință separată sau o recompensă externă. Cadrele didactice sunt motivate de impactul pozitiv asupra învățării studenților și de satisfacția personală rezultată din implicarea practică.

Beneficii din recunoașterea de către studenți: un beneficiu subliniat atât în ateliere, cât și în analiza literaturii a fost recunoașterea din partea studenților. Totuși, această recunoaștere a fost în principal informală și verbală.

Beneficii profesionale: un beneficiu profesional al implicării este că profesorii sunt la curent cu tendințele din industrie și este probabil să le transmită și studenților. Un alt beneficiu este că profesorii implicați pot dezvolta rețele profesionale și deschid noi oportunități de colaborare. Un exemplu este un cadru didactic de la JU care implică numeroși lideri din industrie în cursul său anual. În acest fel, profesorii au dezvoltat o rețea de colaborare durabilă cu liderii din industria regională.

3.4 PROVOCĂRI

Mulți profesori se confruntă cu provocări semnificative în adaptarea la cerințele tot mai complexe ale implicării, în timp ce încearcă să își echilibreze și celelalte responsabilități. Accentul pus pe activitățile de implicare solicită cadrelor didactice să investească timp și efort în construirea și menținerea unor rețele cu parteneri externi, precum companii, organizații non-profit și grupuri comunitare. Aceasta implică adesea organizarea de evenimente comunitare, promovarea justiției sociale și integrarea problemelor reale în practicile de predare.

Totuși, lipsa recunoașterii și sprijinului formal pentru aceste activități poate fi descurajantă. Profesorii constată frecvent că eforturile lor de implicare nu sunt recunoscute în mod corespunzător în cadrul sistemelor de progres profesional, care tind să prioritizeze rezultatele tradiționale ale cercetării. Această discrepanță poate duce la frustrare și la un sentiment de inechitate, deoarece contribuțiile esențiale ale profesorilor implicați în dezvoltarea studenților și impactul lor asupra comunității sunt subevaluate în comparație cu activitățile academice convenționale.

Mai mult, volumul suplimentar de muncă asociat cu activitățile de implicare poate conduce la epuizare. Profesorii trebuie să își gestioneze simultan responsabilitățile de predare, angajamentele de cercetare și inițiativele de implicare, adesea fără un sprijin instituțional suficient. Acest lucru poate genera stres semnificativ și reducerea timpului disponibil pentru dezvoltare personală și profesională. Această situație a fost, de exemplu, discutată în cadrul atelierelor de descoperire și menționată ca un risc al implicării fără a beneficia de recunoaștere.

3.5 SPRIJIN ȘI STIMULENTE

Sprijinul existent pentru cadrele didactice implicate este, în mare măsură, informal, bazându-se adesea pe inițiativa individuală și pe bunăvoința colegilor. Deși unele instituții de învățământ superior oferă mentorat și flexibilitate, aceste eforturi sunt de obicei ad-hoc și lipsesc de coerența necesară pentru a construi și menține implicarea pe termen lung. Pentru a răspunde acestei situații, există o nevoie urgentă de mecanisme structurate și coerente de sprijin, care să ofere o bază stabilă pentru activitățile de implicare ale cadrelor didactice.

Sprijin financiar pentru implicare: Qrgk sjclrcjc dg l_lag_pc qslr cqcl,g_jc nclrps kmrgt_pc_ .g kcl.glcpc_ gknjga>pgg, Glqgrs,ggjc bc Êlt>,>kclr qsnpcgmp _p nsrnc* bc cvc knjs* q> _jmac dmlbspq qncagdgac nclrps qsq.glcpc_ _argtgr>,gjmp bc gknjga_pc* as k _p dg mpe_lgx_pc_ bc ctclgkclrc amkslgr_pc* bcxtmjr_pc_ bc n_prc lcpq_rc as Êlrpcnpglbcpg jma_jc .g glrcep_pc_ npm`jckcjmp pc\_jc Êl asppgasjs k, ?acqr qnpgghl dg l\_lag\_p nm\_rc js\_ dmpk\_ s lmp ep\_lrspg\* glbcklgx,gg q\_s jglgg `secr_pc bcbga_rc npmgcarcjmp bc gknjga_pc* _qgespclb _qrdcj a> npmdcqmpgg bgqns l bc pcqspqjc l cacq_pc nclrps _+.g bcqd>_sp_glg.g_rgtcjc Êl kmb cdgagclr,

Criterii de promovare în carieră care valorizează implicarea: Cadrul tradițional de progres în cariera academică prioritizează adesea rezultatele cercetării în detrimentul altor forme de contribuție academică. Pentru a recunoaște valoarea educației bazate pe implicare, instituțiile ar trebui să revizuiască criteriile de promovare și titularizare, astfel încât acestea să includă și activitățile de implicare. Aceasta ar putea presupune crearea unor indicatori clari pentru evaluarea impactului implicării asupra învățării studenților, dezvoltării comunității și reputației instituționale. Prin valorizarea explicită a educației bazate pe implicare, alături de cercetarea tradițională, instituțiile pot încuraja mai multe cadre didactice să investească în astfel de activități, fără teama de a fi dezavantajate în evoluția lor profesională.

Politici instituționale de promovare a colaborării: Implicarea eficientă necesită adesea colaborare între departamente și cu parteneri externi. Instituțiile ar trebui să dezvolte politici care să promoveze colaborarea interdisciplinară și să reducă redundanța în eforturile de implicare. Acest lucru ar putea include înființarea unor birouri sau comitete centralizate dedicate coordonării activităților de implicare, facilitării comunicării între departamente și oferirii de sprijin administrativ. Prin cultivarea unei culturi colaborative, instituțiile pot spori eficiența și impactul inițiativelor de implicare.

3.6

RECUNOAȘTERE ȘI RECOMPENSĂ

Recunoașterea activităților de educație bazate pe implicare este adesea informală, bazându-se de obicei pe aprecieri verbale sau pe feedback pozitiv din partea studenților și a colegilor. Deși aceste forme de recunoaștere sunt apreciate, ele nu dispun de structura formală necesară pentru a influența semnificativ evoluția în carieră și dezvoltarea profesională.

Pentru a răspunde acestei situații, instituțiile de învățământ superior trebuie să dezvolte mecanisme de recunoaștere mai structurate. Acestea ar putea include:

- a) **Ajustarea sarcinilor de lucru:** Asigurarea unor modificări ale volumului de muncă pentru a lua în considerare timpul și efortul necesar desfășurării activităților de implicare. Aceasta ar putea presupune reducerea normei didactice sau a responsabilităților administrative, pentru a le permite cadrelor didactice să se concentreze asupra inițiativelor de implicare.
- b) **Timp structurat pentru implicare:** Alocarea unui interval dedicat activităților de implicare în cadrul programului academic. Aceasta garantează că profesorii dispun de timpul necesar pentru a planifica, desfășura și reflecta asupra demersurilor lor de implicare, fără a compromite celelalte responsabilități profesionale.
- c) **Promovare explicită în carieră:** Revizuirea criteriilor de promovare și titularizare astfel încât acestea să includă în mod explicit activitățile de implicare. Aceasta ar putea presupune crearea unor indicatori clari pentru evaluarea impactului implicării asupra învățării studenților, dezvoltării comunității și reputației instituției de învățământ superior. Prin recunoașterea și recompensarea implicării în cadrul mecanismelor de progres profesional, instituțiile pot încuraja mai multe cadre didactice să se implice activ în astfel de inițiative.

3.7

POLITICI ȘI STRATEGII

În analiza literaturii de specialitate au fost identificate politici și strategii de sprijinire a cadrelor didactice implicate la nivel internațional, european și național. Principalele constatări includ:

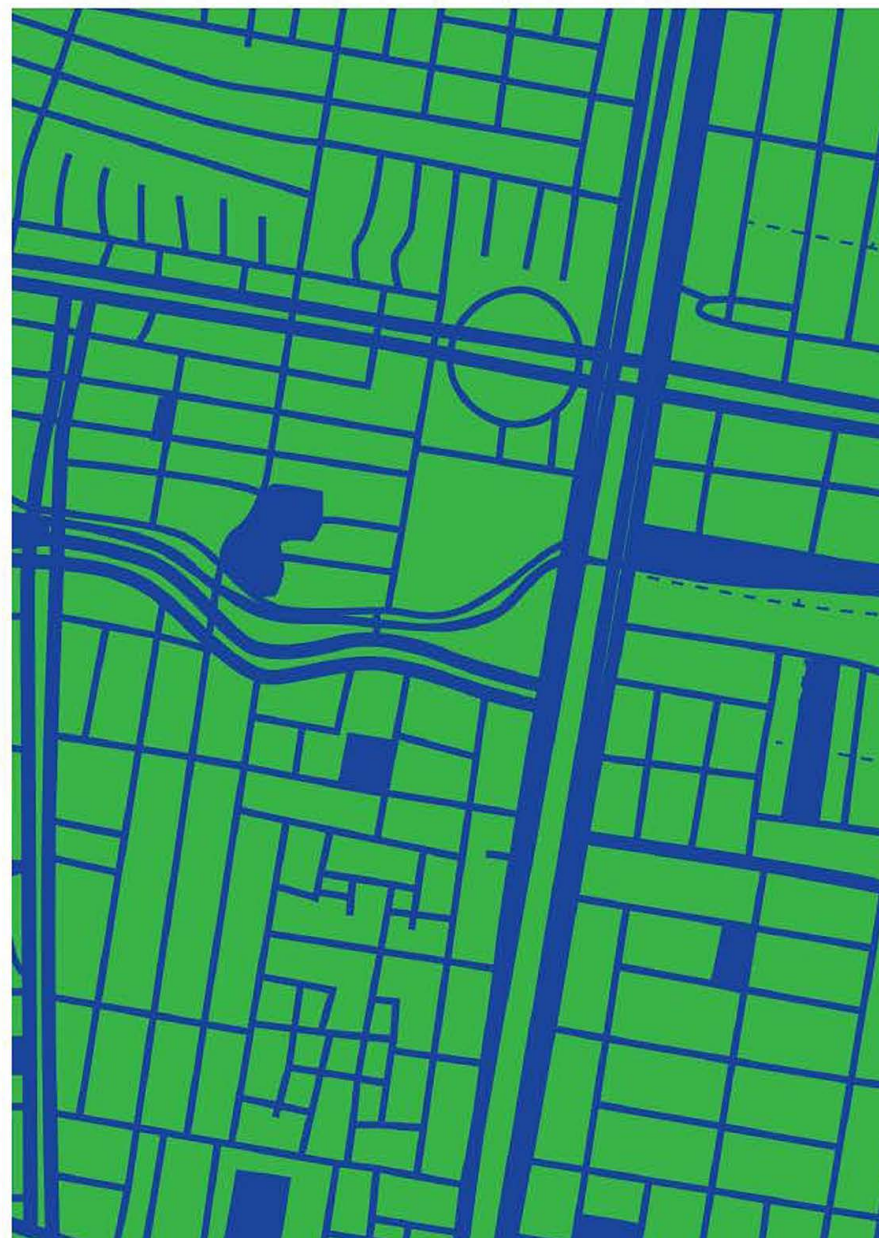
- **Politici internaționale:** Accentul pus de UNESCO pe responsabilitatea socială a universităților și lansarea Catedrei UNESCO pentru Cercetare Comunitară și Responsabilitate Socială în Învățământul Superior.
- **Inițiative ale Uniunii Europene:** Strategia de la Lisabona și Agenda Reînnoită pentru Învățământul Superior acordă prioritate unei implicări mai ample a universităților în societate.
- **Politici naționale:** Diverse strategii naționale subliniază importanța implicării, precum Teaching Excellence Framework din Regatul Unit și Strategia Națională pentru Învățământul Superior până în 2030 din Irlanda, precum și Legea Universităților Tehnologice (2018).

4 CONCLUZII

Acest raport a analizat date colectate din literatura de specialitate, interviuri și ateliere de lucru privind cadrele didactice implicate. Cercetarea a evidențiat numeroase aspecte esențiale atât pentru cadrele didactice implicate, cât și pentru factorii de decizie și de politică educațională din cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Pe baza revizuirii literaturii și a scopului proiectului, definim un cadru didactic implicat (CDI) ca fiind un educator care investește timp și efort pentru a conecta studenții (din campus) și părțile interesate din comunitate (din afara campusului), cu scopul de a crea o experiență educațională și rezultate benefice pentru toate părțile implicate, folosind probleme și/sau cazuri din viața reală ca bază pentru învățare și interacțiune.

Atât în literatura de specialitate, cât și în colectarea datelor empirice s-a constatat că implicarea în educație nu este, în general, considerată esențială pentru traseul de carieră academic. Totuși, în cadrul atelierelor de lucru s-a evidențiat că profesorii implicați continuă să se angajeze în astfel de activități, fiind motivați de propria lor determinare.





RECOMANDĂRI

Pentru a sprijini și recunoaște mai eficient educația bazată pe implicare, sunt propuse următoarele recomandări:

Recunoaștere formală

Instituțiile ar trebui să stabilească mecanisme formale de recunoaștere a activităților de implicare în cadrul criteriilor de promovare academică. Aceasta presupune valorizarea explicită a impactului acestor activități asupra învățării studenților, dezvoltării comunității și reputației instituționale. Prin integrarea implicării în regulamentele de promovare și titularizare, instituțiile pot asigura ca eforturile cadrelor didactice din acest domeniu să fie recunoscute și recompensate în mod corespunzător.

Asigurarea unui sistem de sprijin structurat

Aceasta poate include oportunități de progres în carieră și sprijin financiar pentru activități extracurriculare. Se recomandă ca instituțiile de învățământ superior să dezvolte procese structurate de sprijin, care să includă alocări de timp dedicate și asistență administrativă pentru activitățile de implicare. Acest lucru ar putea presupune crearea unor roluri sau unități specifice în cadrul departamentelor, responsabile de coordonarea și susținerea eforturilor de implicare. Oferirea unor ghiduri și resurse clare îi poate ajuta pe profesori să își gestioneze mai eficient activitățile de implicare.

Coordonare

Consolidarea coordonării între departamente pentru a eficientiza activitățile de implicare și a facilita schimbul de bune practici. Acest lucru ar putea implica organizarea periodică de întâlniri sau ateliere în care cadrele didactice să poată face schimb de idei, să discute provocările întâmpinate și să colaboreze la proiecte comune.

De asemenea, înființarea unor birouri sau comitete centralizate dedicate coordonării activităților de implicare poate facilita comunicarea internă și reduce redundanțele dintre inițiative..

Mecanisme de feedback

Implementarea unor mecanisme periodice de feedback din partea partenerilor externi, pentru îmbunătățirea continuă a activităților de implicare. Aceste mecanisme pot include evaluări formale, chestionare și sesiuni de feedback cu reprezentanți ai partenerilor externi. Prin colectarea și valorificarea acestui feedback, instituțiile pot asigura că activitățile de implicare rămân relevante și eficiente.

Evaluare flexibilă

Metode de evaluare mai flexibile pentru activitățile de implicare, pentru a asigura o apreciere echitabilă a acestora. Acest lucru ar putea include utilizarea opțiunilor de tip „promovat/nepromovat” pentru stagii sau dezvoltarea unor indicatori specifici care să evalueze impactul implicării asupra învățării studenților și asupra rezultatelor la nivelul comunității. Metodele flexibile de evaluare pot contribui la recunoașterea diversității activităților de implicare și a impactului variat pe care acestea îl generează.

Alocarea resurselor

Alocarea de resurse specifice pentru activitățile de implicare, cu scopul de a reduce povara financiară asupra cadrelor didactice. Aceste resurse pot include finanțare pentru deplasări, materiale și sprijin administrativ. Prin oferirea acestui suport financiar, instituțiile se pot asigura că profesorii dispun de instrumentele necesare pentru a desfășura activități de implicare eficiente.

Dezvoltarea profesională

Oferirea de oportunități de dezvoltare profesională axate pe educația bazată pe implicare. Acestea pot include ateliere, programe de formare și conferințe care să sprijine cadrele didactice în dezvoltarea competențelor și a cunoștințelor necesare pentru a colabora eficient cu partenerii din industrie și pentru a integra experiențele din lumea reală în procesul de predare. Dezvoltarea profesională continuă îi poate ajuta, de asemenea, pe profesori să rămână la curent cu cele mai bune practici și tendințele emergente din domeniul educației bazate pe implicare.

Cultură instituțională

Cultivarea unei culturi instituționale care valorizează și promovează educația bazată pe implicare. Acest lucru poate include evidențierea proiectelor de implicare de succes, celebrarea realizărilor prin premii și evenimente de recunoaștere, precum și încurajarea unei abordări colaborative în predare și învățare.



Prin crearea unui mediu favorabil și susținător, instituțiile pot motiva un număr mai mare de cadre didactice să participe activ la astfel de activități.

Parteneriate de lungă durată

Implicarea activă a studenților în planificare și executarea activităților de implicare poate contribui la asigurarea relevanței și beneficiilor pentru studenți, furnizând totodată un feedback valoros pentru îmbunătățirea permanentă. De asemenea, includerea studenților în astfel de activități stimulează învățarea și consolidează simțul apartenenței și al responsabilității.

Dezvoltarea unor parteneriate de lungă durată cu parteneri externi pentru a asigura implicarea susținută și o colaborare mai strânsă. Aceste parteneriate pot furniza oportunități constante pentru stagii de pregătire, proiecte de cercetare comune, dezvoltare curriculară.

Prin construirea unor relații solide cu partenerii externi, instituțiile pot spori impactul și durabilitatea activităților lor de implicare.

Prin implementarea acestor recomandări, instituțiile pot crea un mediu mai favorabil și mai stimulativ pentru educația bazată pe implicare, aducând beneficii studenților, cadrelor didactice și comunității în ansamblul ei.

**UNIVERSITY INDUSTRY
INNOVATION NETWORK BV**
Amsterdam, Netherlands / www.uiin.org



**MUNSTER TECHNOLOGICAL
UNIVERSITY**
Cork, Ireland / www.mtu.ie



**INSTITUT MINES TELECOM BUSINESS
SCHOOL**
Evry, France / www.imt-bs.eu



UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
Bucharest, Romania / www.unibuc.ro



STIFTELSEN HOGSKOLAN I JÖNKÖPING
Jönköping, Sweden / www.hj.se



**Co-funded by
the European Union**