
THE STUDY OF EDUCATIONAL ALTERNATIVES IMPOSED BY THE CHANGING REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET

**Arina Modrea, Assoc. Prof., PhD, "Petru Maior" University of Tîrgu Mureș,
Norina Cristiana Orha, "Johann Wolfgang Goethe" Frankfurt Am Main University,
Germany**

Abstract: This paper aims to studying, deepening and clarifying the process of training through the macrofunctions existing for the university,, branch" who is responsible for the professional personnel and the educational process of the students. It, also wants to find educational alternatives to the changing demands of the labor market which is becoming increasingly dynamic and diverse.

Keywords: educational alternatives, training, science education, labor market, change.

Scopul major al mișcării de reformă fiind **funcționalizarea** acestor principii, ținta firească a **formării** este deopotrivă **complexul și specificul funcțiilor universitare** - în noul lor spirit, relevat de **reperele** menționate - care le vor concretiza. **Buna lor stăpânire la nivel conceptual și permanenta lor actualizare în activitatea de conducere** sunt cu atât mai necesare cu cât primordializarea **Educației** în Europa unită - conștientă că succesul în competiția globală presupune **formarea optimă a resursei umane** - cere practicarea **celui mai eficient management** de proces și de sistem.

Concepem **arborescent** modelarea acestuia, cu punct de pornire într-o **funcție generică** - cea de **conducere** -, concretizată în **funcția-bază de decizie** și actualizată în diferite **(sub)funcții sectoriale**. Pentru **activitățile** care, prin **strategia de reformă, asigură**, respectiv **produc** calitate (**coordonarea sistemului și coordonarea formării**) este necesară configurarea unor **trunchiuri funcționale**: cele ale **macro-funcțiilor specifice**. Iată-le în scurte caracterizări – într-o **precizare terminologică**, dar, subliniem, în limita formulei tronson formativ: **punerea în temă** și, ca atare, cu invitația la clarificări prin **consultanță** și prin **reflecție personală**, ca și prin **demultiplicarea formării** cu sprijinul formatorilor de

formatori, întrucât, se știe, acest mod de lucru aduce adesea utile reconceptualizări și clarificări.

Pentru **conducerea universitară**, trunchiul funcțional este acela de **coordonare** a macro-funcțiilor de:

- ☞ optimă orientare locală ¹ a funcționării și a evoluției sistemului – și anume în dublul temei al **cadrelui legislativ și curricular** unitar la nivel național și al **autonomiei funcționale a Universității** concepută nu numai ca instituție, ci și ca **pachet de funcții**;
- ☞ monitorizare a **asigurării calității în Educație** și, deopotrivă, a **producerii calității educației** – cu **diferențierile și rafinările** necesare pentru fiecare dintre cele două **câmpuri de aplicare**: *asigurarea / generarea* calității (respectiv – *în Educație* ca sistem și *a educației*, ca proces);
- ☞ evaluare internă a acestor activități și a personalului – și anume **în bază criterială**, în beneficiul real al evaluaților înșiși (cu atât mai mult cu cât **evaluarea externă independentă**, prestată de **Agenția** specializată, urmează să ratifice - sau nu - auditul intern).

Pentru “branșa” universitară răspunzătoare de **profesionalizarea personalului și de procesul educațional al studenților**, trunchiul funcțional este cel de **formare** prin macro-funcțiile de:

- ☞ optimă orientare a a **formării superioare** a **resursei umane** - continue, de profesionalizare a formatorilor, și inițiale, a studenților -, presupunând, între altele, o **continuitate reală** (realizabilă prin înființarea și ocuparea corespunzătoare a *corpus*-ului **formatorilor de formatori zonali**), o solidă **componentă metodologică**, o serioasă abordare a **comunicării** și un motivant **caracter** demultiplicativ (și nu informativ-diseminativ);
- ☞ asistarea **producerii și optimizării valorii modificate a educației** – cu **regândirea curriculumului** din perspectiva lui **realizată**, prin implicarea **nonformalului** (și a informalului) și a **extracurricularului**, prin proiectarea locală de **topice alternative transdisciplinare și cross-curriculare elaborate în corelare cu cerințele mediului economic**, **îmbunătățirea parteneriatelor cu instituțiile de profil din domeniul energetic**, **monitorizarea cu maximă responsabilitate a activităților de practică a studenților**, **corelarea teoriei cu practica productivă astfel încât să se ajungă la un**

¹ Însă cu precizarea importantă că „localizarea” nu trebuie să însemne defel izolare și autarhie, ci **specific românesc în orizont european** – în spiritul ideii de *diversitate pentru unitate* (mai degrabă decât al celei de *unitate în diversitate*), calea cea mai productivă și, probabil, de aici înainte, și cea mai rentabilă, fiind realizarea a cât mai multe **proiecte** de cooperare și cofinanțare.

raport procentual firesc între procentul , respectiv accentul pus pe partea teoretică față de cea practică și prin utilizarea extinsă a *soft-ului* educațional;

☛ evaluare internă a resursei umane – pe baza creării unui *corpus* de **evaluatori zonali**.

Arcul de responsabilități constituit de tipurile de **funcții universitare** prezentate subîntinde o serie de necesare **competențe** – fără a căror deținere solidă și **conștientă** activitatea de conducere este pândită de a se exercita fie empiric, fie “teleghidat”.

Și iată-ne ajunși în acel punct al discuției care permite (și cere) semnalarea unor aspecte de interes profesional major - pe termen nu numai imediat și scurt, dar și mediu și lung - pentru beneficiarii acestui proiect – în materie atât de conținut, cât și de metodologie. Pentru a aborda dinăuntru programului - și nu “de principiu” - anunțata chestiune a **competențelor**, subliniem că, în contextul actual, necesitatea unei **solide formări prealabile și ulterior-continue** a “actorilor descentralizării” - începând cu personalul de **conducere** (“*board*”-ul universitar) și de **coordonare a formării** - este dincolo de orice îndoială. Ea este singura modalitate de evitare a repetării unor disfuncții anterioare, când lipsa de *know-how* profesional - în manageriat și în profesorat -, cauzată de o formare defectuoasă sau inexistentă, a condamnat la sterilitate “măsurile” de reformă.

Pentru aceasta, analizând comandamentele (liber-asumabile) ale paradigmei educaționale actuale - euro-globale și românești -, cercetarea preuniversitară și universitară inovatoare a structurat, o serie de **programe de** (cercetare -) **formare** (- dezvoltare) **profesională** în sprijinul reformei, cu orientare **procalitativă**, încât și prezentul **proiect** le esențializează – în beneficiul cadrelor didactice universitare/personalului de conducere.

Punctul de referință al acestui proiect este acela că, universitarii implicați în actul educațional și de formare al studenților au responsabilitatea (generică) de **consiliere**, vor opera, conform **exigențelor europene** - și, în această bază, ale **Programului de Guvernare** și, ca atare, ale **Ministerului** de resort - **cu metodologii precise**, girând astfel **calitatea progresivă a sistemului și a procesului și funcționarea autonomă a deciziei**. De bună seamă, resursa umană universitară aflată în fața acestui “pariu” se va întreba firesc:

a cui consiliere și de ce gen?; ce fel de metodologii și la ce se referă precizia lor?; cum se poate coordona optim obținerea și optimizarea calității (în termeni europeni)?; **în ce mod** trebuie să funcționeze (transferul deciziei)?

Aceste întrebări vizează direct tocmai *know-how*-ul amintit, iar **proiectul** de față a început prin a-și pune aceleași întrebări – în vederea elaborării **clarificatoare** a formării. Iată aici câteva răspunsuri de **conținut** și de **mod**.

Expertiza de formare și experiența acumulată în multiple stagii, ne-au indicat că **efectivitatea formării** depinde deopotrivă de:

- **cunoașterea** orizontului de profil al beneficiarilor formării
- **sintetizarea** unor puncte de reper în vasta arie tematică
- **proiectarea** înlesnitoare și de contact direct, și de lucru tihnit
- **performarea** vie și atractivă, stimulativă de coparticipare pro-calitativă
- **asigurarea** unor cât mai bune condiții de lucru și acomodare

Suntem, însă, conștienți că toate eforturile pot “cădea în gol” dacă o **altă condiție de efectivitate** este îndeplinită nesatisfăcător – ea fiind și una dintre cele mai solicitante, atât pentru formabili, cât și pentru formatori, cum este, se știe, una dintre cele mai responsabilizante și în însăși activitatea de conducere: aceea a **comunicării**. În această privință, **două** sunt aspectele de considerat:

1/ al mediului de formare – pe care calitatea (profesională și umană) a formatorilor, ca și, desigur, cea a beneficiarilor de program, dar și formula de curs (“suveica” și, apoi, telematicul) îl vor construi, sperăm, eficient, astfel încât satisfacția profesională să însoțească, stimulativ, calificarea profesională;

2/ al limbajului profesional – despre care trebuie spus că nu este nici pe departe atât de dificil cum pare la început; fiind, este adevărat, presărat cu **noțiuni** dintre care unele sunt mai puțin sau încă deloc cunoscute, el cere, întâi de toate, **interesul de formare** al beneficiarilor. Îl vor simți rebarbativ (“străin”) și greu abordabil, doar aceia care nu își doresc **reala calificare managerială**. Ceilalți vor înțelege îndată că **realitățile noi** - acelea care sunt, într-adevăr, astfel - reclamă o **terminologie** (ca, de altfel, și o abordare) **adecvată lor**, numirea lor prin termeni depășiți aducând riscul compromiterii.

Sistemul educațional din România este adesea criticat însă puțini sunt cei care propun și alternative viabile la metodele de formare utilizate în cadrul sistemului de stat. Proiectele de dezvoltare personală atât în plan educativ, cât și profesional se diversifică în funcție de domeniul abordat și de capacitățile pe care își propun să le dezvolte. Cele mai multe aduc în prim plan învățarea experimentală și educația non-formală, metode și tehnici pe care sistemul de stat nu le înglobează.

Analizând bunele practici din domeniu am identificat o serie de soluții alternative:

- **Întâlniri cu reprezentanții angajatorilor din domeniu.** Reprezintă o ocazie pentru studenți de a primi toate tool-urile necesare pentru a porni la drum! În urma unei discuții

față în față cu angajatorii studenții pot obține informații noi, pot fi motivați să se implice mai mult, pot aprofunda anumite teme.

1. **Platforme online care conțin** grupuri de discuții, biblioteci virtuale etc
2. **Larning Day** .Organizarea unei zile a învățării. Este o zi dedicată inspirației și reconectării întregii comunități. Toată lumea este invitată la Ziua Învățării: membrii comunităților, coachi, mentori, profesori și traineri, invitați și parteneri. Acest lucru înseamnă că este o ocazie pentru stabilirea unor relații surprinzătoare.
3. **Invitatul săptămânii**. Evenimentul își poate propune să lărgescă orizontul celor prezenți și să-i inspire cu o poveste individuală. În prima parte a întâlnirii aflăm povestea invitatului și un “mesaj” o idee, o informație, o perspectivă, o explicație, un concept sau o învățătură sau orice altceva pe care invitatul îl consideră semnificativ pentru studenții universității. Urmează o parte cu întrebări și provocări.
4. **Traininguri si cursuri**. este proiectul ce pregătește studenții în a deveni profesioniști. Învățarea este una aprofundată, intensivă pe durata a 3-4 luni de zile, învățarea având loc în timpul cursului cu ajutorul unui profesionist în domeniul respectiv, pe baza punerii în practică în proiectele pe care studenții le coordonează în organizații studențești, activități antreprenoriale sau la job-ul lor. Grupa de curs este formată din aproximativ 6 studenți – pasionați și cu mare interes să crească anumite competențe ce îi ajută să devină pregătiți, cu un portofoliu de proiecte și competențe relevant lor.
5. **Implicarea și susținerea studenților în a se angaja în organizații studențești** care să le ofere acestora cadrul necesar pentru ca ei să se dezvolte pe diverse domenii, alături de oameni cu care împărtășesc aceeași pasiune, și să învețe prin organizarea de proiecte și prin contactul direct cu specialiști. Ex VIP
6. **Stimularea studenților în a participa la competiții naționale și internaționale din domeniu**. Exemplu EfdeN, care va reprezenta România în finala Solar Decathlon Europe 2014, cea mai prestigioasă competiție de arhitectură solară și tehnologii integrate ce se adresează universităților și instituțiilor de învățământ din toată lumea, echipa EFdeN va fi prezentă cu o casă a viitorului.
7. **Dezvoltarea unor proiecte în colaborare cu firme din domeniu**. Proiectele pot fi propuse de Universitate

8. **Consilierea colectivă și individuală.** În cadrul ședințelor de consiliere facilitarea procesului de învățare prin familiarizarea studenților cu tehnici eficiente de învățare
9. **Mentoratul:** Relația de mentorat reprezintă un proces individual de învățare, în care un profesionist cu experiență într-un anumit domeniu, susține un student să-și dezvolte atât **competențele** cât și **valorile** profesionale, oferindu-i perspective și informații, acces la resurse și experiențe relevante.

Bibliografie

ARACIS -(2009) *Propunere de indicatori de performanță în vederea proiectării unui proces de benchmarking la nivelul instituțiilor de învățământ superior din România*, București.

****The use of ICT to support innovation and lifelong learning for all – A report on progress*. Commission Staff Working Document, Commission of the European Communities, Brussels, 2008, Online: www.europa.eu/raport/press/

***Intel Corp.*Positive benefits of eLearning. White Paper*. Intel World Ahead Program: Education, 2009.

Altman, S., Valenzi, E., Hodgetts, R. (1985), *Organizational Behavior – Theory and Practice*, Academic Press Inc., New York

Cerghit, I., (2002) , „*Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii*” , Editura Aramis, București;

Cerghit, I., (2002), „*Sisteme alternative și complementare de instruire*”, în „*Pedagogie. Fundamentări teoretice și demersuri aplicative*”, coord. Păun, E., Potolea, D., Editura Polirom, Iași;

Cristache Ristea (2007) *Piața muncii și piața formării profesionale*.

European Commission, Directorate-General for Education and Culture.*Basic Indicators on the Incorporation of ICT into European Education Systems. Facts and figures*. 2000/01 Annual Report.

Institute for Higher Education Policy.*What's the Difference? A Review of Contemporary Research on the Effectiveness of Distance Learning in Higher Education*. 1999. [online]

Korka, M.,(2009)*Educație de calitate pentru piața muncii, Editura universitară București*

Lemeni, G., Miclea, M., (coord), (2004), *Consiliere și orientare*, Ed. ASCR, Cluj

Monteil, J.-M., (1997) *Educație și formare*, Editura Polirom, Iași.

Philip Kotler, (1998) *Managementul Marketingului*. București.

Research Triangle Institute Romania, under LGAP funded by USAID,(2000)
Manualul formare de formatori - Participare cetățenească.

Research Triangle Institute Romania, under LGAP funded by USAID,(2001)
Manualul formare de formatori - Centru pentru Informarea Cetățenilor.

Scheuermann F. & Francesc Pedro (ed.). *Assessing the effects of ICT in education. Indicators, criteria and benchmarks for international comparisons*. Luxembourg: European Commission JRC/ OECD, 2009

Silvaș, A., (2011) *Consiliere și orientare în carieră*. Editura Napoca Star. Cluj Napoca

Silvaș, A., Modrea, A., (2011), Comunicarea educațională de la teorie la practică, Editura Univerității „Petru Maior” din Târgu-Mureș;

Sondajul Soros/Gallup (2007) ASG/totem (2008) *Adaptarea activă a educației universitare la cerințele pieței muncii*