

THE STUDY ON DEVELOPMENT ROMANIAN SYSTEM OF EDUCATION AND THE INITIAL PROFESSIONAL FORMATION AND CONTINUES

Arina Modrea, Assoc. Prof., PhD, "Petru Maior" University of Tîrgu Mureş and Norina Orha, MA Student, "Johann Wolfgang Goethe" University, Frankfurt, Germany

Abstract: This study aspire to, boldly, presentation of some ideas and personal opinions to the improvement and development Romanian system of education and the initial professional formation and continues. Modern life offers many opportunities and options, risks and uncertainties more and more, which is why the education system, education and training must adapt to the demands of the individual and not vice versa, and a training program is not he very purposeful, but must become a means to reach a finalitate. In this context, initial and continuous training must be done by professionals have adequate powers such educational activities as the final results be quality.

Keywords: education, instruction, forming, skills, quality.

Dezvoltarea sistemelor de educație și de formare profesională inițială și continuă nu poate fi concepută fără asigurarea calității în formare. Pentru realizarea acesteia, un rol deosebit revine formatorului de formatori.

Formatorul de formatori este considerat (în standardul ocupațional) ca autor și ofertant de formare, ca răspuns al cererii de formare, în orice domeniu al activității sociale.

Orice activitate de formare este precedată de o formare metodologică, specifică ocupației, pentru a se asigura obținerea unei viziuni globale asupra formării, experiența deja existentă a celui ce se formează ca formator de formatori urmând a fi utilă ca teren de aplicații, și mai puțin ca domeniu de referință.

Formarea de formatori înseamnă constituirea (și ulterior optimizarea) unei expertize de specialitate în domeniu, profesionalizarea în aria respectivă – și functionarea ca atare (individual sau în parteneriat) în această ocupație – și nu practicarea ei din exterior, ca simplă consiliere. Formatorul de formatori trebuie să devină pionul principal al relansării și susținerii reformei în învățământ, contribuind nemijlocit la profesionalizarea prealabilă și continuă a formatorului direct (cadru didactic).[1] Acțiunea formatorului de formatori trebuie să aibă ca finalități:

- remediarea lipsei din formarea inițială a formării profesorului ca formator;
- eliminarea formalismului, a pseudo-formării continue și periodice;
- facilitarea accesului întregului personal didactic la o formare metodologică și profesionalizantă, realizată în forme moderne (combinarea stagiilor proxemice cu cele telematice);
- stimularea asigurării calității în sistem prin generarea în proces a calității educației.

Într-un sistem de educație performant resursa umană trebuie să fie în permanență pregătită și la curent cu toate noutățile momentului din domeniu. Această preocupare pentru

resursa umană implicată în actul educațional trebuie să fie atât pe partea științifică cât și pe partea pedagogică.

Ca orice sistem care se respectă și care dorește să funcționeze profesionist și după principii corect create care au la baza stabilirii lor calitatea, ca indicator principal, din punctul meu de vedere ar fi cazul să ne formăm propriul nostru corp de formatori și mai mult ceea ce se numește în literaturai și domeniul de specialitate „formatori de formatori”. Toate aceste „meserii” ar trebui cuprinse în C.O.R., iar resursa umană îndreptățită să le practice ar trebui să fie numai cadre didactice ce aparțin sistemului de învățământ, deoarece numai așa vom putea fi siguri că aceste activități se vor face cu deplin profesionalism și vor fi de calitate care va urma a aduce ceea ce dorim cu toții plus valoare în educație.[2]

Am militat și voi milita în continuare pentru aceste idei în care cred cu adevărat că ar revigora învățământul românesc prin numeroase studii, articole cu care am participat la diferite conferințe.[3]

În acest context formarea continuă, respectiv competențele unui „formator de formator” ar trebui să acopere cel puțin patru direcții, și anume: formator, facilitator, consultant și mentor. Pentru a înțelege corect aceste roluri trebuie să cunoaștem cum se definesc, astfel:

- **CE ESTE UN FACILITATOR?**

Facilitatorul este o persoană neutră, care ajută membrii unui grup să lucreze cât mai eficient împreună, pentru a-și identifica problemele și a elabora soluții pentru rezolvarea lor, fără autoritatea de a lua decizii în numele grupului.

- **CE ESTE UN FORMATOR?**

Formatorul este persoana care ajută/facilitează procesul de dobândire de către adulți de noi cunoștințe și abilități, antrenând participanții într-un proces interactiv, care dinamizează gândirea, reține atenția și încurajează schimbul de idei și de experiență.

- **CE ESTE UN CONSULTANT?**

Consultantul este o persoană din exteriorul grupului sau al organizației, care ajută un grup/organizația să rezolve probleme și să dezvolte strategii, programe și acțiuni pentru soluționarea acestor probleme.

- **CE ESTE UN MENTOR?**

Mentorul este o persoană din interiorul unei organizații, care îndrumă, educă, transmite și conduce un individ sau grup să aplice noțiunile și cunoștințele teoretice dobândite în facultate, fiind sintetic descris drept „conducător spiritual”.

Totuși, aceste roluri au și unele responsabilități și competențe comune, cum ar fi:

A Ca facilitator, deși nu aveți ca obiectiv principal ca participanții să învețe, acest lucru se va întâmpla, ca urmare a lucrului în grup, a schimbului de experiență între membrii grupului și a descoperirii unor noi perspective asupra diverselor probleme abordate.

B Ca formator, lucrați cu un grup de participanți pe care-i antrenați într-un proces de învățare în care aceștia învață nu doar de la dumneavoastră, ci și unii de la alții.

C Grupul care beneficiază de asistența unui consultant învață lucruri noi de la acesta și poate descoperi singur soluții specifice contextului local, pe care o persoană din exterior nu le știe.

D Ca mentor, lucrați cu un individ sau grup de participanți pe care-i antrenați într-un proces de învățare în care aceștia învață de la dumneavoastră și unii de la alții, datorită experienței diferite și a perspectivelor noi privind diversele probleme abordate.

Pe lângă aspectele comune, există și cunoștințe și abilități specifice pe care le voi prezenta pe scurt în continuare, astfel:

A. CE TREBUIE SA ȘTIE UN FACILITATOR?

Sarcina principală a facilitatorului este de a ajuta o echipa/un grup să lucreze cât mai eficient pentru îndeplinirea sarcinilor pe care ace(a)sta și le-a propus.

Deși enunțată sumar, sarcina facilitatorului este una complexă și, de aceea, vă propunem să abordăm activitatea de facilitare în funcție de procesele de grup pe care trebuie să le ajute și să le conducă. Aceste procese se pot exprima sintetic după cum urmează:

- A.1: Procesul de formare și consolidare a echipei, prin încurajarea cunoașterii și a cooperării interpersonale, precum și prin dezvoltarea relațiilor dintre membrii echipelor cu care va lucra;
- A.2. Procesul de comunicare în grup, prin realizarea unei comunicări eficiente în timpul ședințelor de lucru, ajutând la evitarea neînțelegerilor și a conflictelor;
- A.3. Procesul de decizie în grup, prin sprijinul dat construirii consensului de-a lungul întregului procesul.

B. CE TREBUIE SĂ ȘTIE UN FORMATOR?

Un formator care proiectează și conduce procese eficiente și interactive de învățare pentru adulți, ar trebui:

- Să înțeleagă mecanismele procesului de învățare a adulților, operație constând în: înțelegerea modului în care adulții dobândesc și utilizează cunoștințele, calificările și atitudinile; înțelegerea modului diferit de asimilare a conținutului de formare în cadrul procesului de învățare,
- Să înțeleagă metodele și teoriile de formare și dezvoltare constând în: cunoașterea tehnicilor și metodelor de formare și corecta lor utilizare,
- Să comunice eficient cu participanții, mai exact să aibă capacitatea de a realiza prezentări eficiente, de a pune întrebări, de a observa performanța participanților și de a da/a primi feedback, de a asculta activ etc.
- Să proiecteze și să conducă un proces de grup prin influențarea grupurilor în îndeplinirea/ rezolvarea sarcinilor, stimularea creativității de grup, gestionarea diversității.

C. CE TREBUIE SĂ ȘTIE UN CONSULTANT?

Un consultant eficient, este capabil să:

- C.1. Clarifice relația cu clientul/clientii săi, rolul și responsabilitățile părților (client și consultant), precum și a așteptărilor reciproce în derularea activităților comune viitoare
- C.2. Planifice și să conducă un proces care să ghideze grupul pe drumul logic de rezolvare a problemelor - de la identificare și până la dezvoltarea de strategii și planuri de acțiune pentru rezolvarea problemelor
- C.3. Construiască capacitatea clientului în rezolvarea problemei și în luarea deciziei, fără să intervină pe probleme de conținut
- C.4. Sprijine planificarea procesului de implementare a soluțiilor, clarificând responsabilitățile clientului legate de implementare și de monitorizarea implementării.

D. CE TREBUIE SĂ ȘTIE UN MENTOR?

Un mentor care îndrumă, proiectează și conduce procese eficiente și interactive de învățare pentru adulți, ar trebui:

- Să înțeleagă mecanismele procesului de învățare a adulților, operație constând în: înțelegerea modului în care adulții dobândesc și utilizează cunoștințele, calificările și atitudinile; înțelegerea modului diferit de asimilare a conținutului de formare în cadrul procesului de învățare,
- Să înțeleagă metodele și teoriile de formare și dezvoltare constând în: cunoașterea tehnicilor și metodelor de formare și corecta lor utilizare,
- Să comunice eficient cu participanții, mai exact să aibă capacitatea de a realiza prezentări eficiente, de a pune întrebări, de a observa performanța participanților și de a da/a primi feedback, de a asculta activ etc.
- Să ofere un feed-back rapid și eficient celor implicați pentru dezvoltarea lor profesională, astfel încât să-și poată îndeplini/rezolva sarcinile.

Cadrele didactice din învățământul românesc pregătite într-un mod profesionist cu formatori valoroși selectați din interiorul sistemului vor avea pregătirea necesară pentru a concretiza reforma în educație în sensul cel mai real, corect, valoros și nu în ultimul rând cel mai puțin costisitor. Selectarea, însă trebuie făcută pe baza unor standarde. Există în prezent definite diferite standarde, dar cele ocupaționale trebuie revizuite și adaptate noilor cerințe ale învățământului european. Standardele ocupaționale sunt o sursă de informare valoroasă pentru elaborarea programelor de formare profesională. Un standard ocupațional furnizează date care pot fi folosite în trei mari domenii ale formării:

- determinarea obiectivelor de referință;
- elaborarea conținutului programului de formare profesională;
- stabilirea criteriilor și metodelor de evaluare a competenței.

Învățarea pe tot parcursul vieții nu mai reprezintă doar unul dintre aspectele educației și instruirii; ea trebuie să devină principiul călăuzitor pentru integrarea activă în contextul învățării. În următorii ani, formatorul (de formatori sau direct) va trebui să fie „vârful de lance” al acțiunii de implementare a acestei viziuni, pentru că cunoștințele, deprinderile, atitudinile și înțelegerea dobândite în perioada copilăriei și a adolescenței, în familie, la școală, în timpul instruirii de la colegiu sau universitate nu vor mai dura toată viața.[9]

Motivația individuală a învățării combinată cu varietatea posibilităților de a învăța, sunt cheile fundamentale în implementarea cu succes a învățării de-a lungul vieții.[6,8] Însă pentru

aceasta este esențial ca nivelul cererii de educație să crească odată cu oferta, pentru că fiecare trebuie să poată să urmeze căi de educație/învățare/formare la propria alegere, pentru satisfacerea propriilor nevoi de formare în concordanță cu aspirațiile personale, în loc să fie obligați să urmeze căi predeterminate către destinații anume, căi și destinații stabilite de un cadru reglementativ mai puțin dinamic, adaptat sau corelat cu realitățile societății aflată într-o continuă transformare.

Viața modernă oferă mai multe șanse și opțiuni, dar și riscuri și incertitudini mai multe și mai mari. De aceea, toți cei care locuiesc în Europa, fără excepție, trebuie să aibă posibilități egale pentru a se adapta la dinamica și cerințele schimbărilor socio-economice și să participe activ la continuarea acestora.[4,5,7]

În concluzie, aceasta înseamnă, pur și simplu, că sistemele de educație și instruire să se adapteze la nevoile și cererile individului și nu invers, pe de o parte, iar pe de altă parte un program de formare nu este el însuși o finalitate, ci un mijloc, de a ajunge la o finalitate.

BIBLIOGRAPHY

- 1.Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015 – 2020
- 2.Agenda Europeana-2015-2020
- 3.Cerghit I., Sisteme de instruire alternative si complementare, București, Editura Aramis, 2002
- 4.Dinu M, Fundamentele comunicării interpersonale, București, Editura All, 2004
- 5.Șoitu Laurențiu, Pedagogia comunicării, București, Editura Didactică si Pedagogică, 1997
6. Stan E., Profesorul între autoritate și putere, Ed. TEORA, București, 1999
7. Jean – Claude ABIC, Psihologia comunicării. Teorii si modele, ED. Polirom, Iași, 2002
8. Elena Joița, Pedagogie si elemente de psihologie școlară, ED. Arves, București
9. Roxana Tudorică, Managementul educatiei in context european, ED. Meronia, București