

EDUCATIONAL ALTERNATIVES TO THE CHANGING DEMANDS OF THE LABOR MARKET

Arina Modrea

Assoc. Prof., PhD, "Petru Maior" University of Tîrgu Mureş

Abstract: The dynamism of the current life, as well as the changes, the opportunities that invade the labor market impose in an imperative way the finding of alternatives / variants to the changes that occur in the social and economic environment. So, in response, the article proposes the recommendation of useful and real educational alternatives to the changing demands of the labor market.

Keywords: education, training, competencies, values, university functions.

Scopul major al mişcării de reformă fiind funcționalizarea acestor principii, ținta firească a formării este deopotrivă complexul și specificul funcțiilor universitare - în noul lor spirit, relevat de reperatele 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. [8, 11]

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 – întru 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. [4,6]

Pentru conducerea universitară, trunchiul funcțional este acela de coordonare a macro-funcțiilor de: [7]

- optimă orientare locală a funcționării și a evoluției sistemului – și anume în dublul temei al cadrului 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 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 corpului 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 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 studiu le esențializează – în beneficiul cadrelor didactice universitare/personalului de conducere.

Punctul de referință al acestui articol 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)?[2, 5, 12]

Aceste întrebări vizează direct tocmai know-how-ul amintit, iar tema 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/studenti, cât și pentru formatori/cadre didactice, 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:[3, 6]

1/ al mediului de formare – pe care calitatea (profesională și umană) a formatorilor/cadre didactice, 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.[8, 9, 10, 11]

Dinamismul vieții actuale, precum și schimbările, oportunitățile ce invadează piața muncii impun într-un mod imperativ găsirea unor alternative/ variante la schimbările ce apar în mediu social și economic. Astfel, ca răspuns, articolul își propune recomandarea unor alternative educaționale utile și reale la cerințele în schimbare ale pieței muncii.[1]

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.
- Platforme online care conțin grupuri de discuții, biblioteci virtuale, etc
- 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.

- 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.

- Traininguri și 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 relevante lor.

- 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.

- Stimularea studenților în a participa la competiții naționale și internaționale din domeniu. Exemplu EfdeN, care a reprezentat 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 a prezentat o casă a viitorului.

- Dezvoltarea unor proiecte în colaborare cu firme din domeniu. Proiectele pot fi propuse de Universitate.

- Consilierea colectivă și individuală. În cadrul ședințelor de consiliere facilitarea procesului de învățare prin familiarizarea studenților cu tehnici eficiente de învățare

- 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.

- Tutoriatul : Relația de tutoriat reprezintă un proces colectiv de consiliere, supraveghere în care un profesionist cu experiență/ cadru didactic într-un anumit domeniu, susține un grup de studenți cu scopul de a le facilita procesul învățării, de a le dezvolta competențele necesare înțelegerii informațiilor primite și a le facilita calea către valorile profesionale și educaționale cu scopul finalizării studiilor.

În concluzie, 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, însă cu precizarea importantă că "localizarea" nu trebuie să însemne defel izolare, ci specific românesc în orizont european cu soluțiile alternative identificate în spațiul nostru autohton care pot aduce rezultate bune la cerințele impuse de piața muncii.

BIBLIOGRAPHY

- [1] Cerghit I., Sisteme de instruire alternative si complementare, București, Editura Aramis, 2002
- [2] Dinu M, Fundamentele comunicării interpersonale, București, Editura All, 2004
- [3] Șoitu Laurențiu, Pedagogia comunicării, București, Editura Didactică si Pedagogică, 1997
- [4] Stan E., Profesorul între autoritate și putere, Ed. TEORA, București, 1999
- [5] Jean – Claude ABIC, Psihologia comunicării. Teorii si modele, ED. Polirom, Iași, 2002
- [6] Elena Joița, Pedagogie si elemente de psihologie școlară, ED. Arves, București
- [7] Roxana Tudorică, Managementul educatiei in context european, ED. Meronia, București
- [8] Strategia națională pentru competitivitate 2014-2020
- [9] Europa 2020, O strategie pentru creșterea inteligentă, durabilă și inclusivă. Comunicarea Comisiei COM(2010) 2020 versiunea finală: p. 11, 32
- [10] Analiza anuală a creșterii 2014, disponibilă la http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_ro.pdf
- [11] Comisia Europeană (2011) „Sprijinirea creșterii economice și a locurilor de muncă – o agendă pentru modernizarea sistemelor de învățământ terțiar din Europa”. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. COM (2011)567 versiunea finală, SEC (2011) 1063.
- [12] Silvaș, A., Modrea, A., Comunicarea educațională de la teorie la practică, Editura Univerității „Petru Maior” din Târgu-Mureș, 2011.