

Formarea continuă în contextul politicilor educaționale.

Valentina Olaru,

Lector superior, Catedra de Științe ale Educației a USM

„Ai toată viața un școlar pe care niciodată
nu trebuie să-l pierzi din ochi: tu însuși!”
(proverb arab)

Dezvoltarea resurselor umane este un domeniu prioritar al activității de formare în general, care, implicând și angajând responsabilitatea, performanțele, competența, informarea științifică, perspectivele aplicative etc. contribuie la creșterea abilităților profesionale ale angajaților în domeniu. Vorbind în contextul politicilor educaționale ,care desemnează un ansamblu de decizii și de strategii adoptate la nivel de stat / public în vederea determinării direcțiilor principale de proiectare și realizare a activităților de formare – dezvoltare a personalității în cadrul unor instituții specializate, integrate / integrabile în sistem , ne referim cu preponderență la domeniul formării profesionale continue a cadrelor didactice atât la nivel guvernamental, cât și instituțional. [1, p.293]

Rolul principal în organizarea formării profesionale continue în Republica Moldova revine Guvernului, care aprobă strategii, programe naționale și documente normative în domeniul dezvoltării resurselor umane, srîns legate de politica națională privind dezvoltarea durabilă. [2.p. 6]

Elaborarea cadrului normative, metodico-organizatoric și didactic, a strategiilor, programelor, curriculumurilor, procedurilor de certificare și a indicilor de evaluare ține de competența autorităților publice centrale și se coordonează cu Ministerul Educației și Tineretului. Activități de formare/dezvoltare profesională continuă a personalului didactic se desfășoară și la nivel local-teritorial, precum și în cadrul instituției școlare, fapt ce constituie un element complementar, dar esențial și definitoriu pentru întreaga strategie de formare continuă în Republica Moldova.

Formarea omului la etapa actuală, susține A. Neculau într-o lucrare de pedagogie socială, este o acțiune ce se raportează la o situație concretă și la anumite resurse. Formarea nu înseamnă numai transmitere și achiziție, ci și influențare prin interacțiune, prin intermediul normelor și valorilor propuse de contextul psihosocial [3, p.12]. *A forma* nu înseamnă a adăuga, menționează cercetătorul, ci a „dezvolta potențele existente, substanța intelectuală a individului, a-i schimba structurile perceptivă și acțiune încît să se schimbe întreaga structură a personalității.” În această viziune, ideea promovată de cercetător se conformează unui cadru general de definire a formării continue. Semnificația formării continue, în accepția lui G.Vaysse, constă în dezvoltarea personală și în dezvoltarea profesională, predicamentele acestei semnificări fiind *achiziționările de diverse competențe*.

G. Gonfroy constată că formarea continuă, prin mecanismele sale, constituie un element decisiv pentru eficiența tuturor sistemelor educative și observă că aceasta s-ar compune din următoarele elemente: un rezultat practic nemijlocit; ascensiunea în spirală, revenire într-o etapă nouă la rezolvarea sarcinilor pedagogice fundamentale; rezolvarea operativă a problemelor neprevăzute, ce apar nemijlocit în procesul educațional; rezolvarea unui complex întreg de obiective; varietatea sarcinilor, înlocuirea unora cu altele, fapt ce presupune dinamismul pedagogic; caracterul constructiv al activității. [4,p.5]

F. Pietre definește formarea continuă drept ansamblu de activități și de practici care cer o implicare în vederea amplificării cunoștințelor, perfecționării competențelor, analizei și dezvoltării atitudinilor profesionale [4, p.6].

Paralel cu noțiunea de formare continuă, sunt utilizate și cele de perfecționare și educație permanentă, într-o accepțiune sintetizată destul de concludent de S. Cristea.[1,p.206-207], pe

care o examinează ca reprezentând „o evoluție a personalității pe tot parcursul și în orice moment al existenței”. Educația permanentă este un concept lansat la începutul anilor 1970, constată cercetătorul, și este un instrument care pregătește pe om să ducă la bun sfârșit responsabilitățile pe care le impune viața. În perspectiva secolului XXI, educația permanentă devine o noțiune operațională relevantă la nivel de politică a educației, pentru reorganizarea sistemelor moderne și postmoderne de învățământ.

Educația permanentă, afirmă G.Văideanu, acționează ca un principiu integrator, ca o preocupare de articulare a diferitelor niveluri și tipuri ale educației, astfel ca educația să devină continuă în timp și în spațiu. Educația permanentă este “modul de a fi, de a munci și de a se adapta al omului” [5, p.140]. Permanența educației nu trebuie să constituie o povară, o obligație, ci un sprijin oferit fiecărei persoane și fiecărei colectivități: educația permanentă oferă persoanei sentimentul securității morale și sociale.

Educația permanentă la momentul actual se vrea a fi un instrument și un element de legătură dintre cele două formări – inițială și continuă. Conceptul acesteia corespunde în mare măsură cu cele ale definirii formării continue: (a) dezvoltarea competențelor; (b) dezvoltare permanentă, continuă, viitoare; (c) formare în fiecare moment al vieții.

Comisia Europeană definește fenomenul la care ne referim ca *învățare permanentă* sau *învățare de-a lungul vieții – Life Long Learning*, nu educație permanentă sau formare continuă. Învățarea permanentă se definește ca o activitate intenționată de învățare realizată continuu, cu scopul îmbunătățirii cunoștințelor, deprinderilor și competențelor [6, p.5].

Investiția în resursele umane presupune abordarea creativă și inovatoare ca o parte integrantă a dezvoltării educației. Această investiție necesită trecerea la o cultură a responsabilităților comune și individuale, a dezvoltării contextelor de formare, oferirea posibilităților de a deveni persoane active în actul implicării, îmbunătățirii practicilor existente și a abordărilor noi și variate într-o largă gamă de contexte de formare.

Astăzi formarea continuă, ca idee motrică a dinamicii educaționale, după cum am constatat, cunoaște o importanță sporită și în domeniul educației din perspectiva calității. Calitatea presupune, în contextul dat, gradul de corespondență dintre rezultatele formării și obiectivele trasate în funcție de implicarea fiecărui cadru didactic în propria formare. Se insistă în mod special asupra aspectelor de formare a competențelor, ca un conținut de bază al formării continue. În acest context se merită a începe *ab ovo*, după cum spuneau românii, de la formarea a însăși competenței de formare continuă, pe care merită să o posede fiecare cadru didactic din învățământul preuniversitar. Subiectul în cauză a servit temei de discuție pentru atelierul *Politici de formare continuă în cadrul instituțional* ce s-a desfășurat în cadrul Mesei rotunde „*Rolul informării și relațiilor de parteneriat a instituției de învățământ în realizarea politicilor educaționale*” organizată de secția de Informare și Relații cu Comunitatea din cadrul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport a municipiului Chișinău la data de 19 februarie 2008 în incinta Liceului Teoretic „M. Kogălniceanu”.

În cadrul atelierului s-a discutat atât conceptul de formare continuă în general, cât și structura și modelul de formare în cadrul unei instituții preuniversitare a competenței de formare continuă.

Competența de Formare Continuă (CFC), include în sine o mulțime de competențe, care îi conferă statutul de metacompetență cu caracter prospectiv, mereu în evoluție ciclică. În eventuala definire a acestui concept am putea menționa că CFC - *constă în achiziționarea, procesarea, evaluarea și asimilarea cunoștințelor, formarea abilităților și atitudinilor necesare pentru a fi aplicate în contexte profesionale variate, incluzând rezolvarea de probleme la locul de muncă și autorealizarea, în scopul obținerii unor performanțe în carieră*.

Pentru a deține o astfel de competență se cer a fi formate următoarele cunoștințe, abilități și atitudini:

Cunoștințe	Abilități	Atitudini
1. Cunoașterea procedurii (cunoștințe procedurale) <ul style="list-style-type: none"> • cunoașterea metodelor 	<ul style="list-style-type: none"> • evaluarea performanței profesionale 	<ul style="list-style-type: none"> • adaptabilitate și flexibilitate • motivație pozitivă

<p>de învățare;</p> <ul style="list-style-type: none"> • cunoașterea stilului propriu de învățare; • cunoașterea dominantei motivaționale în cariera didactică. • cunoașterea mecanismului de identificare a necesităților de formare • cunoașterea ofertelor educaționale/de formare existente <p>2. Cunoașterea conținutului/domeniului</p> <p>2.1 Științele educației</p> <p>2.2 Disciplina</p> <p>3. Cunoașterea evoluției domeniului/perspectivile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • identificarea nevoilor de formare • stabilirea priorităților în formare profesională • managementul timpului: crearea oportunităților pentru alocarea unui buget de timp învățării • managementul informației • autonomie, disciplină, perseverență în procesul de învățare • aplicarea diverselor strategii de formare continuă • planificarea dezvoltării profesionale în cariera didactică 	<p>pentru formare continuă</p> <ul style="list-style-type: none"> • autoeficacitate (încrederea în capacitatea de a avea succes) • un concept/imagini de sine pozitivă • simțul inițiativei (de a învăța) • aprecierea pozitivă a învățării ca activitate de dezvoltare/evoluție personală de-a lungul vieții (atitudine pozitivă față de învățare) • deschidere față de schimbările din domeniul de activitate
---	---	--

Un element esențial al formării CFC constă în identificarea nivelului inițial de posedere a competenței de către cadrele didactice, care poate fi evaluat cu ajutorul unui chestionar inițial:

Chestionar inițial

Marcați pe grila ce urmează motivația Dvs. actuală pentru stagii de formare continuă în domeniul profesional:

slab motivat – nu știu cât de motivat – foarte motivat

Indicați instituția/instituțiile unde ați dori să urmați un stagiul de formare:

Enumerați factorii ce vă motivează spre formare continuă:

Care sunt principalele probleme sau dificultăți, ce apar în activitatea dvs.?

(Descrieți în câteva cuvinte.)

Prin ce mijloace/modalități depășiți aceste dificultăți?

În funcția pe care o ocupați, în afară de competențele profesionale pe care deja le aveți, ce alte cunoștințe/abilități/competențe v-ar mai fi utile pentru a lucra mai bine, mai ușor, mai eficient? Numiți câteva astfel de cunoștințe/abilități/competențe profesionale.

Cunoștințe	Abilități
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____

Competențe

1. _____
2. _____
3. _____

7. Care sunt prioritățile Dvs. în formarea continuă:

Numiți cele mai eficiente metode/strategii de formare continuă pentru Dvs.

Caracterizați-vă stilul propriu de învățare:

Ce vă motivează cel mai mult pentru cariera didactică (cu excepția salariului)

Formulați 3 obiective pentru cariera Dvs. didactică pe care ați dori să le realizați pe parcursul următorilor 3-5 ani .

Enumerați pașii pe care îi veți întreprinde pentru realizarea acestor obiective:

Realizați o scriere reflexivă la tema: „ Ce s-a schimbat în ultimul timp în didactică și științele educației.”

Vârsta _____ Sexul M F

Stagiu pedagogic: _____

Studii: _____

Grad didactic: _____

Stagii de formare continuă (cînd/unde) _____

Discipline predate: _____

Chestionarul va furniza informații relevante situației personalului didactic din instituție vis-a-vis de CFC și va servi drept punct de plecare pentru un stagiu de formare, care va ajuta cadrele didactice să-și formeze/dezvolte competența în cauză. Un eventual stagiu de formare poate avea ca finalități identificarea nevoilor de formare, structurarea priorităților în procesul de formare continuă, formularea obiectivelor de performanță profesională, selectarea modalităților optime de realizare a obiectivelor asumate, elaborarea unei strategii personale de formare continuă și demonstrarea motivației pozitive pentru formarea continuă a abilităților profesionale de către cadrele didactice. Strategia de formare în baza acestor finalități își găsește suportul teoretic în multitudinea de teorii motivaționale (A.Maslow, D. McClelland, Frederick Hertzberg) [7,p.49], în teoria obiectivelor lui E.Locke [7,p. 201], în tratatele de management educațional etc. Aceste surse dau posibilitate managerilor școlari să-și creeze un stagiu autentic axat pe necesitățile individuale ale cadrelor didactice și cele sistemice ale instituției de învățămînt preuniversitar. Produsul final al stagiului de formare se așteaptă a fi nu doar strategia personală de formare continuă a fiecărui cadru didactic, ci și conștientizarea realității exprimată într-un proverb chinez „ Știința pe care n-o completezi în fiecare zi, scade în fiecare zi”.

Bibliografie

1. CRISTEA,S. *Dicționar de pedagogie*. Chișinău-București:Grupul Editorial Litera, 2000.382 p.

2. CARA, A. *Studiul: Formarea/dezvoltarea profesională a personalului didactic la nivelul instituției școlare*. Chișinău: Institutul de Politici Publice, 2006. 44p.
3. NECULAU, A. *Educația adulților. Experiențe românești*. Iași: Editura Polirom, 2004. 219 p.
4. CALLO, T. *Caracterul fezabil și intențional al dezvoltării profesionale a cadrelor didactice. În Politici educaționale în domeniul formării continue a cadrelor didactice și manageriale din învățământul preuniversitar*. Chișinău: Centrul Educațional Pro Didactica, 2003, p.34-37.
5. VĂIDEANU, G. *Educația la frontiera dintre milenii*. București: Editura Politică, 1988. 328 p.
6. Cadrul European Comun de referință pentru limbi. Consiliul Europei: Diviziunea Politici Lingvistice. Chișinău, 2003. 203 p.
7. IOSIFESCU, Ș. *Managementul educațional pentru instituțiile de învățământ*. București, 1999. 363 p.