

IMPORTANȚA FORMATORILOR PENTRU SISTEMUL EDUCAȚIONAL MODERN

Maia ȘEVCIUC

Schimbările produse în societate și prognoza accelerării acestora în etapele ce vor urma impun ca necesară nu numai adaptarea sistemelor educative la noile realități economice, sociale, culturale și științifice, ci și formarea în cadrul acestor sisteme a capacității de reglare continuă și de autoperpetuare. Din această perspectivă, principiile educației permanente devin linii orientative pentru acțiunea educativă, în general, iar educația adulților constituie un segment a cărui accentuare nu poate fi considerată un element neprioritar.

Trăind într-o societate bazată pe cunoaștere, indivizii sunt puși în situația de a-și structura permanent propriul mod de acces la informație și propria capacitate de selectare a informațiilor. Formarea reprezintă, în acest context, o acțiune de modelare a educatului conformă cu exigențele societății actuale.

Termenul de formare surprinde procesul de integrare a personalității conform unui model acțional realizat cu scopul adaptabilității persoanei. Formarea este o formă de abilitare care permite celui format să activeze într-o manieră flexibilă în domeniul pentru care este format. Această perspectivă definește într-o manieră diferită și cadrul de pregătire profesională a cadrelor didactice, domeniu în care termenul de formare subliniază necesitatea unei structurări profesionale capabilă de autoremodelare cu atât mai mult cu cât cadrele didactice reprezintă categoria formatorilor considerați ca agenți ai schimbării [2].

Necesitatea formării unui formator modern a apărut ca urmare a necesității de formare continuă, de modificare și adaptare a profesiei, de a face față unor cerințe calitative ale pieței forței de muncă în continuă dezvoltare. Ideea aceasta a fost dezvoltată în cadrul Programului de masterat *Formarea formatorilor* la Universitatea de Stat din Moldova.

Formarea formatorilor reprezintă activitatea de pregătire profesională inițială și continuă, proiectată și realizată, de regulă, la nivelul sistemului de învățământ. Conceptul de formare definește o acțiune socială care integrează educația, instruirea și învățământul fără a se reduce la acestea. O acțiune tipică de formare reclamă prezența unei persoane care înțelege bine aptitudinile și cunoștințele pe care formabilii trebuie să și le însușească și care posedă aptitudini de comunicare interpersonală. În general, formatorii trebuie să știe cum să conceapă un program de instruire, cum trebuie să folosească diferitele tipuri de mijloace ajutătoare și cum să măsoare rezultatele instruirii [1].

Atunci când ne referim la competențele unui formator, putem menționa variate planuri în care acestea se înscriu, mai ales că publicul său este unul

matur, cu o experiență de care uzitează în orice moment, cu un scop dinainte stabilit, căruia trebuie să i se arate respect și implicare.

Un bun formator trebuie să dispună de competențe generale, cum ar fi cele lingvistice, de gestionare a timpului și a resurselor, competențe de exprimare în fața unui auditoriu, empatie, transferabilitate și conexiuni variate, competențe de îmbinare a teoriei cu practica, competențe de planificare și proiectare a sesiunilor de formare în acord cu nevoile formabililor, de selecție și adaptare a metodelor utilizate și a deciziilor luate în anumite circumstanțe, de credibilitate, de imparțialitate, confidențialitate în cadrul unor limite clare, spontaneitate, creativitate, energie. Formatorul își înțelege rolul și caută să găsească cele mai bune soluții care să ajute la dezvoltarea organizației/instituției, la înțelegerea colaborării dintre manageri și ceilalți pentru a le identifica nevoile de formare, diferențiindu-le de alte tipuri de probleme [3].

Potrivit unui raport al ASTD (American Society for Training and Development), principalele domenii de competență cerute formatorilor sunt: (1) Planificarea carierei și gestionarea talentului; (2) Coaching; (3) Managementul cunoștințelor organizaționale; (4) Facilitarea schimbărilor organizaționale; (5) Măsurare și evaluare; (6) Efectuarea instruirii; (7) Îmbunătățirea performanței umane; (8) Conceperea programelor de studii.

Pentru a se perfecționa în aceste domenii de competență, formatorul (trainerul) profesionist trebuie să aibă o bază de aptitudini personale și interpersonale, precum și în domeniul organizației și managementului. Formatorului profesionist i se poate cere să îndeplinească atribuțiile unui manager de proiect, specialist într-un anumit domeniu profesional [1, p.7].

În procesul de învățare a adulților, persoana abilitată să formeze trebuie să aplice anumite principii de dezvoltare și livrare specifice acestei etape de viață, incluzând motivația lor privind implicarea în activitățile de formare, nevoile concrete, obiectivele formabililor, experiența anterioară înglobată în tehnicile interactive de training, crearea de oportunități determinate de desfășurarea sesiunilor de formare. De asemenea, formatorul trebuie să dețină multiple mijloace pentru a crea confortul psihologic, precum și un mediu favorabil învățării, preocupându-se de pregătirea materialelor, luând în considerație nevoile sociale, emoționale și de confort ale formabililor. Nu trebuie pierdute din vedere nici stilurile diferite de învățare de care dispun adulții formați, preferințele pentru un anumit stil de colaborare, impunându-se din partea formatorului o serie de strategii și metode adresate unui public larg. Aici ar trebui să se țină cont de individualitatea fiecărui formabil. Un formator profesionist în domeniu folosește exerciții de introducere treptată în sesiunea de formare pentru o atmosferă prietenoasă, urmate de exemple, de ilustrații, analogii, întrebări, comparații, concepte contrastante care să cultive interesul celor instruiți, întrebări retorice, fraze creative pentru a transmite

informații, a explica și a realiza transferul și trecerea spre o altă etapă de formare. Experiența individuală a fiecărui participant este valorificată, astfel încât să răspundă nevoii de comunicare a grupului în orice moment, nu numai pe parcursul desfășurării trainingului, dar și în pauzele utilizate strategic, care sunt adevărate momente de relaxare și de identificare a oportunităților apărute și feedbackului rezultat. Conduita profesională este o latură care ar trebui perfecționată de către formator, indiferent de gradul de apropiere dintre el și cei formați. Menționăm aici negocierea cu membrii grupului pentru respectarea unor norme și reguli de bază pentru desfășurarea sesiunilor de formare, comunicarea în mod clar a scopurilor și obiectivelor de instruire, în acord cu nevoile formabililor, aceștia din urmă participând la construirea și explicitarea lor; utilizarea strategiilor care să dezvolte coeziunea de grup, confortul și asumarea de riscuri, dar și pentru a se adapta diferitelor stiluri de învățare pentru a nu interveni monotonia, repetiția. De asemenea, tot în acest sens, formatorul trebuie să știe să obțină feedback facil, indirect pentru a clarifica punctele slabe și pentru a determina nivelul de înțelegere, acord/dezacord al participanților pentru a interveni din timp. Formatorul trebuie să țină cont de o serie de probleme ce pot apărea, ca acele de conflicte interpersonale între membrii grupului, cele legate de mediul de lucru, social, emoțional pentru a înlătura/diminua eventualele bariere ce pot crea rezistență, gestionând în mod eficient problemele și facilitând soluționarea, descurajând comportamentele perturbatoare. Este foarte important ca formatorul să stăpânească tehnica formulării întrebărilor, știindu-se că, de cele mai multe ori, acestea clarifică, orientează și stimulează comunicarea în direcția dorită, oferind posibilitatea completării informațiilor despre problema în discuție. Potențialul creativ aduce o contribuție bine-venită în situații dificile și provocatoare, prin planurile de pregătire, prin atitudinea deschisă și reacțiile în diferite situații, solicitări sau stiluri de învățare/comunicare ale participanților. Inteligența emoțională este o altă competență personală a formatorului, mai ales că munca acestuia este directă, de aici și tratarea provocărilor profesionale pe care le are de parcurs cu tact și înțelegere.

În concluzie, formatorul trebuie să cunoască particularitățile de manifestare și de învățare ale cursanților adulți de diferite vârste; să comunice eficient cu cursanții sau cu alte persoane implicate în realizarea programelor de formare; să cunoască cadrul strategic actual de formare profesională continuă a adulților și legislația aferentă pe plan național și european; să proiecteze și să dezvolte curriculumul de formare, parcurgând etapele: analiza de nevoi, pregătirea formării, managementul programului de formare, folosirea resurselor alocate formării; să proiecteze activități practico-aplicative variate pentru a crea sesiuni de învățare interesante care să sporească înțelegerea și interacțiunea în grup; să monitorizeze permanent procesul învățării și să creeze

oportunități de feedback, reglând, ajustând și optimizând continuu atât propriul comportament, cât și activitățile desfășurate în cadrul formării; să ofere sprijin/consiliere în dezvoltarea personală și profesională; să evalueze rezultatele unui parcurs didactic prin utilizarea unei palete metodologice largi, flexibile, adaptată procesului de instruire la adulți; să folosească rezultatele evaluării stagiului de formare ca punct de plecare în revizuirea și îmbunătățirea parcursului didactic următor.

Referințe:

1. VAUGHN, Robert H. *Manualul trainerului profesionist*. București: Codecs, 2008. 349 p.
2. SCHIPOR, Doina Maria. *Formarea cadrelor didactice – definire și redefinire în contextul educativ actual*. http://rocsir.goldenideashome.com/archiv/2003_1-2/6DoinaSchipor2003.pdf /
3. ȚÎMPĂU, Cristina. *Competențele formatorului modern – necesitate sau moft?* http://concursurilecomper.ro/rip/2014/martie2014/56-CristinaTimpau-Competentele_formatorului.pdf