

ANGAJABILITATEA DIN PERSPECTIVĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI INDIVIDUALĂ

Spînu Lilia

Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 378.374:331.53

Abstract

Nowadays employability is conceived as an important element in the evaluation and classification of higher education institutions. This article is addressed as an institutional and individual employment. *Institutional employability* is determined by the employment rate of graduates. The development of employability is systematically monitored and is explicitly included and integrated into study programmes. *Individual employability* represents personal skills for integration into the labor market. Individual employability can be assessed by developing 'hard' and 'soft' skills.

Key-words: employability, institutional employability, individual employability.

Învățământul actual, fiind plasat într-un nou context socio-cultural, este determinat de racordarea de noi premise de integrare la nivel regional și internațional. În societatea actuală, în care progresul și dezvoltarea determină schimbări rapide, permanente și continue, oamenii trebuie să se adapteze, astfel încât aceste schimbări să fie concepute și dirijate în sensul valorificării la maxim a potențialului fiecăruia. Pregătirea pentru carieră și gestiunea carierei nu încep la locul de muncă, ci din instituțiile de învățământ. Viitorii angajați trebuie pregătiți să fie parte activă, promotorii și ghizii acestor schimbări. Un element nou abordat în acest context este și *angajabilitatea absolvenților*.

Termenului de „angajabilitate” i se atribuie mai multe interpretări, fiind un concept complex și multidisciplinar. Angajabilitatea este definită drept „capacitatea unei persoane de a obține un loc de muncă în concordanță cu competențele sale, de a-l menține, de dezvoltare profesională a capacității de antreprenoriat a unei persoane și posibilitatea acesteia de a-și schimba locul de muncă” [6]; „abilitatea de a dobândi un prim loc de muncă relevant, sau de a dezvolta propria afacere, pentru a păstra statutul de angajat și pentru a avea libertatea de mișcare în cadrul pieței muncii” [10]; sau „măsurile de sprijinire a studenților în perioada de tranziție din învățământul superior pe piața muncii” [8].

Sub aspect conceptual, pot fi delimitate două abordări ale noțiunii de angajabilitate – *angajabilitatea instituțională* și *angajabilitatea individuală*. Astfel, angajabilitatea ca responsabilitate instituțională se evidențiază atunci când clasificarea universităților este determinată în funcție de rata de angajare a absolvenților. Astfel, dezvoltarea angajabilității este urmărită în mod sistematic și este inclusă explicit și integrat în programele de studii [Harvey, apud 4]. Prin urmare, angajabilitatea influențează foarte mult imaginea unei universități și presupune pregătirea unor absolvenți flexibili, creativi și dornici să învețe pe parcursul întregii vieți [Eurico, S.T., da Silva, J.M. do Valle; Gracia, apud 4].

Activitatea instituțională vis-a-vis de angajabilitatea studenților devine un subiect din ce în ce mai abordat în cercetările internaționale dar și naționale. În unele cercetări [11] se examinează activitatea universitară pentru îmbunătățirea abilităților de angajare a studenților în baza a trei categorii principale: educația și cercetarea, serviciul de suport și comunicarea și informarea. Rezultatul acestei cercetări indică ca factor primordial în formarea abilităților de angajabilitate, procesul de educație și cercetare. O altă cercetare, efectuată în Marea Britanie de Boden R. și Nedeva M., sugerează ideea că deși universitățile din Marea Britanie au implicat de mult timp strategii de pregătire și „producere” de cetățeni utili și productive pentru piața muncii,

metamorfozele (sociale, economice etc) care au loc permanent determină învățământul superior spre schimbarea cadrului discursiv în definițiile angajabilității. În mod tradițional, universitățile considerau că angajații absolvenți sunt un aspect al relației instituțiilor cu piața muncii. Acum, angajabilitatea este o funcție performantă a universităților, modelată și direcționată de stat, care încearcă să înlocuiască piețele muncii [2]. Într-o altă cercetare, angajabilitatea este abordată ca indicator de performanță în învățământul superior. [9]. Un alt studiu arată că pentru studenți, angajabilitatea, în sensul ratelor de angajare postuniversitare, este un indicator important al calității. În principiu, și cadrele didactice universitare împărtășesc această părere și încurajează o abordare proactivă prin care universitățile trebuie să satisfacă așteptările studenților, prin care un program de studii ar trebui să conducă la o formă de angajare [7].

Gradul de angajare a absolvenților a devenit un motor-cheie pentru universitățile contemporane internaționale și naționale. Ca răspuns la cererea instituțiilor angajatoare, universitățile au adoptat o serie de schimbări curriculare bazate pe competențe care, atunci când sunt încorporate în programe de licență, este de așteptat să crească capacitatea de angajare a absolvenților. Majoritatea universităților includ stagii, angajări temporare și studii internaționale (schimb de experiență, stagii) în programele lor, cu scopul de a spori perspectivele de angajare ale absolvenților. Aceste schimbări se regăsesc și în pregătirea cadrelor cu profil pedagogic din țara noastră. Instituțiile de învățământ superior cu profil pedagogic depun efort pentru a spori posibilitățile de angajare a absolvenților lor. Instituțiile acționează în acest scop, fie configurând programele lor de studiu astfel încât să răspundă nevoilor pieței muncii, fie prin a se asigura că, prin parcurgerea programelor de studiu, studenții vor dobândi competențele necesare astfel încât, imediat după absolvire, să aibă succes la angajare. Cu toate acestea rata angajabilității cadrelor didactice rămâne a fi una insuficientă [12].

Fenomenul angajabilității analizat doar din perspectivă instituțională este considerat, de cercetătoarea Marilyn Clarke, ca fiind unul instrumental și unilateral [3]. În abordarea gradului de angajabilitate și pentru a ajuta la explorarea și explicarea acestui concept, autoarea ne sugerează să se țină cont și de alți factori. Cercetătoarea dezvoltă un cadru care încorporează șase dimensiuni-cheie: capitalul uman, capitalul social, abilitățile individuale, comportamentele individuale, capacitatea de angajare și factorii de pe piața muncii.

Angajabilitatea individuală reprezintă „înclinația individului de a găsi un loc de muncă” și este analizată în funcție de cinci caracteristici:

1. *tipul locului de muncă* (loc de muncă versus loc de muncă pentru absolvenții studiilor terțiare);
2. *sincronizarea angajării* (angajarea la o anumită perioadă după absolvire versus angajarea, indiferent când, numai să nu necesite repregătirea, reconversia profesională);
3. *caracteristicile dovedite la angajare* (absolventul are toate competențele solicitate de postul respectiv versus absolventul are abilitatea de a învăța și de a dezvolta rapid competențele solicitate de acel post);
4. *învățarea viitoare* (obținerea diplomei nu reprezintă sfârșitul învățării versus diploma certifică dobândirea unor cunoștințe și competențe);
5. *deprinderile și competențele care determină nivelul de angajabilitate al unui absolvent* (deprinderi și competențe de bază care pot fi valorificate în orice instituție versus deprinderi și competențe specifice unui anumit sector de activitate, unei anumite organizații) [Apud 4].

Angajabilitatea individuală este analizată și delimitată sub două abordări – *abordarea bazată pe loc de muncă*, privită din perspectiva cererii pieței muncii și *abordarea bazată pe competențe*, privită din perspectiva ofertei sistemului educațional.

Abordarea bazată pe loc de muncă – presupune capacitatea absolventului de a găsi un loc de muncă pertinent și de a exercita o activitate profesională, care ar satisface cerințele angajatorului. Totodată, absolventul poate exercita o activitate profesională, independentă sau se poate afla în căutarea unui loc de muncă mai avantajos.

Abordarea bazată pe competențe – concepe angajarea ca ansamblu de competențe și atribute personale ale absolvenților, care le oferă șanse mai bune de a-și găsi un loc de muncă și de a reuși în alegerea lor [Apud 5].

În viziunea cercetătorilor Argos J., Ezquerro P. [1], angajabilitatea este „un concept complex și polisemantic care include diferite tipuri de abilități” și nivelul de inserție și angajabilitate al absolvenților depinde de deprinderile de lucru, dar și de cunoștințele și competențele dobândite. Autorii vorbesc de *competențe hard* și *competențe soft*. Competențele hard sunt specifice domeniului studiat. Competențele soft includ: lucrul în echipă, abilitățile de comunicare, flexibilitatea, răbdarea, motivația, capacitatea de persuasiune, managementul timpului etc. Dacă utilitatea dezvoltării *competențelor hard* e de necontestat, studiile aceluiași autori indică faptul că și asigurarea dezvoltării *deprinderilor soft* în cadrul activităților desfășurate în mediul universitar este foarte importantă.

Angajabilitatea necesită pregătire profesională, dar și personală. În condițiile actuale, în contextul angajabilității, învățământul superior suportă cerințe noi: necesitatea unei instruirii calitative în vederea pregătirii specialiștilor competitivi pe piața muncii, siguri în profesia aleasă și destul de fluenți și flexibili în angajarea în zonele adiacente calificării, astfel fiind capabili să lucreze în mod eficient în domeniul lor. Misiunea universităților este de a oferi studenților acele calificări academice – definite din punctul de vedere al cunoștințelor, abilităților, valorilor și atitudinilor – relevante pentru angajatori în procesul de recrutare al unui absolvent, dar și oportunitate absolvenților de a evolua și / sau de a-și îmbunătăți calificările inițiale prin programele de învățare pe tot parcursul vieții.

În contextul schimbărilor considerabile pe piața muncii și în sectorul învățământului superior, un discurs al angajabilității a devenit tot mai dominant. Universitățile sunt solicitate să se asigure că produc absolvenți „angajabili”, iar absolvenții sunt îndemnați să își dezvolte continuu abilitățile personale, calitățile și experiențele pentru a concura pe piața muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. ARGOS J. EZQUERRA P. Universities and Skills for Employability. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2014, no139, pp.290-296. Disponibil: https://www.researchgate.net/publication/274176723_Universities_and_Skills_for_Employability
2. BODEN R., NEDEVA M. Employing discourse: universities and graduate ‘employability’. In: Journal of Education Policy. 2010. Vol.25. Issue 1. P.37-54. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>
3. CLARKE M. Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. In: Studies in Higher Education, 2018, vol. 43. Issue 11. p.1923-1937. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
4. CREȚU C. M., CHISĂLIȚĂ O. A. Analiza situației absolvenților pe piața muncii. Perspectivă pedagogică. În: Volumul conferinței naționale de cercetare în educație. Comunitățile de învățare în secolul 21. Provocări pentru învățământul superior. Iași, 18-20 iunie, 2015. Disponibil: www.academia.edu/31005851

5. FEURAȘ E. Angajabilitatea studenților instituțiilor de învățământ superior: experiența europeană. În: *Economica*, 2015, nr.1(91), p.90-97. Disponibil: http://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/170/FeurasE_ec_2015_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Implementarea Procesului Bologna în România: Perspectiva studenților. Disponibil: www.anosr.ro/wp-content/uploads/2012/07/2009-Raport-Implementare-Proc-Bologna-in-Romania-Perspectiva-Studentilor-1.pdf
7. Maharaso M., Hay D. Higher Education and Graduate Employment in South Africa. In: *Quality in Higher Education*, 2001. Vol.7. Issue 2. P.139-147. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/13538320120060033>
8. Modernizarea învățământului superior în Europa: acces, retenție și angajabilitate. Eurydice (Brussels, Belgium): European Commission, 20014. 1-4 p. Disponibil: <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/6d4d7cea-883f-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-ro>
9. MORLEY L. Producing New Workers: Quality, equality and employability in higher education. In: *Quality in Higher Education*. 2001. Vol.7. Issue 2. P.131-138. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/13538320120060024>
10. PETCU, V., PETCU A., HĂJ C. et al. Ghid practic privind internaționalizarea învățământului superior românesc. București: IEMU, 2015. 95 p. Disponibil: <http://old.uefiscdi.ro/Upload/19bb0071-bc38-4855-9344-cb3e091bcb5d.pdf>
11. POURATASHI M. Higher education and activities to improve students' employability skills. In: *Journal of Education for Business*. 2019. Vol.94. Issue 7. P.433-439. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1548421>
12. SPINU L. Tendințe și particularități ale angajării absolvenților în activitatea educațională/didactică. In: *Studia Universitatis Moldaviae*. 2019, p.79-85. Disponibil: <http://studiamsu.eu/wp-content/uploads/12.-p.79-85.pdf>

ÎNVĂȚAREA VIZIBILĂ – O NOUĂ PROVOCARE

*Trăistaru Rely-Monica, profesor pentru învățământul primar,
Școala Gimnazială „Vlaicu Vodă”, Slatina, Olt
doctorandă UPS „Ion Creangă” din Chișinău*

CZU: 37.02

Abstract

Learning as a determined motivational process is a planned activity, a dynamic action model, an action plan through which knowledge, ideas and ways are systematically reconstructed and developed through which we can substantiate, examine and validate truths, through the activity of student personality, training and becoming one's own individuality. It takes many forms: learning by reception; discovery learning; conscious learning; machine learning etc. Visible learning promotes the idea of optimizing and streamlining training by adapting it to the pace and way of thinking of each student. An important place in the full learning process is occupied by the strategies of adapting the students to the contents and the way they carry out their teaching-learning-evaluation activities through motivated didactic approaches, which actively involve the student and capture his interest.

Key-words: visible learning, motivation, autonomy, interactive.

În contextul societății actuale, învățarea vizibilă sprijină formarea profilului absolventului de clasa a patra prin dezvoltarea competenței „a învăța să înveți”. Rolul cadrului didactic este de moderator, facilitator al procesului instructiv-educativ. Lecțiile sunt proiectate modern, prin intermediul unor hărți cu ajutorul cărora elevii vor învăța singuri, prin descoperire.

Învățarea a fost și continuă să rămână o temă centrală pentru pedagogie și permanent pentru cercetarea psihologică, datorită complexității și importanței acestui proces pentru evoluția societății. Interesul de care s-a bucurat în opinia teoreticienilor de diverse orientări a fost imens,