

EDUCAȚIA ADULȚILOR CA FACTOR DE PROFESIONALIZARE

Bertea Iulian Ciprian

*Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, doctorand
(MOLDOVA)*

E-mail: bicfirst@yahoo.com

Abstract

For the country to progress economically, socially and politically, it is essential to educate the adults of the country. Efforts made to increase adult education would have positive consequences for the adults as well as for the nation. Professionals must be adequately trained and socialized so as to provide recognizably distinct services for exchange on the professional market. Online learning has become part of the core and no institution can expect to remain competitive without online offerings. It has had a dramatic impact on many institutions.

Keywords: professionalize, adult education, continuing education, motivation

Rezumat

Pentru ca țara să progreseze economic, social și politic, este esențial să educăm adulții țării. Eforturile depuse pentru a crește educația adulților ar avea consecințe pozitive atât pentru adulți, cât și pentru națiune. Profesioniștii trebuie să fie pregătiți și socializați corespunzător, astfel încât să ofere servicii distincte recunoscute pentru schimb pe piața profesională. Învățarea online a devenit parte a nucleului și nici o instituție nu se poate aștepta să rămână competitivă fără oferte online. A avut un impact dramatic asupra multor instituții.

Cuvinte cheie: profesionalizare, educația adulților, educația continuă, motivație

Introducere

Profesionalizarea este un proces social prin care orice meserie sau ocupație se transformă într-o adevărată profesie de cea mai înaltă integritate și competență. Procesul de profesionalizare poate crea o divizare ierarhică. Ea poate determina un nivel social ridicat, o situație financiară stabilă sau chiar crescătoare, și, mai ales, o stimă de sine crescută.

Profesionalizarea presupune o investiție continuă în factorul uman. Acest lucru se poate realiza doar printr-o educație constantă. Ea poate oferi o coerență a unei viziuni pe termen lung construite pe anticipare, prognoza nefiind numai un apanaj al economiei planificate.

1. Definirea și specificul educației adulților

De-a lungul timpului au fost formulate definiții ale educației adulților dintre cele mai diverse. Stabilind obiectul de studiu al educației adulților, ca știință teoretică și practică a educației populației de vârstă adultă i se poate conferi statutul de domeniu studiu și cercetare cu identitate proprie.

Pentru a putea defini educația adulților trebuie să urmărim trei criterii:

- profilul cursantului adult;
- caracteristicile învățării la vârsta adultă (formală, non - formală și informală);
- finalitățile învățării (personale, profesionale, sociale).

Articulând cele trei criterii putem spune că educația adulților vizează ansamblul proceselor de învățare intențională, sistematizată și organizată după legități pedagogice, în care este implicat adultul (educația formală), al experiențelor de învățare acumulate prin efort personal și implicare activă (învățare experiențială), cu rol în producerea schimbărilor comportamentale dezirabile la nivel individual și/sau social (educația nonformală), dar și al contextelor difuze, nesistematizate, empirice, accesate de persoanele de vârstă adultă (educația informală), în scopul dezvoltării personale, profesionale și sociale [6, p.17].

Educația este construcția și reconstrucția continuă a unui model interior de cunoaștere, apreciere și acțiune în raport cu lumea în care trăim. Omul se vede nevoit să se adapteze schimbărilor care apar. Factorii motivaționali cei mai frecvenți în învățarea la vârsta adultă sunt: necesitatea certificării unor competențe profesionale; pregătirea pentru promovarea la locul de muncă; adaptarea la noi responsabilități și atribuții; nevoia de optimizare a unor competențe profesionale. Pentru că trebuie să își asume și să schimbe roluri sociale, adultul are nevoie să știe de ce învață un anumit lucru, dorește să învețe experimentând, învață când subiectul constituie pentru el o valoare cu aplicabilitate imediată și va fi cu siguranță mai interesat de subiecte care se referă la profesia sau la viața sa personală [5,p.5].

Pentru adult, importantă este dorința de învățare. În egală măsură, el va vrea să știe cum învață, de ce învață, cu cine și de la cine învață. Societatea de astăzi i-a pus la dispoziție mijloacele necesare prin care își va putea realiza dorințele personale și necesitățile sociale

Din punct de vedere al aspectului economic se poate observa că educația are un rol important nu doar pentru dezvoltarea personalității cât și pentru societate și pentru dezvoltarea și creșterea economică a unei țări. Există două categorii de adulți care studiază. În primul rând sunt cei care își doresc o schimbare de meserie sau o specializare în domeniu în care activează deja. În cea de a doua categorie se încadrează cei care din diferite motive au abandonat școala. Dezvoltarea personalității unui individ duce la prestarea unor activități mai responsabile, mai temeinice, care cu siguranță vor conduce la o creștere și dezvoltare economică.

Specificul adulților îl reprezintă angajarea variată a acestora în multiple roluri, în activități de muncă, politice, cetățenești, de familie etc.

Educația este o formă de adaptare a omului la lume și a lumii la om, dar această adaptare se face printr-un model interior, tridimensional, de cunoaștere, apreciere și acțiune. Educația adulților este nu numai un proces de asimilare, de interiorizare, de dezvoltare, ci și un proces de restructurare, de generalizare, de schimbare a relațiilor dintre adult și mediu (social, de muncă, familial etc.).[9, p.1-22].

Adultul este reticent la schimbare. Educația adulților este un proces de cunoaștere, dar mai ales o acțiune practică de valorificare și aplicare a cunoștințelor și a experiențelor de viață. Experiența de viață acumulată de adulți, precum și nevoia de exprimare a acestora impun, în cadrul metodologiei, utilizarea de forme și procedee active și participative, cu accent pe exprimarea opiniei proprii.

Pentru educația adulților trebuie utilizate metodele experimentale. Adulții au nevoie să observe aplicabilitatea practică a informațiilor noi. Nu se mai pot folosi doar de teorie. Adulții învață prin efort personal, prin participare activă, folosindu-se și de experiența acumulată. Metodele pedagogice recomandate în educația adulților

trebuie să țină cont de: eterogenitatea grupului ca nivel de pregătire, vârstă, domeniu de activitate, probleme specifice cu care se confruntă; timpul liber limitat; fixarea asupra concretului, necesitatea unor activități practice ce pot capta interesul și pot contribui la rezolvarea unora dintre problemele cu care se confruntă zilnic; valorificarea experiențelor personale; rezistența la schimbare, flexibilitatea redusă a structurilor cognitive (schimbarea mentalităților); necesitatea unor noi comportamente ce au un impact social puternic; evitarea teoretizărilor. Orice metodă pedagogică activă este inductoare de stări afective deoarece implică o definiție și o distribuție de roluri, de manipulare a motivațiilor, o formă de presiune exercitată asupra participanților. Formatorul se poate confrunta și cu manifestări de neîncredere din partea grupului de participanți, pe care el trebuie să le înțeleagă în raport cu situația în care a pus grupul în procesul formării. *Demonstrația* presupune a spune sau a arăta participanților cum trebuie să procedeze pentru a rezolva anumite sarcini foarte concrete, în așa fel încât ei să devină capabili să aplice imediat cele învățate. Dezavantajul acestei metode este că ea oferă o "rețetă" pentru îndeplinirea sarcinilor în care creativitatea participanților este redusă la minimum. *Prezentarea* este o tehnică puțin participativă, care presupune transferul de informație către audiență într-un format și timp planificat dinainte. Poate fi în mică măsură interactivă dacă este urmată de o sesiune de întrebări și răspunsuri. Este potrivită atunci când auditoriul este numeros și timpul limitat. Eficiența prezentării depinde de abilitățile prezentatorului și de mijloacele vizuale folosite. Este însă limitată de cantitatea de informație care poate fi absorbită de un auditoriu inert. Pentru a avea eficiență maximă, o prezentare nu trebuie să depășească 30 - 40 minute și nu trebuie să aducă în discuție mai mult de trei idei/ concepte noi. *Lectura* presupune furnizarea de texte/ materiale scrise atent alese, cu un grad mare de relevanță pentru subiectul studiat, pe care participanții sunt rugați să le citească și să le comenteze în grup. Este o bună tehnică de "rupere de ritm" în timpul unei prezentări și poate fi eficientă pentru fixarea informației. Succesul acestei tehnici depinde de atenția cu care sunt selectate materialele și de modul în care este condusă sesiunea de

comentarii. *Prezentările de materiale video* reprezintă o metodă tehnică modernă. Avantajul acestei metode față de precedentele constă în puterea sporită pe care imaginea o are în raport cu cuvântul scris sau rostit. Este esențial ca sesiunile de prezentare de materiale video să fie scurte și urmate de sesiuni de discuție/ comentarii dirijate de către formator. Tehnica este utilă atunci când situațiile filmate ar fi imposibil de reprodus prin alte tehnici și/sau atunci când resursele sunt limitate (timp, formatori etc). Ca și în cazul metodei anterioare, alegerea materialelor și modul în care este condusă sesiunea de discuții sunt elemente foarte importante. O variantă foarte interesantă este cea în care materialul filmat prezentat reprezintă chiar performanțele grupului de participanți - spre exemplu, într-o sesiune de dezvoltare a abilităților de prezentare, filmarea și prezentarea ulterioară a exercițiilor de prezentare a participanților urmate de sesiuni de feedback. *Discuția de grup* este o formă de prezentare mai puțin formală, care poate fi folosită cu grupuri de cca. 20 participanți. Ea presupune timpi alocați intervenției participanților (comentarii, întrebări, răspunsuri, prezentarea experiențelor personale etc.), trebuie să fie flexibil planificată astfel încât aceste intervenții să nu afecteze materialul prezentat. În această formă, este de așteptat ca informația reținută să fie mai multă decât în cazul prezentării simple, însă există riscul monopolizării timpilor de discuție de către un număr redus de participanți mai îndrăzneți. Obiectivele discuției sunt: implicarea activă a audienței, oferirea prilejului pentru schimb de experiență, facilitarea prezentării mai multor puncte de vedere, dezvoltarea abilităților de autoexprimare. Rolul formatorului, pe lângă acela de a prezenta noțiuni teoretice noi, este cel de a facilita discuția în sensul de a implica pe cât posibil toți participanții în discuție, de a nu permite devierea de la subiect, de a trage concluzii atunci când este cazul.

Un studiu de caz este descrierea în detaliu a unei situații pe care grupul trebuie să o analizeze pentru a descoperi problema și a găsi soluții. Riscul folosirii studiului de caz este ca situația descrisă să fie percepută de către participanți ca fiind nerelevantă pentru nevoile/interesele lor și astfel analiza ei să fie făcută superficial, fără

implicare. Rolul formatorului, pe lângă acela de a concepe studiul de caz, este de a teoretiza rezultatele analizei cazului în așa fel încât participanții să simtă valoarea contribuției lor și să recunoască valoarea acestui efort pentru atingerea obiectivelor de învățare. *Jocul de rol*. În jocul de rol participanții sunt implicați direct în rezolvarea unei situații fiind puși în postura de a-și asuma rolurile personajelor implicate. Situația descrisă trebuie să stimuleze interacțiunea dintre participanți/grupuri. Este o bună metodă prin care participanții pot fi puși în situația de a pune în practică elemente teoretice în situații cât mai apropiate de cele normale. O extensie a tehnicii este aceea a "schimbului de rol" în cadrul căreia, participanții trec succesiv prin mai multe roluri familiarizându-se astfel cu diversele perspective prin care situația poate fi abordată. Jocul de rol dă ocazia participanților să analizeze comportamente și să primească feedback specific. Riscurile sunt legate de neasumarea rolurilor sau, dimpotrivă, de asumarea lor exagerată. Simularea combină studiul de caz cu jocul de rol în scopul de a reproduce cât mai fidel posibil o situație reală. Scopul este facilitarea transferului în practică a cunoștințelor teoretice, în cadrul unui mediu care deși reproduce condițiile reale rămâne, totuși un mediu protejat. *Exercițiul de grup mic*. În cadrul grupurilor mici participanții sunt puși să analizeze probleme și să dezvolte soluții lucrând ca și echipă. Scopul este dezvoltarea abilităților de lucru în echipă și înțelegerea mecanismelor de funcționare ale grupurilor de lucru. *Furtuna de idei (brainstorming)*: Prin „furtuna de idei” se urmărește producerea unor idei/soluții sau determinarea naturii conținutului care va fi discutat. Este o modalitate utilă de a determina ce știu studenții despre un anumit subiect sau ce întrebări au legate de el, de sesiunea de studiu (ce vor să afle). Odată ce ideile sunt listate și păstrate, se poate reveni la ele pe parcursul „lecției” sau la final, la „recapitulare” și sinteză. Harta minții (mind mapping) este o tehnică sau un sistem util organizării gândirii, prin care învățarea, acumularea și crearea unor conținuturi sau idei complexe pot fi prezentate pe un suport minim cu o eficiență maximă pe plan mental. O hartă mentală este centrată pe un concept sau un cuvânt, iar în jurul cuvântului-cheie

gravitează circa cinci-zece idei principale, care sunt legate din punct de vedere semantic de acesta, sunt puse în legătură și dezvoltate, generându-se „derivații” ale lor. Fiecare cuvânt nou poate să fie luat în considerare și să genereze alte cinci-zece idei legate de acele cuvinte, realizându-se ramificații.

Obstacolele în calea învățării pe tot parcursul vieții persistă: un număr limitat de oferte prea puțin adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă; lipsa informațiilor accesibile și a sistemelor de sprijin; și parcursurile de învățare inflexibile (de exemplu între VET și învățământul superior). Problemele sunt adesea exacerbate de faptul că persoanele care au potențialul de a învăța provin din medii socio-economice modeste și au un nivel slab de educație.

Depășirea acestor obstacole necesită mai mult decât reforme fragmentare în anumite sectoare ale educației. Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu care se poate întinde de-a lungul întregii vieți a unei persoane, de la un învățământ preșcolar de calitate până la formările destinate pensionarilor. În plus, procesul de învățare are loc, de asemenea, în afara contextelor formale, în special la locul de muncă. Sistemele de educație și de formare trebuie să ofere tuturor șansa de a învăța pe tot parcursul vieții

Mobilitatea consolidează bazele Europei pentru o creștere viitoare întemeiată pe cunoaștere și pe capacitatea de a inova și de a concura la nivel internațional. Aceasta consolidează capacitatea de inserție profesională și dezvoltarea personală și este apreciată de către angajatori. Instituțiile de învățământ, sistemele de educație și formare și întreprinderile deopotrivă beneficiază de pe urma experienței de învățare, a contactelor personale și a rețelelor care rezultă din mobilitate. Promovarea mobilității transnaționale în scop educațional este un exemplu excelent de valoare adăugată europeană. Formarea profesională continuă trebuie să fie accesibilă, atractivă, competitivă și relevantă pentru cerințele pieței muncii.

Tehnologia a făcut posibilă apariția unei varietăți de instrumente care mediază învățarea. În ziua de azi pentru a putea vorbi de soluții de învățare eficiente trebuie să implicăm tehnologia. Avantajele pot fi multiple:

autonomia în timp și spațiu, individualizarea, diversitatea modului de a prezenta informațiile, feedback-ul prompt, colaborarea în mediul online, accesul facil, cantitatea mare de resurse de învățare, îndrumarea de către tutori, navigarea simplă, înregistrarea activității, etc.

2. Relaționarea educației adulților cu profesionalizarea

Educația adulților urmărește o încadrare mai bună pe piața muncii. Acest lucru presupune o relaționare între cerere și ofertă. Dacă educația copiilor presupune studierea unor informații teoretice din toate domeniile, educația adulților trebuie să țină cont de cererea de pe piața muncii. Specializarea pe un anumit domeniu sau reconversia profesională se face în funcție de solicitarea angajatorilor. Programele de formare profesională au în vedere furnizarea unui sprijin pentru angajați și angajatori prin creșterea nivelului și a gradului de calificare a angajaților.

O schimbare în domeniul învățământului, de la nivel local până la nivel național nu se poate realiza decât în condițiile unei profesionalizări adecvate a cadrelor didactice implicate în acest demers. Aspectele esențiale ale acestei problematici se referă la stabilirea unor legături mai strânse între învățământul secundar și cel universitar, instituțiile de învățământ superior trebuie să lărgescă considerabil domeniul studiilor recunoscute, să se acorde o atenție susținută formării inițiale și perfecționării la toate nivelele, pregătirea pentru autoînvățare și autoeducație, orientarea spre educația permanentă.

Cererea pentru cursurile de profesionalizare poate veni din două părți: angajatul, respectiv angajatorul. Angajatul își dorește să se specializeze sau să promoveze în cadrul organizației. El poate participa la cursuri oferite de conducerea firmei sau instituției unde lucrează, sau poate opta pentru cursurile externe. Cursurile plătite de angajator pot fi opționale sau obligatorii. Angajatorul își dorește să aibă personal calificat. Costurile suportate cu organizarea unor cursuri îl pot ajuta să economisească eventuale pierderi cauzate de greșelile făcute de un personal slab. Gestionarea resursei umane este la fel de importantă precum gestionarea resurselor materiale sau financiare. Cursurile pot

fi organizate în cadrul organizației sau se poate încheia un contract cu o firmă externă specializată.

Formarea viitoare a angajaților trebuie să devină o regulă și să se desfășoare periodic, ca parte a programului general de dezvoltare a întreprinderii, ținând cont de evoluția pieței și a tehnologiei. Pentru o bună organizare este necesară elaborarea periodică de studii de piață a muncii. Putem avea astfel o imagine a evoluției cererii de forță de muncă la nivel național și la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare.

Formarea profesională continuă, respectiv profesionalizarea, trebuie să reprezinte o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții și să aibă ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

Educația adulților în vederea profesionalizării trebuie să țină cont de anumite principii:

- principiul transferabilității competențelor dobândite în vederea recunoașterii și validării;
- principiul recunoașterii și certificării competențelor, indiferent de modul de dobândire a acestora, în contexte formal, nonformale sau informale;
- principiul nondiscriminării personalului din orice perspectivă (gen, rasă, etnie, opțiuni religioase, etc.);
- principiul relevanței ocupațiilor în raport cu nevoile social-economice și culturale ale unei comunități, ale unui domeniu sau sector, precum și ale unei activități umane specifice;
- principiul asigurării calității pe tot parcursul perioadei de profesionalizare;
- principiul flexibilității cursurilor prin facilitarea cursului la servicii de recunoaștere, validare, certificare și echivalare a competențelor dobândite în context formal, nonformal sau informal;
- principiul diversității atribuțiilor și rolurilor personalului care lucrează în domeniul educației permanente;

- principiul dezvoltării profesionale, prin garantarea dreptului la formare și perfecționare profesională periodică și constituirea de trepte de avansare în carieră.

Educația adulților trebuie să vină în întâmpinarea cererii existente pe piața muncii. Oricât am îndrăgi o anume meserie nu putem organiza cursuri pentru ea dacă nu există cerere. Pentru acest lucru trebuie organizate periodic cercetări de piață și raportări care să cuprindă următoarele elemente: identificarea ocupațiilor existente, identificarea nevoilor privind introducerea de noi ocupații, identificarea furnizorilor de formare pentru ocupațiile existente, identificarea legislației în domeniu, a instituțiilor cu atribuții în domeniul educației permanente, identificarea standardelor ocupaționale existente, identificarea centrelor de evaluare a competențelor obținute în contexte nonformale și informale. Pentru fiecare domeniu în parte trebuie stabilite standardele de calificare profesională, a criteriilor de acces și a treptelor de carieră profesională.

CONCLUZII

Sistemul de educație al adulților trebuie să asigure o vizibilitate crescută a competențelor și o mai bună utilizare a acestora pe piața muncii, ținând cont de anticiparea nevoilor de competențe și a tendințelor pe piața muncii. Profesionalizarea nu se poate realiza fără implicarea activă a angajatorilor pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a promovării acestora în rândul elevilor, a participării la instruirea practică a elevilor, în evaluare și certificare. Consolidarea parteneriatelor angajatorilor cu școlile din învățământul profesional și tehnic reprezintă o cerință esențială pentru creșterea calității și relevanței învățării la locul de muncă. Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de educație și formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze, în rândul beneficiarilor direcți, o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de educație și formare profesională și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei.

Prin formarea profesională continuă, se acționează pentru: actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite; schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă; însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu; facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Arsin, M., *Educația adulților*, <http://arsin-madalina-roxana.simplesite.com>
2. Cervero, R., M., *Effective continuing education for professionals*, San Francisco, 1998
3. Kapur, R., *Professionalization in Adult and Continuing Education*, <https://www.researchgate.net/publication>, 2018
4. Palos, R.; Sava, S.; Ungureanu, D. (coordonatori), *Educația adulților* Polirom, Iași 2007.
5. Pânișoară, G. (coordonator), *Psihologia învățării. Cum învață copiii și adulții?*, Polirom, Iași, 2019, pp,17-45
6. Pepelea, S., *Educația adulților. Scurt istoric*, <http://www.asociatia-profesorilor.ro/educatia-adultilor-scurt-istoric.html>, 2011
7. Samoilă, M.E, *Educația adulților. Identitate și context românesc*, Editura Universității "Al. I. Cuza", Iași, 2018
8. Vințanu, N., *Educația adulților*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1998;
9. Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020 - www.edu.ro
10. Commission of the European Communities (2009): Green Paper. Promoting the Learning Mobility of Young People. COM (2009) 329 final, pp.1-22