

_2016/links/57f3b4dd08ae886b897dc1a1/CREATIVITY-SOCIOLOGICAL-AND-PHILOSOPHICAL-DIMENSIONS-VOL-I-2016.pdf

8. PĂNIȘOARĂ I.O. Distruge școala creativitatea? În: Tribuna Învățământului. 2021, nr. 22 [citat 10.09.2022]. Disponibil: <https://www.editura-art.ro/info/carte/tribuna-invatamantului-revista-de-educatie-si-cultura-nr-22>
9. POPA, C., DOBREA, A. Evaluarea creativității și a intereselor artistice ale elevilor: un model de cercetare educațională. București: U.N.A.T.C. Press, 2019, 100 p. ISBN 978-606-8757-50-6.
10. TÎRZIU, A.M. *Stimularea creativității, inovării și transferului tehnologic în universități*. În: Proceedings of the “Smart Cities” Conference (SCC). 2017, Vol. 4, No. 1, pp. 233-249. Disponibil: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/84238/>
- 11.^{xxx} Universitățile trebuie să încurajeze creativitatea și gândirea critică, două competențe vitale pentru studenți și angajatori, dar realitatea le pune bețe în roate – Trei recomandări de schimbare din partea OCDE, 19 februarie 2022. Disponibil: <https://www.edupedu.ro/universitatile-trebuie-sa-incurajeze-creativitatea-si-gandirea-critica-doua-competente-vitale-pentru-studenti-si-angajatori-dar-realitatea-le-pune-bete-in-roate-trei-recomandari-de-schimbare-din-p/>

CZU: 331.101.262:37.013.83

DOI: 10.46727/c.v2.1-2-10-2022.p112-119

REFLECȚII ASUPRA FORMĂRII PROFESIONALE A SPECIALIȘTILOR/SPECIALISTELOR ÎN FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE ȘI A PERSONALULUI: INTERSECTORIALITATE, MANAGEMENT ȘI ANDRAGOGIE

POȘȚAN Liliana,

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău,

ORCID ID: 0000-0002-3231-3496E-mail: cercetareim@gmail.com

Rezumat. În articol evaluăm acoperirea învățării pe parcursul vieții cu ocupații/competențe specifice educației și formării profesionale a adulților în baza Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova, documentelor normative în domeniul educației și muncii. Constatăm că, procesul de acoperire a învățării pe parcursul vieții cu ocupații/competențe specifice educației și formării profesionale a adulților se află în proces de dezvoltare, dar se impune ca niveluri și sectoare diferite ale sistemelor de educație și formare, incluzând domeniile non-formale, să lucreze în strânsă legătură unele cu celelalte.

Cuvinte-cheie: *resurse umane, specialiști/specialist, formare și dezvoltare, formare profesională, formator/formatoare, intersectorialitate, andragogie/educația adulților*

Abstract. *In the article we evaluate the coverage of lifelong learning with occupations/skills specific to adult education and professional training based on the Occupations Classifier from the Republic of Moldova, normative documents in the field of education and work. We find that the process of covering lifelong learning with occupations/skills specific to adult education and vocational training is in the process of development, but it is imposed as different levels and sectors of the education and training systems, including non-formal fields, to work closely with each other.*

Keywords: *human resources, specialists/specialist, training and development, professional training, trainer/trainers, intersectorality, andragogy/adult education*

Scopul acestui studiu constă în evaluarea acoperirii învățării pe parcursul vieții cu ocupații/competențe specifice educației și formării profesionale a adulților.

În analiza „Ocupații cu profil educațional pe piața muncii din Republica Moldova: oportunități pentru învățământul superior”, realizată în 2019, am atras atenția asupra reglementărilor ocupaționale ale pieței muncii din Republica Moldova și a calificărilor, oferite de universități, în baza Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) [6].

Printre altele, Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM) este utilizat pentru realizarea cercetărilor statistice, corelarea cererii și ofertei de forță de muncă, planificarea formării profesionale, desfășurarea procesului de ghidare în carieră, inițierea programelor de formare profesională [1].

În temeiul art. 5 alin. (2) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 295-308, art. 448), Ministerul Muncii și Protecției Sociale a actualizat, în anul 2021, Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, în concordanță cu modificările care se produc în structura economiei naționale și în legislația specifică în vigoare. CORM 006-2021 este elaborat în baza Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor (ISCO-08) și Clasificării Europene a Aptitudinilor/Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO), asigurând comparabilitatea ocupațiilor atât în scopuri statistice, cât și în scopuri administrative [Ibidem].

În ansamblu, CORM 006-2021 se constituie din 10 grupe majore, 40 de subgrupe majore, 127 de grupe minore, 433 de grupe de bază și 5600 ocupații (5848 de ocupații în CORM 006-2014).

Încadrarea ocupațiilor pe cele 4 niveluri ierarhice s-a efectuat în funcție de criteriile de clasificare și, în special, după nivelul de competență/abilitate, ce se determină ca indice de complexitate și amplitudine a sarcinilor și atribuțiilor exercitate în limitele ocupației. Nivelul de competență/abilitate se stabilește ținând cont de unul sau câțiva dintre factorii următori:

- caracterul muncii îndeplinite în cadrul unei ocupații conform sarcinilor și atribuțiilor tipice stabilite pentru fiecare nivel de competență/abilitate, conform ISCO-08;

- nivelul calificării în conformitate cu CNCRM, necesar pentru îndeplinirea calificată a sarcinilor și atribuțiilor;
- volumul instruirii neformale și/sau a experienței anterioare de muncă pentru o ocupație similară, necesar pentru îndeplinirea calificată a sarcinilor și atribuțiilor.

În CORM 006-2021 se evidențiază 4 niveluri de competență/abilitate conform ISCO-08 [Ibidem].

Recomandările și documentele de politici europene din 2000, 2006, 2018 urmăresc să dezvolte furnizarea de competențe-cheie pentru toți ca parte a strategiilor lor de învățare pe tot parcursul vieții, să creeze procese și instrumente pentru integrarea pieței muncii și educației formale, nonformale și informale. Învățarea permanentă este umbrela comună sub care sunt reunite toate tipurile de învățare și formare. Punerea în practică a învățării permanente necesită ca toată lumea să lucreze efectiv împreună, atât ca indivizi, cât și în organizații [4, 7, 8].

Într-o perspectivă diacronică, conceptul de învățare pe parcursul vieții a fost reglementat, în Republica Moldova, în anul 2003, în Codul Muncii, Titlul VIII. Formarea profesională. Codul stabilește că „Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate; În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională; Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă; Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege” [3].

Codul Educației al Republicii Moldova, în 2014, reglementează în Titlul VII Învățarea pe tot parcursul vieții și stabilește că, „Învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde învățământul general, profesional-tehnic și superior, precum și formarea profesională continuă a adulților; Programele de formare profesională continuă în cadrul învățării pe tot parcursul vieții se supun evaluării în vederea acreditării sau autorizării de funcționare provizorie, în condițiile legii; Învățarea pe tot parcursul vieții se realizează în contexte de educație formală, nonformală și informală; Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației formale reprezintă un proces instituționalizat structurat și bazat pe o proiectare curriculară explicită; Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației nonformale este învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare care nu urmează în mod explicit un curriculum; Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației informale reprezintă rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber

și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei ori sprijinului pentru învățare” [2].

Clasificatorul ocupațiilor CORM 006-2014, conținea circa 1750 de ocupații noi, printre care și unele de natură psihopedagogică: administrator de formare, consultant îndrumare și orientare profesională, evaluator de competențe profesionale, formator, formator de formatori, inginer pentru pregătirea cadrelor, manager formare, cuprinse în Grupa de bază 2424, Specialiști în formarea și dezvoltarea personalului [5].

Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-2021) stabilește aproximativ aceleași denumiri de ocupații (funcțiilor și profesiilor) ce cuprind învățarea pe parcursul vieții ca documentul anterior:

Tabelul 1. Specialiștii/specialistele în formarea și dezvoltarea resurselor umane și a personalului în CORM 006-2021

Grupa de bază 2424	
Specialiști/specialiste în formarea și dezvoltarea resurselor umane și a personalului	
Specialiștii/specialistele în formarea și dezvoltarea resurselor umane și a personalului planifică, dezvoltă, implementează și evaluează programele de formare și dezvoltare, pentru a se asigura că atât echipa de management, cât și personalul și/sau voluntarii/voluntarele își însușesc abilitățile și își dezvoltă competențele cerute de către organizație pentru a realiza obiectivele organizaționale. Atribuțiile de bază ale acestora includ: identificarea nevoilor și cerințelor de instruire a persoanelor, organizațiilor; stabilirea obiectivelor de dezvoltare a resurselor umane și evaluarea rezultatelor învățării; elaborarea materialelor de instruire, cum ar fi: manuale, materiale didactice vizuale, online, modele demonstrative etc.; elaborarea, coordonarea, implementarea programelor de formare și dezvoltare; stabilirea legăturii cu furnizorii externi de formare pentru a asigura livrarea programelor specifice de formare și dezvoltare; promovarea formării și dezvoltării interne și externe; monitorizarea și efectuarea evaluării continue a calității și eficacității instruirii interne și externe, precum și revizuirea și modificarea obiectivelor, metodelor și rezultatelor programelor.	
Codul ocupației	Titlul ocupației
242401	Evaluator al furnizorilor/evaluatoare a furnizoarelor și programelor de formare
242402	Evaluator/evaluatoare de competențe profesionale
242403	Evaluator-expert/evaluatoare-expertă
242404	Formator/formatoare
242405	Manager de formare

La solicitarea utilizatorilor/utilizatoarelor, în CORM 006-2021 au fost operate modificări și completări referitoare la ocupațiile în domeniul formării pe parcursul vieții, astfel, ocupația Formator/formatoare a fost trecută din Grupa de bază 2424 Specialiști/specialiste în formarea și dezvoltarea resurselor umane și a personalului în Grupa de bază 2359 Specialiști/specialiste în

învățământ neclasificați/neclasificate în grupele de bază anterioare. În această grupă a fost inclusă ocupația Dezvoltator e-learning:

Tabelul 2. Modificări în CORM 006-2021 pentru asigurarea învățării pe parcursul vieții

<p style="text-align: center;">Grupa de bază 2359 Specialiști/specialiste în învățământ neclasificați/neclasificate în grupele de bază anterioare</p> <p>Această grupă de bază cuprinde specialiștii/specialistele în învățământ neclasificați/neclasificate în altă parte în subgrupa majoră 23. Această grupă de bază include specialiștii/specialistele care oferă formări private în alte domenii decât limbi străine și arte, precum și cei care oferă consiliere educațională. Atribuțiile de bază ale acestora includ: planificarea, pregătirea și implementarea programelor de formare, lecțiilor, instruirilor practice pentru elevi/eleve/studenti/studente și grupuri individuale în alte materii decât limbi străine, muzică și arte; pregătirea și prezentarea materialelor privind teoria și demonstrarea aspectelor practice ale domeniului de formare; identificarea exercițiilor relevante în funcție de capacitățile, interesele și aptitudinile elevilor/elevelor/studentilor/studentelor; evaluarea performanțelor elevilor/elevelor/studentilor/studentelor și oferirea recomandărilor; consilierea elevilor/elevelor/studentilor/studentelor cu privire la problemele educaționale, cum ar fi selectarea cursurilor și programelor, ajustarea și planificarea carierei; consilierea elevilor/elevelor/studentilor/studentelor pentru a-i ajuta să înțeleagă și să depășească problemele personale, sociale sau de comportament care afectează educația lor; pregătirea elevilor/elevelor/studentilor/studentelor pentru experiențele educaționale ulterioare, încurajându-i să exploreze oportunitățile de învățare și să persevereze cu sarcini provocatoare; dezvoltarea și implementarea programelor și activităților de tineret; capacitarea tinerilor și organizarea activităților de educație non-formală; consilierea tinerilor/tinerelor; promovarea și facilitarea participării tinerilor/tinerelor; monitorizarea și evaluarea activității proprii din perspectiva politicilor de tineret.</p> <p>Codul ocupației Titlul ocupației 235905 Dezvoltator e-learning 235907 Formator de formatori/formatoare /formatoare de formatori/formatoare</p>

Documentul introduce ocupația Instructor formator/instructoare formatoare în tehnologia informației:

Tabelul 3. Modificări în CORM 006-2021 pentru asigurarea învățării pe parcursul vieții

<p style="text-align: center;">Grupa de bază 2356 Instructori formatori/instructoare formatoare în tehnologia informației</p> <p>Instructorii formatori/instructoarele formatoare în tehnologia informației dezvoltă, planifică și conduc programe de instruire și cursuri pentru utilizatorii/utilizatoarele de calculatoare, altor tehnologii informaționale în afară sistemelor de învățământ primar, secundar și superior. Atribuțiile de bază ale acestora includ: identificarea nevoilor și cerințelor de instruire în domeniul tehnologiei informației ale utilizatorilor/utilizatoarelor, organizațiilor individuale; elaborarea materialelor de instruire și suport didactic, cum ar fi manuale, lecții online, modele demonstrative și documentație de referință pentru instruire; elaborarea, coordonarea, implementarea programelor de formare și</p>

dezvoltare în grup sau individuale; monitorizarea, evaluarea continuă a calității și eficacității instruirii, revizuirea obiectivelor, metodelor, rezultatelor cursului; promovarea produselor tehnologiei informației și comunicațiilor noi, studierea tendințelor în software, tehnologia informației, elaborarea materialelor informative, de instruire pentru utilizatori, cum ar fi manuale de instruire, instrucțiuni de operare și întreținere a sistemelor operaționale etc.

Codul ocupației Titlul ocupației

235601 Instructor formator/instructoare formatoare în tehnologia informației

Ocupațiile de mai sus au caracter intersectorial, cu unități de competențe psihopedagogice sau anragogice:

Specialiștii/specialistele în formarea și dezvoltarea resurselor umane și a personalului planifică, dezvoltă, implementează și evaluează programele de formare și dezvoltare...

Grupa de bază 2359 Specialiști/specialiste în învățământ neclasificați/neclasificate în grupele de bază anterioare. Această grupă de bază include specialiștii/specialistele care oferă formări private în alte domenii decât limbi străine și arte, precum și cei care oferă consiliere educațională. Atribuțiile de bază ale acestora includ: planificarea, pregătirea și implementarea programelor de formare...

Grupa de bază 2356 Instructori formatori/instructoare formatoare în tehnologia informației dezvoltă, planifică și conduc programe de instruire și cursuri pentru utilizatorii/utilizatoarele de calculatoare, altor tehnologii informaționale în afară sistemelor de învățământ primar, secundar și superior. Atribuțiile de bază ale acestora includ: identificarea nevoilor și cerințelor de instruire în domeniul tehnologiei informației ale utilizatorilor/utilizatoarelor, organizațiilor individuale; elaborarea materialelor de instruire și suport didactic...

Codul Educației al Republicii Moldova, Articolul 54. Angajarea personalului didactic, Articolul 72. Formarea personalului didactic din învățământul profesional tehnic. Articolul 132. Cerințele minime de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice prevede urmarea modulului de pregătire psihopedagogică pentru a obține dreptul de a profesa în calitate de cadru didactic, doar în cadrul educației formale. Ocupația formator apare doar o dată pe tot textul Codului educației, în Articolul 117. Categoriile de personal: Personalul din învățământul superior se constituie din: „...personal didactic: asistent universitar, formator, maestru de concert, maestru de instruire, antrenor”.

În vederea asigurării consecvenței reglementărilor privind asigurarea calității educației pe parcursul vieții: „Programele de formare profesională continuă în cadrul învățării pe tot parcursul vieții se supun evaluării în vederea acreditării sau autorizării de funcționare provizorie, în condițiile

legii [2, Titlul VII], ar trebui să fie detaliate reglementările privind competențele psihopedagogice, andragogice ale resurselor umane din domeniul educației adulților, formării profesionale continue.

În această ordine de idei, proiectanții de planuri de învățământ și curriculum universitar în domeniul psihopedagogic, urmează să valorifice oportunitățile formale de pe piața muncii și să ofere calificările respective. Depinde cum vor putea facultățile de profil psihopedagogic, în competiția inovațională, să-și valorifice avantajul competitiv și să ofere calificările de mai sus în cadrul Domeniului Fundamental Educație al Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al specialităților pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățământ superior. În altă ordine de idei, dar înscrisă în același model paradigmatic al funcționalității raționale, pentru o dezvoltare sustenabilă pe piața educațională internă, universitățile urmează să dezvolte capacități de previziune, flexibilizare, mobilitate, incluziune și oportunitate. Factura academică a studiilor nu trebuie confundată cu oportunismul tradițional, dar trebuie valorificată în spiritul modern al solicitărilor de calitate ale individului, economiei și societății [6, p. 111].

Mai multe instituții de învățământ din Republica Moldova (ASEM, USM, UTM, USARB, UPSIC, ULIM, UCCM) au programe de studii în domeniul Managementului resurselor umane. Documentele curriculare cuprind modulul „Dezvoltarea resurselor umane”, însă nu conțin suficiente credite pentru formarea competenței psihopedagogice sau andragogice.

În concluzie, constatăm că procesul de acoperire a învățării pe parcursul vieții cu ocupații/competențe specifice educației și formării profesionale a adulților se află în proces de dezvoltare. Dar se impune ca „niveluri și sectoare diferite ale sistemelor de educație și formare, incluzând domeniile non-formale, să lucreze în strânsă legătură unele cu celelalte... Această concepție a unei osmoze graduale introduce o dublă provocare: în primul rând, luarea în considerare a complementarității între învățarea formală, non-formală și informală; în al doilea rând, dezvoltarea unor rețele deschise de oportunități și recunoaștere pentru toate cele trei forme de organizare a învățării”.

Bibliografie:

1. Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, aprobat prin Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 11 din 12.11.2021
2. Codul educației al Republicii Moldova. Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133296&lang=ro#
3. Codul muncii al Republicii Moldova. Titlul VIII. Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133061&lang=ro#
4. Memorandum asupra Învățării Permanente. Comisia comunităților europene. Brussels, 30.10.2000. SEC (2000) 1832

5. Ordin Nr. 22 din 03-03-2014 cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14). Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Disponibil pe: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102917&lang=ro
6. POȘȚAN, Liliana. Ocupații cu profil educațional pe piața muncii din Republica Moldova: oportunități pentru învățământul superior. In: Acta et commentationes (Științe ale Educației). 2019, nr. 2(16), pp. 109-114. ISSN 1857-0623.
7. Recomandarea Consiliului din 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Disponibil pe: <https://education.ec.europa.eu/ro/focus-topics/improving-quality/key-competences>
8. Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Disponibil pe: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

CZU: 37.07:004

DOI: 10.46727/c.v2.1-2-10-2022.p119-126

PROBLEMATICA MANAGEMENTULUI TEHNOLOGIILOR EDUCAȚIONALE SPECIFICE MEDIILOR DE ÎNVĂȚARE REAL- VIRTUALE

RAILEAN Elena

Institutul de Studii Avansate în Schimbările Antropocentrice al Universității de Studii
Politice și Economice Europene ”C. Stere”, Chișinău, Republica Moldova,
Universitatea de Studii Americane din Moldova, Chișinău, Republica Moldova,
ORCID ID: 0000-0003-1954-8167, e-mail: elenarailean32@gmail.com

Rezumat. Transformarea globală a sistemului și mediului educațional școlar într-o diversitate de medii de învățare real-virtuale impune condiții specifice managementului teoriei și tehnologiilor educaționale. Scopul acestei lucrări este studiul problematicii managementului tehnologiilor educaționale specifice mediilor de învățare real-virtuale. Metodologia cercetării este realizată prin abordarea metasisemică a tendințelor mediilor real-virtuale în raport cu mediile de învățare real-virtuale. Rezultatele obținute sunt: a) permisivitatea mediilor de învățare real-virtuale nu este echivalentă mediilor real-virtuale; b) în design-ul pedagogic și managementul educațional este important a respecta normele de ontologie în relație cu