

MERITOCRAȚIA ȘI PROCESE MERITOCRATICE VERSUS TRASEUL PROFESIONAL ÎN EDUCAȚIE

Liliana POSTĂN, doctor în pedagogie, conferențiar universitar

Universitatea de Stat din Tiraspol

Rezumat. Articolul prezintă o analiză a documentelor normative și metodologice cu privire la dezvoltarea profesională a resurselor umane în educație, prin prisma conceptelor meritocrație și traseul profesional în educație. Demersul analitic urmărește estimarea valorii comportamentului profesional bazat pe meritocrație și a traseului profesional asumat, bazat pe încredere. În concluzie la cele analizate în articol, autoarea conchide că, deși conceptele meritocrație și traseu profesional în educație au capătat, în ultimii 7-5 ani, uzanță și aplicabilitate la nivelul proceselor de management al carierei și de dezvoltare profesională a resurselor umane, nu este atestată o viziune coerentă în domeniul dezvoltării profesionale a resurselor umane la nivel de sistem, se resimte lipsa unui document de politici și a unei abordări strategice, care ar integra documentele normative, administrative, metodologice în vigoare.

Cuvinte cheie: educație, dezvoltare profesională, meritocrație, traseu profesional, carieră.

Abstract. The article presents an analysis of the normative and methodological documents on the professional development of human resources in education, through the prism of meritocration concepts and the professional path in education. The analytical approach aims to estimate the value of professional behaviour based on meritocracy and the professional path assumed, based on trust. In conclusion to those analysed in the article, the author concludes that, although the concepts of meritocration and career path in education have, in the last 7-5 years, acquired usage and applicability at the level of career management and professional development processes of human resources, a coherent vision in the field of professional development of human resources at system level is not attested, there is a lack of a policy document and a strategic approach, which would integrate the regulatory, administrative, methodological documents in force.

Keywords: education, professional development, meritocracy, professional route, career.

Educația reproduce sau proiectează sistemul social și economic? Prin educație și formare urmarim să asigurăm coeziunea socială, egalitatea membrilor societății și democrația sau ne orientăm spre asigurarea unei economii competitive și concurențiale? Este orientată educația spre valorile sociale sau liberale? Este educația un spațiu al confortului intelectual, psihologic sau al angajamentului competițional pentru performanță și excelență?

Probabil că, pe timp scurt și mediu, asociat proceselor de reziliență a sistemului educațional, legate de pandemia, declanșată de virusul COVID19, expectanțele meritocratice ale sistemului și ale managerilor instituțiilor publice de educație, legate de resursele umane au trecut pe plan secundar, prioritare fiind activitățile de asigurare a continuității procesului educațional în condiții de carantină. Totuși, o panoramă enunțiativă a documentelor, emise de autoritatea națională în domeniul educației în semestrul pandemic, ne va confirma importanța politicilor de resurse umane în sistemul educațional: Ordinul nr. 92 din 03.02.2020, cu privire la formarea profesională continuă a cadrelor didactice și manageriale; Ordinul nr. 431/2020 privind aprobarea documentului „Reperle metodologice de organizare și desfășurare a etapei

republicane/ raionale/municipale/ instituționale de atestare a cadrelor didactice și de conducere, sesiunea 2020”.

Codul educației, în Titlul IX cu referire la resursele umane în sistemul de învățământ legiferează conceptul managerial de dezvoltare profesională a resurselor umane prin stagii în instituții de învățământ și cercetare acreditate, unitatea de estimare fiind durata formării, cuantificată în credite de dezvoltare profesională. Prezumi că strategiile, legate de resursele umane în sistemul educațional, dezvoltate pentru a pune în aplicare prevederile Codului educației, au la bază filosofia conceptului Dezvoltare a resurselor umane. Dezvoltarea profesională a resurselor umane (DPRU) este un concept socio-economic, fundamentat în cadrul administrării și managementului, incluzând și educația și formarea profesională continuă [10].

La acest moment, avem tentația de-a explora conceptul DPRU, pentru a pune în valoare complexitatea și caracterul sau coroborant, dar ne vom rezuma la trimiteri succinte către surse avizate și vom menționa că și acest concept este pe picior de perimare a valorii sale aplicative, odată cu extinderea conceptului de capital uman în domeniile social și economic și actualizarea recentă a Agendei pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței [7].

Dezvoltarea resurselor umane reprezintă preocuparea de a îmbunătăți abilitățile intelectuale sau emoționale necesare unui angajat pentru a-și îndeplini mai bine funcția. Scopul dezvoltării resurselor umane este de a spori capacitatea unui angajat de a îndeplini cu succes îndatoriri și responsabilități mai mari, de nivel superior [11]. Autorii R. Mathias și H. J. Jackson (1994) scot evidență obiectivul de anticipare profesională al conceptului.

Dezvoltarea profesională a resurselor umane este o activitate de management și un proces pe termen lung ce include: împărțirea responsabilităților privind dezvoltarea între angajat și organizație; un accent mai mare pe acțiuni orizontale pentru lărgirea lor; folosirea crescândă a îndrumătorilor; pregătirea și perfecționarea profesională continuă; accentuarea rolului managerilor în dezvoltarea personalului. Dezvoltarea profesională a resurselor umane înseamnă mai mult decât obținerea îndemnării și calificării specifice unei anumite profesii. Dezvoltarea resurselor umane trebuie să includă asemenea scopuri cum sunt: schimbarea atitudinii privind implicarea angajaților; sporirea abilităților de a comunica; folosirea celor mai bune judecăți în decizii inovative, motivarea și stimularea muncii prin stabilirea unei corespondențe între investițiile în capitalul uman, politicile legate de structurarea activității de muncă și cele de salarizare [apud 11, p. 177].

Cercetătoarea Otilia Dandara susține că, „evoluția în cariera didactică și dezvoltarea profesională în acest domeniu este marcată de condiții specifice exercitării profesiei: societatea nu apreciază la justa valoare munca specialiștilor în domeniul educației, iar înșiși specialiștii în domeniul educației consideră că munca lor are multiple inconveniențe. (...) Cei care au reușit să avanseze ierarhic în cariera educațională sunt mai motivați pentru predare și pentru a rămâne în sistem. Cercetarea realizată prin metoda chestionarului a scos în evidență că

profesorii, cei care realizează o evoluție în carieră conform modelului orizontal, sunt motivați să facă predare, fiindcă le place această muncă. Managerii școlari, care au făcut o carieră conform traseului vertical, sunt predispuși să fie în continuare manageri, însă s-au îndepărtat de predare. Concluzionăm că, nu modelul traseului evoluției în carieră este determinant pentru dezvoltarea profesională, ci particularitățile individuale și reprezentările persoanei despre progres și succes [5].

În contextul raționamentului de mai sus, putem stabili că dezvoltarea profesională a resurselor umane în educație, constituie un parcurs continuu, pe un traseu proiectat la nivelul sistemului de învățământ, marcat de subiectivismul caracterial al oamenilor din sistem, or această descriere este specifică noțiunii de carieră profesională, pe care autorii o definesc la interferența muncii, educației, vieții personale și succesului [6, p. 38-42].

Referindu-se la o budată despre cariera în pedagogie, autoarea Tatiana Cartaleanu, menționează că, cariera profesorului nu se exprimă în posturi și funcții, iar creșterea lui profesională deseori nu este vizibilă pentru cei din afara sistemului. În același timp, puține profesii reclamă atât de multă lucrare „întru ființă” și perfecționare continuă, iar domeniul nostru dă în vileag/trădează mai rapid decât altele fosilizarea [2, p.34-37].

În vederea unei emergențe pozitiviste a afirmației de mai sus, revenim la noțiunea de traseu profesional, operaționalizată din perspectiva educației și formării pe parcursul vieții, a celor trei forme ale educației și ale societății cunoașterii. Vazut tradițional, traseul profesional al profesorului, chiar ancorat în conceptul de atestare a cadrelor didactice, este unul de aprofundare și nu de extindere. Or, cele trei perspective de mai sus îmbogățesc substanțial profilul ocupational pedagogic. Competențele psihopedagogice, andragogice, de consiliere, mentorat, de management educațional, valorificarea experienței din perspectiva expertizei profesionale, dar și formarea la locul de muncă diversifică viața profesională în educație, ori flexibilizarea profesională, oferă un grad mai înalt de securitate profesională, dar și crește motivația intrării și menținerii în domeniul ocupational Învățământ [3].

În cadrul normativ și de politici educaționale, noțiunea de traseu profesional este abordată în contextul învățământului profesional tehnic și definită ca „trajectorie de integrare profesională”. [9] Pentru asigurarea caracterului continuu al învățării și realizării transferabilității și mobilității între educație, muncă și viața privată, conceptele și politicile cu referire la sistemul și procesul educațional trebuie să fie auditate din perspectiva indicatorilor europeni de învățare continuă (ELLI) [7].

În temeiul art. 140 din Codul Educației, MECC a pus în aplicare Recomandările privind dezvoltarea profesională prin formare continuă a cadrelor didactice și manageriale [12].

Dacă, Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul serviciilor de asistență psihopedagogică (2018) pune în practică conceptul de atestare a cadrelor didactice, care reprezintă o acțiune de evaluare specială, angajată la nivelul sistemelor (post)moderne de învățământ [4, p. 98-99]. Recomandările privind dezvoltarea profesională prin formare continuă a cadrelor didactice

și manageriale atrag atenția asupra managementului formării profesionale continue bazată pe nevoile persoanei și ale organizației, leagă formarea profesională cu politicile muncii (Codul Muncii - păstrarea salariului pe durata stagiilor de formare, orientarea a 2% din fondul de salarizare pentru necesitățile de formare etc.). În opinia noastră, se impune consolidarea legăturii procedurilor de dezvoltare profesională cu prevederile Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 și ale Hotărârii Guvernului Nr. 1231 din 12-12-2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care introduc noțiunea de clase de salarizare, salariu de bază, spor de performanță.

Tinerii specialiști și deținătorii diplomelor de master în științe ale educației/ la disciplina predată, care dețin studii superioare inițiale în domeniul de activitate sau la disciplina predată, care sunt în drept să participe la procesul de atestare după minim doi ani de activitate educațională, își pot estima creșterea salariale pentru o perioadă de circa 12 ani. Intrând în profesie cu clasa de salarizare 54-56, parcurgând procedurile de atestare pentru gradele didactice II, I, superior își pot majora clasa de salarizare cu 15 clase succesive. Majorarea respectivă se stabilește pe o perioadă de până la 5 ani de la data acordării gradelor didactice. Plata salariului de bază majorat în conformitate cu alineatul precedent va continua în cazul confirmării nivelului de pregătire profesională înainte de expirarea termenului indicat. În cazul retrogradării sau al retragerii gradului didactic în urma atestării ordinare, majorarea clasei de salarizare se va reduce până la cea prevăzută pentru gradul inferior sau se va anula [8, p.44]. În domeniul politicilor privind resursele umane în educație mai găsim încă cel puțin două grupe de documente, orientate spre planificarea ocupației și evaluarea cadrelor didactice și a cadrelor de conducere în educație:

- Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, Standarde de competență profesională ale cadrelor de conducere din învățământul general, aprobate la ședința Consiliul Național pentru Curriculum, proces-verbal nr. 18 din 03 iulie 2018; prin Ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1124 din 20 iulie 2018.
- Metodologia de evaluare a cadrelor de conducere din învățământul general, aprobată prin Ordinul MECC nr. 581 din 26 iunie 2020.

În ultima perioada, urmărim și elemente ale carierei pe diagonală sau meritocratice în educație, dezvoltând comunitatea experților. Acest tip de carieră este o combinație a carierei pe verticală și pe orizontală. Mișcarea diagonală constă în schimbarea domeniului funcțional al individului, concomitent cu schimbarea nivelului său ierarhic, are în vedere dezvoltarea competenței manageriale și profesionale, trecerea de la o specializare îngustă dată de o activitate sau alta la o abordare integratoare, sistemică.

Acest model este unul meritocratic, rezultat al meritelor și performanțelor individuale ale fiecărei persoane. Meritocrația este încurajată de unii și criticată de de alții. Modelul meritocratic este criticat pentru individualismul liberal, opus teoriilor sociale.

În concluzie la cele analizate în articol, reiteram că deși conceptele meritocrație și traseu profesional în educație au capătat, în ultimii 7-5 ani, uzanță și aplicabilitate la nivelul proceselor de management al carierei și de dezvoltare profesională a resurselor umane, nu atestăm o viziune coerentă în domeniul dezvoltării profesionale a resurselor umane la nivel de sistem, se resimte lipsa unui document de politici și a unei abordări strategice, care ar integra documentele normative, administrative, metodologice în vigoare.

Bibliografie

1. Agenda pentru competențe în Europa, disponibil pe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723&langId>
2. Cartaleanu T. Îmbunătățirea continuă a competențelor profesionale: o abordare netradițională. *Didactica Pro...*, nr.5-6 (81-82) anul 2013. p.34-37.
3. Clasificatorul Activităților Economice din Moldova (CAEM-2). disponibil pe: <https://statistica.gov.md/pageview>
4. Cristea S. Atestarea cadrelor didactice. *Didactica Pro*, nr.5-6 (81-82), 2013. p. 98-99.
5. Dandara Otilia, Traseul carierei didactice și particularitățile evoluției profesionale, 2016 URI: <http://studiamsu.eu/nr-5-95-2016/>, <http://dspace.usm.md:8080/xmlui/handle/123>
6. Dandara O., Cotruță A. Educația pentru carieră: abordări conceptuale. Universitatea de Stat din Moldova, *Revista Studia Universitatis Moldaviae*, 2017. nr.9 (109) Seria “Științe ale educației” ISSN 1857-2103, ISSN online 2345-1025. p.3 8-42. CZU: 37.048.4 E p. 38-42.
7. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/elli-index-sound-measure-lifelong-learning-eu>
8. Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018. p. 44, https://mf.gov.md/sites/default/files/1.%20Legea%20270_ro.pdf
9. Metodologia de urmărire a traseului profesional al absolvenților învățământului profesional tehnic, aprobată prin Ordinul Ministrului Educației nr. 1187 din 10 decembrie 2015.
10. Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al specialităților în învățământul Nr. 482 din 28-06-2017. disponibil pe: <https://www.legis.md/cautare/getResults?doc>
11. Prodan A., Rotaru A. Managementul resurselor umane. Editura Sedcom Libris, 2006. 275 p. ISBN:978-973-670-164-1.
12. Recomandările privind dezvoltarea profesională prin formare continuă a cadrelor didactice și manageriale. disponibil pe: <https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin>