SERVICIUL FORMARE PROFESIONALĂ ÎN DOMENIUL ASISTENŢEI SOCIALE: PROVOCĂRI ŞI PERSPECTIVE

Lilia LEVINŢA

CZU: 364.62:37.018.46 lilia.levinta@anas.md

The development of a robust workforce is most often anchored in social assistance legislation and policies promoted at the level of democratic states. The level of professional competence of the staff employed by the social service providers, directly conditions the quality of the services offered to the beneficiaries. The training of professionals in the provision of different types of social services is conditioned by the functionality of the System of initial and continuous training of employee in the domain of social assistance. The author analyzed challenges and successes of the actors responsible for the operation of the System of initial and continuous training in the Republic of Moldova.

Într-un stat democratic, asistenţa socială reprezintă un element fundamental al politicilor statale, deoarece prin punerea în aplicare a acestor politici se realizează prevenirea, diminuarea sau înlăturarea impactului „riscurilor sociale” asupra nivelului de trai al populaţiei [1]. Astfel, crearea şi dezvoltarea unei forţe de muncă robuste este cel mai adesea element ancorat în legislaţia şi politicile din domeniul asistenţei sociale promovate la nivelul statelor democrate.

Gradul de competenţă profesională a personalului angajat în cadrul prestatorilor de servicii sociale atât publici, cât şi privaţi, condiţionează direct calitatea serviciilor prestate. În acest scop, formarea profesională a personalului angajat în sistemul de asistenţă socială trebuie să cuprindă, pe lângă pregătirea profesională iniţială (colegiu, universitate), şi o pregătire profesională continuă în paralel cu activitatea ce o desfăşoară, iar pentru unele categorii de angajaţi ce nu deţin studii în domeniu, formarea iniţială la angajare, are un rol major în activitatea curentă.

Pornind de la ideea că, formarea continuă la locul de muncă este imperios de importantă în domeniul asistenţei sociale pentru că asigură procesul de dezvoltare a calităţii serviciilor sociale prin racordarea lor la standardele de calitate stabilite. Instruirea iniţială şi instruirea continuă trebuie să devină obligatorie pentru specialiştii din sistem, să se organizeze sistematic, să răspundă necesităţilor de formare a specialiştilor, să contribuie la dezvoltarea competenţelor profesionale.

Cele expuse argumentează necesitatea cunoaşterii provocărilor cu care se confruntă Serviciul formare profesională din cadrul Agenţiei Naţionale Asistenţă Socială (ANAS) în procesul de organizare şi desfăşurare a instruirilor pentru personalul angajat în domeniul asistenţei sociale. Tema cercetată fiind una nouă, datorită faptului că, însăşi obiectul de cercetare „Serviciul formare profesională din cadrul ANAS” este un

actor nou pentru domeniul asistenței sociale, dar mai cu seamă pentru componenta de formare profesională a angajaților din domeniul asistenței sociale.

Analiza Serviciului formare profesională a fost realizată prin prisma teoriei structuralist funcționalistă, care atrage atenția asupra faptului că disfuncționalitatea dintre anumite elemente atrage după sine situații de criză și provocări în atingerea realizării obiectivelor. Potrivit lui R. K. Merton, structuri diferite pot juca același rol în sisteme diferite: la fel cum același element poate avea mai multe funcții, aceeași funcție poate fi îndeplinită de diferite elemente alternative. În același timp, se subliniază că, deși funcția se poate releva prin structuri alternative, gama de astfel de posibilități alternative nu este nelimitată [2].

Pentru atingerea scopului și a obiectelor de cercetare s-a propus o abordare metodologică complexă fiind aplicate diferite metode de cercetare științifică: (i) *analiza documentară a* cadrului normativ și metodologic privind organizarea sistemului de instruire inițială și continuă; rapoartelor și planurilor de activitate ale ANAS și a Serviciului formare profesională; a programelor și cursurilor de formare (în limita identificării); a practicilor existente pe componenta de formare profesională; (ii) *analiza datelor statistice privind* numărul de persoane ce au solicitat a fi instruite pe parcursul anilor 2020-2022 și lista necesităților de instruire; numărul personalului instruit în perioada 2018-2022; curricula și suporturile de curs elaborate și aplicate etc.; (III) *ancheta sociologică* pe bază de chestionar aplicată angajaților atât din cadrul Structurilor teritoriale de asistență socială, cât și din cadrul altor prestatori de servicii sociale pe un eșantion de 316 profesioniști; (IV) *interviul individual aprofundat* cu 3 experți*;* (V) *discuția focus grup,* fiind realizate 3 discuții de focus cu managerii structurilor teritoriale de asistență socială și managerii de servicii sociale.

Rezultatele cercetării atestă lipsa unui instrument viabil de identificare a necesităților de instruire. Prezența și funcționalitatea acestui proces de identificare a nevoilor de formare ar permite fiecărei piese dintr-un mecanism complex să obțină productivitate: ANAS ar putea înainta recomandări privind politicile și programele educaționale în funcție de nevoile reale ale specialiștilor din domeniu; Ministerul Muncii și Protecției Sociale ar putea identifica sau cel puțin prognoza, înainta unele ipoteze cu privire la viteza cu care se implementează în teritoriu politicele în domeniul asistenței sociale; structurile teritoriale de asistență socială ar putea identifica exact soluții la problemele ce pot fi rezolvate prin formare.

Bariere în procesul de identificare a necesităților de instruire au fost sesizate și la nivel local de către managerii serviciilor sociale. Opiniile participanților la discuțiile de focus grup referitor la digitalizarea/operaționalizarea proceselor de evaluare a necesităților de instruire au relevat o atitudine pozitivă și chiar foarte necesară și dorită.

O altă provocare majoră identificată ține de lipsa cadrului metodologic pentru implementarea cadrului normativ pe componenta de formare (Hotărârea Guvernului nr.38/2019) [3]. Aceasta duce la imposibilitatea realizării atribuțiilor funcționale a ANAS, la obiective parțial realizate, la nevalorificarea mijloacelor financiare alo-

cate din bugetul de stat cu destinaţie fixă, care în consecinţă duc la limitarea organizării unor sesiuni de instruire calitative pentru personalul din domeniul asistenţei sociale ce ar răspunde necesităţilor de formare (îmbunătăţire a cunoştinţelor, dezvoltarea abilităţilor şi nu în ultimul rând la creşterea calităţii serviciilor sociale prestate populaţiei).

În prezent, nu se mai poate discuta despre competitivitate, performanţă economică sau integrare socioprofesională fără conştientizarea practică, nu teoretică, a conceptului de educaţie care este un continuum existenţial [4]. În acest sens, actorul delegat cu atribuţii şi responsabilităţi în organizarea, monitorizarea şi evaluarea procesului de instruire trebuie să deţină accesul liber şi sigur către o diversitate de resurse disponibile necondiţionat pentru a fi utilizate/ valorificate.

Pornind de la datele cercetării, autoarea înaintează mai multe recomandări, principalele fiind: (i) completarea cadrului normativ pe componenta de formare şi elaborarea cadrului metodologic necesar pentru buna funcţionare a Sistemului de instruire iniţială şi continua a personalului din domeniul asistenţei sociale, precum şi a Serviciului formare profesională; (ii) definirea clară a responsabilităţilor Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale şi ANAS în procesul de organizare şi monitorizare a sesiunilor de instruire; (iii) elaborarea unui mecanism de corelare a activităţilor de dezvoltare profesională cu evaluarea performanţei profesionale; (iv) identificarea posibilităţilor de creare a unui Sistem Informaţional privind evidenţa resurselor umane instruite, precum şi digitalizarea proceselor operaţionale de bază; (v) consolidarea platformei de comunicare între Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, ANAS, Structurile teritoriale de asistenţă socială, Mediul Academic şi Societatea civilă.

Referinţe:

1. GRIBINCEA, T. Proiectarea şi implementarea managementului eficient al carierei în asistenţa socială, Chişinău, 2012.
2. MERTON R: biografie, Teoria sociologică a lui Robert Merton Sociologia lui Robert Merton, Teoria socială şi structura socială. Glencoe (III.), 1957.
3. Hotărârea Guvernului nr.38/2019 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea Sistemului de instruire iniţială şi continuă a personalului din domeniul asistenţei sociale, Publicat : 22-02-2019 în Monitorul Oficial Nr. 59-65 art. 118, disponibil la https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=112871&lang=ro
4. Comisia Comunităţilor Europene. Memorandum asupra Învăţării Permanente. Brussels, 30.10.2000,SEC (2000).

Recomandat
***Diana CHEIANU-ANDREI**, dr., conf. univ.*