FORMAREA CADRELOR DIDACTICE PENTRU ÎNVĂȚĂMÂNTUL ȘI EDUCAȚIA EXTRAȘCOLARĂ: EXPERIENȚE FORMALE, NONFORMALE, INFORMALE*

Liliana POȘTAN,
doctor, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat din Moldova,
Metodistă principală
Centrul Republicaan pentru Copii și Tineret ARTICO
ORCID ID: 0000-0002-3231-3496
E-mail: cercetareim@gmail.com

Rezumat: *Lucrarea prezintă o analiză a abordărilor și oportunităților de formare profesională continuă a cadelor didactice din educația extrașcolară. Pornind de la politicile meritocratice în domeniul capitalului uman, reflectăm asupra abordărilor normative, manageriale a capitalului uman în educație. Prin abordarea experiențelor formale, nonformale și informale, analizăm modul în care acestea contribuie la dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și la îmbunătățirea calității activităților educaționale extrașcolare.*

Cuvinte-cheie: *educație extrașcolară, formarea cadrelor didactice, educație formală, nonformală, informală, meritocrație, capital uman.*

TRAINING OF TEACHERS FOR EDUCATION AND OUT-OF-SCHOOL EDUCATION: FORMAL, NONFORMAL, INFORMAL EXPERIENCES

Abstract: *The paper presents an analysis of approaches and opportunities for continuous professional training of teachers in extracurricular education. Starting from the meritocratic policies in the field of human capital, we reflect on the normative, managerial approaches to human capital in education. By approaching formal, non-formal and informal experiences, we analyze how they contribute to the professional development of teachers and to the improvement of the quality of extracurricular educational activities.*

Keywords: *extracurricular education, teacher training, formal, non-formal, informal education, meritocracy, human capital.*

*****Articol realizat în cadrul proiectului de cercetare ***Cadrul conceptual, metodologic și managerial al educației nonformale în Republica Moldova***.

Politicile de personal ale instituțiilor din sectorul public, printre care sunt și instituțiile de învățământ, tind, la etapa actuală, spre conceptul de meritocrație.

Cercetătoarea, Ina Ceacîr, menționează în studiul „Meritocrația și rolul ei în funcția publică” că, „instituțiile statului ... caută soluții în eficientizarea mecanismelor de evaluare și control a serviciilor prestate către cetățean. În acest context, o deosebită atenție se acordă procesului de formare și perfecționare continuă a resurselor umane. Personalul calificat este promovat și remunerat în baza meritelor. Uneori această promovare este benefică, iar uneori mai puțin” [1].

Meritocrația este un concept care susține că, accesul la poziții sau recompense într-o societate ar trebui să se facă în funcție de meritele individuale, abilitățile și realizările fiecărui individ, în loc de criterii precum originea socială, apartenența la anumite grupuri sau conexiuni personale. Ideea de meritocrație presupune că oamenii ar trebui să fie recompensați sau promovați în funcție de competențe, eforturi și realizări, contribuind astfel la o distribuție echitabilă a oportunităților și recompenselor în societate.

Este un concept de natură liberală, stimulează competiția și trebuie să trateze lucrătorii din perspectiva capitalului or, orice capital se formează, în timp, prin investiții.

Conceptul de capital uman a fost fundamentat în partea a doua a secolului XX, de economiștii americani, laureații premiului Nobel, Th. Schultz și G. Becker, tocmai din perspectiva investițiilor sau a „cheltuielilor de natură să ducă la creșterea gradului de pregătire al unui individ augmentează productivitatea sa și, deci, îi majorează veniturile viitoare – de unde denumirea de „capital uman”” [16].

Iar, conform definiției OCDE, care are ca obiect de activitate identificarea, diseminarea și evaluarea aplicării politicilor publice optime pentru asigurarea creșterii economice, prosperității și dezvoltării sustenabile în rândul statelor membre, precum și la nivel global, capitalul uman constituie „ansamblul cunoștințelor, calificărilor, competențelor și caracteristicilor individuale, care facilitează crearea bunăstării personale, sociale și economice” [12].

Capitalul uman nu se formează unilateral, doar prin cheltuielile sau investițiile persoanelor, în calitatea lor de lucrători, cetățeni, dar prin sinergia investițiilor personale, ale angajatorilor, statului. De asemenea, este contraproductiv când cu referire la lucrători se operează incert, din perspectiva conceptelor forță de muncă, resurse umane, personal, generând incoerență și finalități improprii.

Abordarea formării cadrelor didactice din perspectiva forței de muncă are în vedere deficitul sau excesul lucrătorilor, se referă la totalitatea lucrătorilor sau a angajaților disponibili în sistemul de învățământ, asigură menținerea lor în sistem.

Iar abordarea formării profesionale continue din perspectiva capitalului uman, plasează accentele pe creativitate, unicitate, ce conferă avantaj competitiv instituțional, pe dezvoltarea capacităților de generare a valorii adăugate. Capitalul uman reprezintă abilitățile, cunoștințele, experiența și aptitudinile pe care le dețin cadrele didactice.

Codul educației al Republicii Moldova (2014), operează cu conceptele de resurse umane și personal.

În teoria și practica economică, aceste două concepte sunt definite din perspectiva managementului, ca administrare și gestionare a relațiilor dintre angajatori și angajați la nivelul pieței muncii sau a unei entități.

„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. Prezumăm 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 (DPRU). 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. Autorii R. Mathias și H. J. Jackson (1994) scot în evidență obiectivul de anticipare profesională al conceptului de dezvoltare a resurselor umane.

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 îndemânării 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 decizi 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 8].

Actualmente, urmărim reconfigurarea politicilor oficiale cu referire la formarea profesională inițială și continuă în domeniul educației. Printre prioritățile Ministerului Educației și Cercetării în domeniul învățământului general, găsim: „Creșterea calității predării prin susținerea profesorilor care activează deja în sistem prin:

- Crearea Institutului Național pentru Educație și Leadership și constituirea unei rețele naționale de 1000 de mentori.
- Acoperirea costurilor de formare profesională și recalificare pentru cel puțin 3000 de cadre didactice.
- Revizuirea formulei de finanțare per elev și acoperirea separată a costurilor pentru gradele didactice.
- Promovarea profesiei pedagogice și protejarea profesorilor de orice formă de violență.

- Debirocratizarea și digitalizarea proceselor din instituțiile de învățământ” [14].

Vom menționa patru surse pentru fundamentarea deciziilor cu referire la formarea cadrelor didactice din învățământul general:

1. Strategia de dezvoltare „Educația 2030” și Programul de implementare a acesteia pentru anii 2023-2025 [7].
2. Lucrarea „Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile, elaborată de Centrul Educațional „Pro Didactica” [3].
3. Studiul Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova. Institutul pentru Politici și Reforme Europene, 2023 [6].
4. Raportul Servicii educaționale extracurriculare elaborat de Magenta Consulting la solicitarea MECC [9].

Cu referire la capitalul uman, Strategia de dezvoltare „Educație 2030” estimează următoarele consecințe și riscuri: „Investițiile în educație, care nu asigură un nivel înalt de calitate și funcționalitate a sistemului de învățământ, nu vor asigura nici dezvoltarea durabilă a economiei și nici a societății în general, fiind una dintre principalele vulnerabilități. Fără o salarizare adecvată, atractivitatea ocupației de profesor va rămâne redusă, indiferent de calitatea formării profesionale... Nivelul de competență, motivația și prestația cadrelor didactice, care influențează direct performanța sistemului educațional, respectiv, recrutarea, formarea profesională de calitate, motivarea, dezvoltarea continuă a performanțelor cadrelor didactice reprezintă strategia cheie pentru promovarea educației de calitate. În context, dacă problema resurselor umane nu va fi soluționată prin acțiuni sistemice, cu caracter intersectorial, care să cuprindă toate procesele (recrutare, selecție, integrare, motivare, formare inițială și continuă, evaluare, salarizare), toate categoriile de personal, de la toate nivelurile sistemului (educație timpurie, învățământ general, profesional-tehnic, superior, formarea continuă), sistemul educațional poate intra într-o criză profundă”.

Obiectivele specifice în domeniul formării profesionale continue a cadrelor didactice prevăd:

„Creșterea cu cel puțin 5% anual a valorii totale pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță pentru cadrele didactice, manageriale, psihologii școlari, cadrele didactice de sprijin.

Eficientizarea, până în anul 2023, a rețelei și consolidarea capacităților centrelor de formare continuă a personalului didactic și managerial din perspectiva standardelor de calitate.

Revizuirea, până în anul 2025, a legislației în domeniul formării profesionale continue a personalului didactic (altor specialiști) și managerial în vederea asigurării cu personal calificat și resurse financiare corespunzătoare.

Racordarea ofertei de formare profesională continuă a personalului didactic (altor specialiști) și managerial la nevoile formabililor, astfel încât rata de participare a cadrelor didactice și manageriale la stagii de formare continuă să crească cu 50%.

Dezvoltarea sistemului de management al performanței în cariera didactică și managerială din perspectiva promovării inovațiilor, a excelenței în predare/management, a meritocrației, astfel încât numărul de cadre didactice/manageri cu grade didactice/mana-geriale, titluri științifice, științifico-didactice să crească cu cel puțin 50%”[7].

În Lucrarea „Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile” (2016), autorii menționează că, „Sistemul de formare continuă a cadrelor didactice este rigid, ne diversificat, răspunzând cu greu la satisfacerea nevoilor reale de dezvoltare profesională. Se impune urgentarea conceptualizării și implementării sistemului de mentorat, prevăzut de Codul Educației”[3, p. 30-34].

Cel mai recent studiu cu referire la formarea profesională a cadrelor didactice „Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova. Institutul pentru Politici și Reforme Europene”, realizat în 2023 a avut scopul să realizeze o „evaluare a sistemului de formare inițială la nivel ISCED 5-6-7 și a sistemului de formare continuă a cadrelor didactice, într-un moment în care educația din Republica Moldova se află, din nou, la o răscruce”.

Autorii studiului menționează că „Formarea continuă a cadrelor didactice este un sistem funcțional și important în educația din Republica Moldova, pe baza căruia sunt introduse noutățile în domeniul învățământului și care constituie baza avansării profesionale a cadrelor didactice. „Ambițiile” sistemului de formare continuă depășesc cu mult capacitatea de finanțare publică sau private a acestuia. Conceptual și legislativ, formarea continuă a cadrelor didactice se pare că a luat-o cu mult înaintea celorlalte componente ale sistemului de educație, când ele în mod normal ar trebui să avanseze împreună. Percepția este că de la formarea continuă se cere mult, dar se obține foarte puțin. De aceea, este nevoie de o recalibrare, de o întoarcere la planșa de design”.

Formarea continuă are nevoie de multiple ajustări, pe multiple paliere. Înainte de toate, trebuie (re)argumentată utilitatea ei - cărui scop servește formarea continuă? Apoi, în funcție de răspunsuri, aceasta trebuie corelată cu resursele (financiare, de timp, procedurale) avute la dispoziție”[6, p. 13].

Studiul oferă următoarele recomandări de politici în domeniul formării continue a cadrelor didactice:

- „Conectarea politicilor educaționale pentru un design coerent al formării continue;
- Corelarea reformelor cu resursele și cu capacitatea de implementare a acestora;
- Stabilirea modelului instituțional de dezvoltare profesională continuă a cadrelor didactice;
- Salarizarea corespunzătoare a personalului didactic;

- Redefinirea formării continue a cadrelor didactice în acord cu practicile internaționale;
- Elaborarea standardului ocupațional de formator în educația adulților;
- Elaborarea de metodologii specifice de acreditare a programelor;
- Creșterea eficienței programelor de formare continuă prin simularea lecțiilor și prin exersarea practică a conceptelor;
- Întărirea capacităților locale de suport pentru cadrele didactice;
- Clarificarea statutului formării continue separat de procesul de atestare a gradelor didactice;
- Reducerea numărului de ore, necesar pentru atestare, din programele acreditate;
- Aducerea formării continue de calitate la nivel regional și local;
- Organizarea programelor de formare față în față minim 50% din durata programului;
- Încurajarea participării și recompensarea performanței” [Ibidem, p. 14].

Studiul „Servicii educaționale extracurriculare”, realizat de Magenta Consulting, în anul 2021, denotă interesul MEC pentru educația extrașcolară, organizată în instituțiile de învățământ general, în cercuri de creație, școli de arte:

Cu referire la formarea profesională a cadrelor didactice din domeniul educației extrașcolare, autorii studiului recomandă:

Tabelul 1. Recomandările Studiului „Servicii educaționale extracurriculare”, cu referire la formarea profesională a cadrelor didactice din domeniul educației extrașcolare, 2021

Dezvoltarea resurselor umane ce prestează servicii de educație extrașcolară în instituțiile de învățământ primar și secundar general	Excluderea practicilor de desemnare a conducătorilor de cercuri și secții sportive școlare doar în baza criteriilor de completare/ suplimentare a sarcinilor didactice ale angajaților din instituțiilor de învățământ primar și secundar general. Actualizarea regulamentelor de evaluare și de atestare a cadrelor didactice și a celor de conducere prin includerea în ele a unor stipulări ce ar reflecta specificul activităților de educație extrașcolară din instituțiile de învățământ primar și secundar general. Elaborarea, autorizarea și implementarea programelor de studii universitare de masterat și a programelor de formare continuă în domeniul educației extrașcolare din instituțiile de învățământ primar și secundar general

Dezvoltarea resurselor umane din centrele de educație extrașcolară	Actualizarea regulamentelor de evaluare și de atestare ale cadrelor didactice și ale celor de conducere prin includerea în ele a unor stipulări ce ar reflecta specificul activităților din centrele de educație extrașcolară. Elaborarea, autorizarea și implementarea programelor de studii universitare de masterat și a programelor de formare continuă în domeniul educației și învățământului extrașcolar
Dezvoltarea resurselor umane din instituțiile de învățământ artistic extrașcolar	Dezvoltarea resurselor umane din instituțiile de învățământ extrașcolar Actualizarea regulamentele de evaluare și de atestare a cadrelor didactice și a celor de conducere prin includerea în ele a unor stipulări ce ar reflecta specificul activităților din instituțiile de învățământ artistic extrașcolar. Elaborarea, autorizarea și implementarea programelor de studii universitare de masterat și a programelor de formare continuă în domeniul învățământului artistic extrașcolar.

Educația extrașcolară constituie o componentă esențială a sistemelor educaționale, oferă elevilor oportunități de învățare inovatoare și experiențe care completează, extind, aprofundează curriculumul tradițional.

Pentru a asigura un mediu educațional de calitate, formarea cadrelor didactice din acest domeniu este crucială. Educația extrașcolară este parte a învățământului general (Codul educației, art. 15, 20, 21), categoriile de personal, formarea inițială și continuă a cadrelor didactice pentru educația extrașcolară sunt reglementate de Codul educației și legislația secundară, prescrisă de Cod, și se aliniază la oportunitățile și cerințele generale privind resursele umane în învățământul general.

Documentul de bază, care reglementează formarea continuă a cadrelor didactice este Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică aprobat prin ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 1091 din 07.10.2020. Regulamentul prevede că, „Programele de formare continuă realizate de cadrele didactice pot fi de diverse tipuri: programe tematice, programe de scurtă durată, programe de durată medie, programe de lungă durată, programe modulare etc. Cadrul didactic își poate alege diverse categorii și tipuri de programe de formare continuă la nivel național și/ sau internațional, în diferite instituții de formare, reieșind din: a) nevoile și opțiunile proprii; b) necesitățile/ oportunitățile instituției de învățământ; c) direcțiile dezvoltării sistemului de învățământ din

țară. Creditele profesionale se acumulează pe parcursul a 3 și respectiv 5 ani, obligatorii fiind 20 de credite profesionale acumulate la formări realizate în baza unor programe autorizate pentru funcționare provizorie/acreditate” [10, p. 13].

Documentul reglementează formarea continuă a cadrelor didactice în contextul atestării lor. În studiile menționate mai sus, unii autori recomandă se a separa, la nivelul reglementării lor, aceste doua procese, cel de formare continuă și cel de atestare.

În opinia noastră, tipul de reglementare încadrată sau cel care asigură „osmoza gradual între sisteme sau subsisteme” (Memorandumul privind învățarea pe tot parcursul vieții) este judicios, crește motivația participării și oferă perspectiva creșterii instituționalizate. Impactul documentului poate fi crescut prin accentuarea conexiunii sale cu sistemul de salarizare și motivare a resurselor umane.

În tabelul 2, prezentăm unele caracteristici ale educației și învățământului extrașcolar din perspectiva următorilor indicatori cu referire la cadrele didactice: încadrarea EÎE în formele educației, EÎE în cadrul învățământului general, resursele umane în domeniul EÎE, calificarea resurselor umane în domeniul EÎE, formarea profesională inițială și continuă: valoare și conexiuni, competențe.

Tabelul 2. Caracteristici ale educației și învățământului extrașcolar din perspectiva următorilor indicatori cu referire la cadrele didactice

Încadrarea EÎE în formele educației	Formele educației – Formală- Nonformală- Informală
EÎE în cadrul învățământului general	În școală În afara școlii
Resursele umane în domeniul EÎE	Codul Educației. Articolul 53. Categoriile de personal În instituțiile de învățământ extrașcolar, funcțiile didactice sunt: conducător de cerc, maistru-instructor, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, regizor, acompaniator, conducător artistic, psiholog, metodist. Clasificatorul ocupațiilor din republica Moldova CORM 006-2021 Grupa de bază 2351 Specialiști/specialiste în metodologie didactică 235108 Metodist/metodistă 235111 Metodist/metodistă în instituție extrașcolară 235112 Organizator cultural/organizatoare culturală în instituție extrașcolară 235401 Maestru/maestră de concert 235402 Profesor formator/profesoară formatoare de muzică

	235403 Profesor/profesoară în instituția de învățământ artistic extrașcolar 235501 Profesor formator/profesoară formatoare de artă 235901 Conducător/conducătoare cerc muzical 235907 Formator de formatori/formatoare /formatoare de formatori/formatoare 235908 Instructor animator/instructoare animatoare 235909 Instructor extrașcolar/instructoare extrașcolară 235910 Instructor/instructoare 235911 Instructor/instructoare activitatea de bază 235912 Instructor/instructoare activitatea organizatorică de masă 235913 Instructor/instructoare centru de instruire și antrenament 235916 Manager programe educaționale 235918 Mentor 235920 Metodist/metodistă cultură fizică 235921 Pedagog social/pedagogă socială 235922 Profesor/profesoară de siguranța rutieră 235924 Specialist/specialistă în lucrul cu tinerii 2354 Alți instructori formatori/alte instructoare formatoare de muzică 2355 Alți instructori formatori/alte instructoare formatoare de artă 2356 Instructori formatori/instructoare formatoare în tehnologia informației
Calificarea resurselor umane în domeniul EÎE	Calificare în domeniul de specialitate Calificare psihopedagogică
Formarea profesională inițială și continuă: valoare și conexiuni	Sistemul de atestare a cadrelor didactice Sistemul de evaluare externă a instituțiilor și programelor de formare Sistemul de salarizare a muncii
Competențe	Transversale Specifice Psihopedagogice
Programe de formare	Acreditate Neacreditate
Certificări	În baza programelor acreditate Alte certificări

Experiențele formale, nonformale și informale contribuie la dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și la îmbunătățirea calității activităților educaționale extrașcolare.

Tabelul 3. Experiențele formale, nonformale și informale de formare profesională a cadrelor didactice din educația extrașcolară

Experiențe Formale în Formarea Cadrelor Didactice	Programe de specialitate, Cursuri universitare Certificări	Joacă un rol semnificativ în pregătirea cadrelor didactice pentru educația extrașcolară. Studiile arată că cadrele didactice cu experiență formală au abordări mai bine fundamentate și pot integra teoria în practică într-un mod mai eficient. Aceste experiențe formale oferă o bază solidă în domeniile psihopedagogice și ale managementului educațional.
Experiențe Nonformale și Învățarea Experiențială	Participarea la workshop-uri, seminarii sau evenimente de dezvoltare profesională, Învățarea experiențială	Contribuie la dezvoltarea abilităților practice și la îmbunătățirea cunoștințelor practice. Permit cadrelor didactice să învețe într-un mediu interactiv, să schimbe idei și să aplice metode inovatoare în practică. Învățarea experiențială poate juca un rol crucial în adaptarea la cerințele specifice ale educației extrașcolare, care adesea implică gestionarea grupurilor diverse de elevi și abordări flexibile
Învățarea Informală și Dezvoltarea Profesională Continuă	Discuții informale cu colegii, Participare la comunități de practică și autoeducația, Interacțiunea cu colegii și partajarea experiențelor, Participarea la comunități de practică și autoeducația	Oferă cadrelor didactice oportunități de dezvoltare continuă. Interacțiunea cu colegii și partajarea experiențelor pot juca un rol vital în soluționarea problemelor specifice ale educației extrașcolare și în adaptarea la schimbările constante din domeniu.

Experiențele formale de formare profesională inițială și continuă a cadrelor didactice din domeniul extrașcolar sunt asociate calificării Pedagogie în învățământul primar. Potrivit Standardului de calificare, „calificarea Pedagogie în învățământul primar atestă formarea sistemului de competențe necesar exersării funcțiilor profesionale ale învățătorilor, metodiștilor implicați in organizarea și realizarea activităților educaționale curriculare și extracurriculare cu elevii de vârstă școlară mică” [15].

Oferta de formare profesională continuă a cadrelor didactice a Centrului de Formare Continuă și Leadership al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău conține Programul de formare profesională continuă „Învățământ extrașcolar”, acreditat prin decizia CC al ANACEC. Programul conține următoarele patru module de formare:

1. Didactica de specialitate. Perspective curriculare și abordări didactice ale educației extrașcolare;
2. Psihopedagogie;
3. Tehnologii Informaționale și Comunicaționale în Educație;
4. Branding profesional.

Formarea profesională continuă a conducătorilor de cercuri din domeniile educației extrașcolare (Cultură și Societate, Arte, Știință, Tehnică, Tehnologii, Sport, Turism și Agrement) conține module de specialitate, incluse în Didactica de specialitate, Psihopedagogia artelor sau module proiectate pe profiluri: Pictură, Muzică, Robotică, Etnografie, și regăsite în ofertele instituțiilor de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, ale instituțiilor de învățământ superior, altor instituții de formare continua sau de profil.

Managerii instituțiilor de învățământ general, participanți la sondajul în bază de chestionar, desfășurat în luna martie 2023, în cadrul Proiectului național „Cadrul conceptual, metodologic și managerial al educației nonformale în Republica Moldova”, au specificat că managementul resurselor umane constituie unul dintre trei cele mai ineficiente aspecte ale managementului educației și învățământului extrașcolar la etapa actuală:

Potrivit datelor sondajului cu referire la formarea continuă a cadrelor didactice, jumătate dintre respondenți/respondent au susținut că, astăzi există suficiente oportunități de formare profesională continuă a cadrelor didactice din învățământul extrașcolar, totodată circa 33 la sută dintre respondenți susțin că sunt puține oportunități de formare.

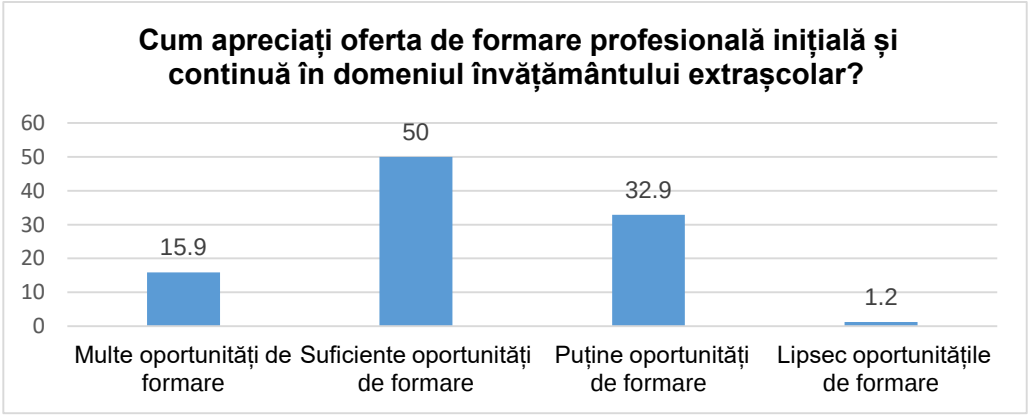


Fig.1. Distribuirea răspunsurilor la întrebarea „Cum apreciați oferta de formare profesională inițială și continuă în domeniul învățământului extrașcolar?”

Potrivit unui alt studiu, în bază de chestionar, desfășurat de Centrul Republican pentru Copii și Tineret ARTICO, în anul 2023, cadrele didactice preferă ca activitățile de formare să fie organizate la nivelurile:

- național - 42%,
- regional - 30%,
- local - 28%.

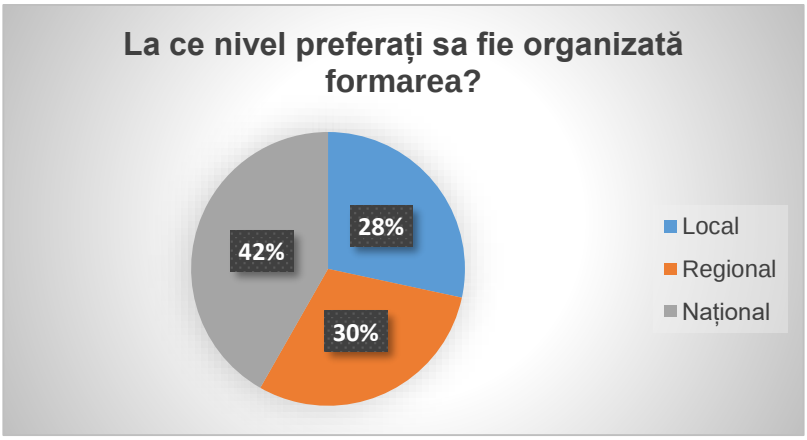


Fig. 2. Preferințele respondentelor/respondenților privind locul instruirii

Cu referire la nevoile de formare profesională continuă, cadrele didactice din învățământul extrașcolar au specificat mai multe subiecte pentru formare profesională continuă, sintetizate în patru module:

1. Politici și Legislație.
2. Management educațional și instituțional.
3. Didactica generală și a specialității.
4. Psihopedagogie.

Tabelul 4. Nevoi de formare ale cadrelor didactice din învățământul extrașcolar

Nr. d/o	**Modul**	**Subiecte**
1.	Politici și Legislație	Cadrul normativ al educației și învățământului extrașcolar.
2.	Management educațional și instituțional	Planificarea procesului educațional. Specificul proiectării, organizării și evaluării activității extracurriculare. Proiectarea în cercurile pe interese. Proiectarea anuală a activității instituției. Debutantul în educația extrașcolară. Implementarea curriculumului la disciplinele din cadrul școlilor de arte.

		Proiectarea de lungă durată/de scurtă durată. Fișa de autoevaluare a cadrului didactic din învățământul extrașcolar. Acreditarea instituțiilor extrașcolare. Organizarea taberelor de vară. Metode, schimb de experiență în lucrul cu părinții. Elaborarea și gestionarea registrelor electronice ale activităților cercurilor. Implementarea Curriculumului de bază al educației și învățământului extrașcolar. Proiectarea didactică a activității cercurilor după domenii și profiluri. Taxonomia competențelor.
3.	Didactica generală și a specialității	Didactica specialității specifică domeniului extrașcolar, managementul curriculumului, proiectarea de lungă durată, proiectarea activităților, gestionarea emoțiilor, motivatia dezvoltării continue etc. Organizarea acțiunilor sportive în complex cu acțiuni culturale (muzică, dans, arte plastice etc.). Procesul de atestare a cadrelor didactice. Abordări STEAM. Metode și strategii de predare-învățare-evaluare. TIC în educația și învățământul extrașcolar. Elaborarea și utilizarea metodelor practice în cadrul evaluării rezultatelor copiilor. Tehnici de elaborare a scenariilor: festival, concurs. Metode interactive de lucru specifice activității cercurilor pe interese.
4.	Psihopedagogie	Relațiile între elev – profesor. Psihopedagogia muzicii. Schimb de experiență. Psihologia învățării.

Concluzii: Politicile de personal ale instituțiilor din sectorul public, printre care sunt și instituțiile de învățământ, tind, la etapa actuală, spre conceptul de meritocrație. Este un concept de natură liberală, stimulează competiția și trebuie să trateze lucrătorii din perspectiva capitalului or, orice capital se formează, în timp, prin investiții. Totodată, este contraproductiv când cu referire la lucrători se operează incert, din perspectiva conceptelor forță de muncă, resurse umane, personal, generând incoerență și finalități improprii.

Actualmente, urmărim reconfigurarea politicilor oficiale cu referire la formarea profesională inițială și continuă în domeniul educației, cu accent pe motivarea tinerilor specialiști, dezvoltarea sistemului de mentorat, abordarea instituțiilor care învață și apropierea învățării de domiciliul formabililor.

Deși, este unul dintre aspectele cele mai importante ale managementului, asigurării calității în educație, dar și o poziție strategică, de asigurare a sustenabilității sistemului educațional, problema formării profesionale continue a cadrelor didactice, cu accent pe educația și învățământul extrașcolar, mai are aspecte invizibile, lacunare, în special la identificarea traseelor de formare prin resursele educației informale, nonformale, informale.

Bibliografie:

1. CEACÎR (NISTIRIUC), I., Meritocrația și rolul ei în funcția publică. In: Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice, 2019, nr. 2(180), pp. 97-111. ISSN 1957-2294.
2. Codul educației al Republicii Moldova, Nr. 152 din 17-07-2014.
3. Dezvoltarea resurselor umane în educație: de la idei strategice la acțiuni durabile / Centrul Educațional „Pro Didactica”. Rima Bezede, coord. de proiect. Lilia Nahaba. Centrul Educațional „Pro Didactica”, Chișinău: Bons Offices. 2016, 76 p.Disponibil pe: Dezvoltarea_resurselor_umane_în_educație.pdf (prodidactica.md)
4. Educația în contextul reformei administrației publice locale – soluții oferite prin municipalizare, CALM, IDIS Viitorul și Promo-LEX. Disponibil pe: https://www.calm.md/policy-brief-asistenta-sociala-contextul-reformei-administratiei-publice-locale-solutii-oferite-prin-municipalizare/
5. Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova. Studiul Institutul pentru Politici și Reforme Europene, 2023. Studiu: Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova - IPRE
6. Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova. Studiu. Institutul pentru Politici și Reforme Europene, 2023. Studiu: Evaluarea sistemului de formare inițială și formare continuă a cadrelor didactice din Republica Moldova - IPRE, p. 13
7. Hotărâre nr. 114 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare „Educația 2030” și a Programului de implementare a acesteia pentru anii 2023-2025.
8. POȘTAN, L., Meritocrația și procese meritocratice versus traseul profesional în educație. In: Învățământ superior: tradiții, valori, perspective: Pedagogia Școlii Superioare și Psihopedagogie și Pedagogie în Învățământul Preșcolar și Primar, 29-30 septembrie 2020, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: Universitatea de Stat din Tiraspol, 2020, Vol. 2, pp. 76-80. ISBN 978-9975-76-311-0, 978-9975- 76-313-4., p.77.

9. Servicii educaționale extracurriculare. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, S.C. MAGENTA CONSULTING S.R.L., Raport. Chișinău. 2021. https://mecc.gov.md/sites/default/files/studiu_privind_serviciile_extrascolare.pdf
10. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică. Aprobat prin ordinul nr. 1091 din 07.10.2020, p. 13. Disponibil pe: https://mecc.gov.md/sites/default/files/regulament_atestare_pentru_publicare_in_
11. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136600&lang=ro
12. http://stats.oecd.org/glossary/ OECD Gloss
13. https://amtap.md/assets/pdf/ATAP%20raport%2022-23%20final.pdf
14. https://mec.gov.md/ro/content/prioritatile-ministerului-educatiei-si-cercetarii-pentr
15. https://mecc.gov.md/sites/default/files/sc_6_cncrm_pedagogie_in_invatamintul_p
16. https://www.contributors.ro/teoria-capitalului-uman-analiza-economica-a-educatie