

Professionalization of the Educator - Needed Guidelines Profesionalizarea formatorului – repere necesare

Șerban IOSIFESCU

Cercetător principal la Institutul de Științe ale Educației

Abstract

Continuous learning programs for adults are the central instrument of implementing the concept of lifelong learning. Because a progressive growth of the supply of adult professionalization programs is expected, a special emphasis is laid on the quality of these services, the quality of the trainers, their qualification. This aim cannot be achieved in the absence of a specific professional identity, built on reflective professional practice. Achieving professional status depends upon meeting the required occupational standards. This article presents a project for reviewing the occupational standards for the trainer and a brief strategy for creating a national association of professional trainers.

Introducere: de ce profesionalizare?

Creдем că nu mai este nevoie să argumentăm, și aici, necesitatea dezvoltării cantitative și calitative a programelor de formare continuă a adulților, indiferent de domeniul de activitate. Amintim doar că rapiditatea schimbărilor din economie și din societate, în general, au făcut necesară reconsiderarea conceptului de învățare pe tot parcursul vieții (“*lifelong learning*”) și din toate situațiile de viață (“*life wide learning*”). Pe de altă parte, România se găsește (cu aproape 2%) pe unul din ultimele locuri din Europa în privința cuprinderii populației adulte în programele de formare. Ca urmare, având o țintă declarată (în strategiile naționale oficiale) de cel puțin 8% din populația activă cuprinsă, până în 2013, în programe de formare, devine evident că vom asista, în următorii ani, la o adevărată explozie a formării profesionale continue a adulților.

În acest context al dezvoltării cantitative se va pune, tot mai presant, problema **calității** acestor programe. Cadrul legislativ actual al formării profesionale a adulților, abia stabilizat după multe discuții, contestări și controverse, va trebui restructurat pentru a fi mai adecvat atât nevoii și cererii de formare, cât și noilor inițiative europene (cum ar fi, de exemplu, cadrul european al calificărilor – EQF).

Creșterea calității formării, indiferent de “modelul calității” folosit, nu poate fi concepută fără a asigura calitatea resursei fundamentale pentru orice program de formare – anume **formatorul**.

Am asistat, în ultimii ani, la proliferarea programelor de “formare a formatorilor” în toate domeniile de activitate. Lipsa unui statut bine precizat al formatorului și lipsa unor reglementări specifice au făcut ca “formatorii” rezultați din aceste programe (ghilimelele nu sunt deloc întâmplătoare...) să fie extrem de diferiți. Diferențele se referă la:

- **bazele teoretice** – rolurile formatorului sunt diferite, de exemplu, în Germania și în Franța;
- **țintele urmărite** – obiectivele formării; în foarte puține cazuri au fost indicate, ca ținte ale formării, **competențele**; în și mai puține cazuri au fost utilizate instrumentele normative existente (în speță, standardul ocupațional);
- **timpul** de formare (de la trei zile la opt săptămâni pe parcursul a doi ani!);
- **conținutul** propriu-zis al formării și metodologia folosită (chiar dacă metodele active au fost predominante);
- **modul de evaluare și de certificare**;
- **încadrarea și folosirea ulterioară** a formatorilor; de regulă, activitatea formatorului este preponderent **ocupațională** – formatori devin cei mai buni profesioniști ai domeniului respectiv, activitatea de formare fiind considerată, de regulă, ca un “supliment” al atribuțiilor de bază.

În acest context este firească neîncrederea și chiar deruta multor furnizori de formare și a instituțiilor angajatoare în privința formatorilor: care formatori sunt cei mai buni – cei “de teorie” sau cei “de practică”? Care este programul optim care trebuie absolvit pentru a deveni un “bun” formator? De câtă formare are nevoie un formator pentru a deveni “competent”? Ce fel de experiență trebuie cerută formatorilor? Cum se poate norma activitatea formatorului? Șirul întrebărilor ar putea continua la nesfârșit...

Pe lângă problemele formatorului deja expuse, posibilitatea de a dobândi competențe profesionale prin **ucenicie** duce la apariția unui nou set de întrebări: poate fi maestrul de ucenicie asimilat formatorului? Dacă da, trebuie el să dețină toate competențele formatorului “clasic” și la același nivel cu acesta? Dacă nu, care sunt competențele necesare maestrului de ucenicie pentru ca acesta să-și îndeplinească atribuțiile stipulate prin lege sau promovate prin tradiție?

Creдем că **profesionalizarea**, adică trecerea formatorului de la un statut **ocupațional** la unul **profesional** , poate duce la rezolvarea multor probleme.

Dar ce înseamnă, de fapt, “profesionalizarea”? Profesionalizarea reprezintă dobândirea, de către o ocupație, a caracteristicilor unei “profesii”. “**Profesiunea**” este considerată drept o clasă de activități desfășurate de indivizi și grupuri, caracterizată prin:

- cunoștințe înalt specializate și o metodologie specifică de aplicare a acestora în practică, aceasta din urmă solicitând inițiativă și creativitate;
- formare specializată cu o componentă practică însemnată;
- caracter “altruist”, de “serviciu social”, adecvat nevoilor și intereselor unor “clienți” clar identificați (indivizi, grupuri, organizații);
- un statut social bine definit și, implicit, recunoașterea socială a monopolului în domeniul respectiv;
- practicarea autonomă, auto-organizată și auto-controlată, care angajează responsabilitatea individuală a celui care o exercită;
- un sistem propriu de valori, transmis prin formarea specializată și respectarea unui cod deontologic specific;
- integrarea practicii în profesiune cu cercetarea și formarea: cei mai buni practicieni devin atât cercetători, cât și

formatori – la nivelul formării inițiale și al celei continue;

- inserția socială prin intermediul asociațiilor și organizațiilor profesionale de “egali”, care au drept de avizare asupra formării și acreditării, garantează *status*-ul social, impun codurile etice specifice și exercită controlul asupra practicii în domeniu pe baze profesionale (nu administrative);

- solidaritate de grup profesional și *ethos* specific – rezultate din formarea comună, din aderența la teorii, doctrine și metodologii comune, precum și din apartenența la aceleași organizații profesionale.

Nu ar fi lipsită de interes amintirea principalelor grupuri profesionale recunoscute – medicii, avocații, arhitecții, inginerii, notarii, contabilii-experti, mai recent: psihologii, farmaciștii și medicii dentiști. Compararea acestor grupuri profesionale recunoscute cu situația formatorului nu poate decât să scoată în evidență deficiențele de statut și de formare, precum și pașii care ar trebui făcuți în acest sens.

Se poate ușor constata, din trăsăturile enumerate mai sus, că un adevărat profesionism se poate realiza numai acolo unde punerea în aplicare a unor reguli prestabilite cedează locul strategiilor creatoare și unei etici profesionale pe măsura autonomiei intelectuale și de acțiune, deci acolo unde se poate construi **o identitate profesională proprie**, pe baza **practicării reflexive** a profesiei.

Câte dintre caracteristicile acestor grupuri profesionale le găsim în statutul și în cultura profesională a formatorului din România? Extrem de puține, având în vedere că:

- Nu există nici un program de nivel universitar pentru formarea formatorilor.
- Specializarea în formare se realizează prin programe extrem de diverse (vezi mai sus).
- Grupurile țintă sunt neclare. Se ajunge la situații absurde cum ar fi, de exemplu, propunerea unui program de formare a formatorilor pentru ... educația nonformală și informală!
- Nu există un statut bine precizat și, în consecință, nici recunoașterea monopolului profesional: oricine poate fi angajat ca formator, chiar fără pregătire specifică în educația adulților, neexistând restricții în acest sens.
- Activitatea formatorului este normată și controlată de alte persoane, grupuri și instituții, situate de regulă în afara activității propriu-zise de formare (mai ales în administrație), iar criteriile de normare și de evaluare sunt predominant birocratice (număr de cursanți, număr de grupe, număr de ore realizate, pagini de suport de curs produse etc.).
- Nu există un sistem comun de valori, nici formare unitară și nici vreun cod deontologic specific.
- Nu există decât foarte puține asociații și organizații profesionale, acestea având o influență redusă asupra formării și acreditării formatorilor.

- În consecință, nu există nici solidaritate de grup profesional și nici un *ethos* comun – rezultate din formarea comună, din aderența la teorii, doctrine și metodologii comune, precum și din apartenența la aceleași organizații profesionale.

Având în vedere cele de mai sus, trecerea de la statutul ocupațional la cel profesional ar însemna adoptarea, de comun acord, de către formatori, prin asociațiile lor profesionale și împreună cu angajatorii lor, a unui **concept comun de “formator”**, caracterizat, în opinia noastră, prin:

- **Un concept extins de “formator”** – care să cuprindă toate categoriile recunoscute de formatori (vezi mai jos)
- **Competențele comune** tuturor categoriilor de formatori exprimate prin standarde comune (ocupaționale și/sau de alt tip).
- **Programe-cadru comune** pentru formarea formatorilor din diferite categorii.
- **Proceduri comune de acreditare** dar și **modalități specifice de diferențiere** a diferitelor categorii de formatori.

- **Constituirea asociațiilor de formatori** și realizarea **unității** lor la nivel național.

- **Obținerea statutului de profesiune reglementată.**

În actualul context – economic, social, legislativ și cultural, credem că pașii necesari și prealabili dobândirii, de către formatori, a acestui statut profesional sunt **realizarea unui standard ocupațional comun**, bazat pe definiția extinsă a formatorilor și **realizarea unei asociații profesionale a formatorilor la nivel național**.

În cele ce urmează, vom propune, ca bază de discuție cu formatorii, cu asociațiile de formatori, cu angajatorii și cu autoritățile competente, un **proiect de standard ocupațional** revizuit pentru formator și o **schită de strategie în vederea creării asociației profesionale** a formatorilor la nivel național.

1. Argumente pentru un nou standard ocupațional¹

În concepția pe care o propunem, formatorul este **acea persoană care proiectează, derulează, evaluează și revizuieste activități teoretice și / sau practice și / sau programe de formare și de dezvoltare a competențelor profesionale, indiferent dacă programul respectiv se derulează în instituții specializate sau la locul de muncă**. Această definiție extinsă este compatibilă cu definițiile date formatorului la nivel european.

Ca urmare, **formatorul descris prin standardul ocupațional** pe care îl asociem acestei definiții este:

- Un **conceptor** al programelor de formare, pe baza documentelor normative în vigoare, a standardelor ocupaționale / de pregătire profesională și a nevoilor unui anumit sector sau domeniu de activitate.

- Un **proiectant** al programelor și al activităților de formare, pe baza identificării nevoii și cererii de formare dintr-un anumit sector sau domeniu de activitate.

¹ Propunerea de standard ocupațional a fost realizată în cadrul programului “Asigurarea Calității în Formarea Profesională a Adulților”, finanțat de către Guvernul Germaniei prin GTZ și implementat de către firma ABU Consult, beneficiari fiind MMSSF și CNFPA.

- Un **organizator** al programelor de formare, asigurând toate condițiile necesare desfășurării optime a programului de formare, prin crearea unor situații de învățare adecvate dezvoltării competențelor profesionale care se constituie în ținte ale formării.

- Un **facilitator** al procesului de învățare și al dezvoltării competențelor profesionale ținte ale formării.

- Un **consilier și un consultant** în domeniul formării și dezvoltării profesionale pentru persoanele și organizațiile interesate.

- Un **evaluator al participanților la formare** – al competențelor efectiv formate sau dezvoltate la participanții la programul respectiv de formare – și al **propriei prestații ca formator**.

- Un **evaluator al programelor de formare** – atât al celor proprii, cât și al programelor de formare propuse spre evaluare în vederea autorizării.

- O persoană **care învață pe tot parcursul carierei profesionale**, dezvoltându-și permanent propriile competențe de formator.

Standardul ocupațional propus va fi valabil **indiferent de domeniul de activitate și de nivelul de calificare la care lucrează formatorul, inclusiv pentru maestrul de ucenicie**, așa cum este el definit prin Legea privind ucenicia la locul de muncă (Nr. 279/2005) și prin normele metodologice asociate.

Standardul se aplică **tuturor categoriilor de formatori**, și anume:

a) **Formatorului responsabil cu activitățile teoretice și practice** de dezvoltare a competențelor, indiferent de nivelul de calificare la care lucrează. El lucrează ca formator (cu normă întreagă sau fracțiune de normă) în instituții de formare, dar poate fi și angajatul unei organizații (indiferent de natura ei) care are o structură responsabilă cu formarea propriilor angajaților.

b) **Formatorul responsabil cu activitățile practice de dezvoltare a competențelor profesionale**.

El lucrează ca formator (cu normă întreagă sau fracțiune de normă) în instituții de formare, dar poate fi și angajat al unei organizații (indiferent de natura ei) care are o structură responsabilă cu formarea angajaților proprii.

c) **Îndrumătorul de practică din cadrul întreprinderilor și altor organizații**. El este responsabil cu activitățile practice de dezvoltare a competențelor profesionale în condiții reale de muncă, în organizația în care lucrează. El este angajat al acesteia pe un post de conducere sau de execuție și, ca îndrumător de practică, el poate fi sau nu degrevat de sarcinile obișnuite de lucru.

d) **Maistrul de ucenicie** – în condițiile legislației privind ucenicia la locul de muncă.

Acest standard ocupațional cuprinde **competențe de bază**, care trebuie demonstrate de toți formatorii descriși mai sus, indiferent de nivelul lor de calificare (inclusiv maeștrii de ucenicie), și **competențe opționale**, care vor trebui demonstrate cu precădere de formatorii **responsabili cu activitățile teoretice și practice**, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea (în centrele de formare sau în alte organizații) și indiferent dacă desfășoară această activitate cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Totodată, formatorii care dețin numai competențele de bază pot realiza un program de formare conceput de alți formatori, pot lucra în echipe cu alți formatori, pot îndruma practica în producție și pregătirea ucenicilor. Pentru conceperea și proiectarea programelor de formare, pentru utilizarea metodologiei de formare a adulților la un nivel superior, pentru evaluarea acestora și, în general, pentru a asigura managementul programelor de formare, formatorii vor trebui să demonstreze și deținerea competențelor opționale.

Prezentăm, în Anexă, structura de competențe a standardului ocupațional propus.²

Acest standard ocupațional poate fi folosit în primul rând de către angajatori pentru a vedea de ce tip de formatori are nevoie și ce le poate cere acestora să facă, dar și pentru crearea unui standard de pregătire profesională și a programelor-cadru de formare a formatorilor – ca baze pentru formarea inițială și pentru dezvoltarea profesională ulterioară a formatorilor.

2. Asociația profesională – caracteristică esențială a profesiunilor reglementate

Toate profesiunile socialmente recunoscute și reglementate ca atare beneficiază de **asociații profesionale**³ puternice, care au în esență, următoarele roluri:

- **Acordarea dreptului de liberă practică**. Prin acest rol fundamental se asigură statutul social, monopolul exercitării profesiei respective și se influențează formarea inițială.

- **Promovarea codurilor de conduită profesională și deontologice**.

- **Controlul practicării profesiei** - pe baze profesionale și nu administrative.

- **Judecarea cazurilor de practică profesională inadecvată** pe baza obligațiilor profesionale, clar prevăzute în documentele statutare și în codurile de conduită și deontologice.

- **Apărarea drepturilor practicanților profesiei respective**. De remarcat faptul că, în mediile profesionale recunoscute, influența organizațiilor sindicale este redusă.

- **Certificarea formării continue și a dezvoltării profesionale**.

Aceste trăsături ar trebui dobândite – evident, în timp – de mult dorita (de noi) asociație profesională a formatorilor la

² Putem oferi, la cerere, celor interesați, și propunerile noastre pentru celelalte elemente ale standardului ocupațional - criteriile de realizare, gama de variabile și ghidul de evaluare.

³ Se pot vedea, ca exemple în acest sens, prevederile legale care reglementează funcționarea asociațiilor profesionale ale medicilor (Colegiul Medicilor), ale avocaților (Barourile), ale notarilor, contabililor, psihologilor etc.

nivel național. Pentru a o crea, credem că pașii esențiali ar fi următorii:

- Constituirea unui grup de inițiativă care să elaboreze o schiță de statut pentru Asociația Profesională a Formatorilor (APF – nume provizoriu).
- Promovarea în mass-media a inițiativei și câștigarea unui număr semnificativ de aderenți – persoane și organizații – din cât mai multe domenii de activitate.
 - Realizarea, în paralel, de către un grup de lucru, a unei versiuni comune de standard ocupațional (pe baza propunerii de mai sus sau pe orice altă bază comună acceptată), care să fie propusă aderenților.
 - Elaborarea, de către alt grup de lucru, a codului deontologic al formatorului.
 - Adunarea constitutivă a APF, prin care se aprobă statutul, propunerea comună (validată!) de SO și modalitățile de finanțare a activității AFP.
 - Realizarea demersurilor legale de constituirea APF ca persoană juridică.
 - Constituirea APF ca partener de dialog pentru autoritățile cu competență în domeniul formării (M.Ed.C., M.M.S.S.F., C.N.F.P.A. etc.).
 - Elaborarea programului cadru de formare a formatorilor și a procedurilor comune de evaluare și de acreditare a formatorilor.

Câștigarea statutului de profesiune reglementată – prin negociere și lobby pe lângă instituțiile abilitate – și promovarea actelor normative speciale.

Credem că un asemenea demers este absolut esențial pentru creșterea calității formării și posibil în contextul actual (de la noi și european). De această inițiativă vor beneficia nu numai formatorii – al căror statut va fi clarificat, promovat și apărat – dar și furnizorii de formare și participanții la programele de formare (prin garantarea unor formatori competenți și prin creșterea competitivității la nivel european și internațional), nu în ultimul rând, angajatorii și, în ultimă instanță, întreaga societate.

Anexă: propunere de standard ocupațional (sistemul de competențe)

Domeniul de competență	Titlul unității	Tipul unității	Elemente de competență
Pregătirea profesională a personalului	Pregătirea activităților de formare	De bază	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea nevoilor individuale de formare • Planificarea activităților de învățare • Identificarea participanților la formare. • Informarea participanților privind activitățile de formare. • Construirea mediului de formare
	Realizarea activităților de formare	De bază	<ul style="list-style-type: none"> • Adecvarea ținutei, comportamentului și limbajului la situațiile de formare și la caracteristicile participanților. • Încurajarea, inițiativei participanților la formare și individualizarea formării. • Adecvarea metodologiei folosite la competențele-țintă, la obiectivele stabilite și la situația concretă de formare. • Managementul conflictelor
	Realizarea activităților de formare la nivel expert și folosind lucrul în echipă	Opțională	<ul style="list-style-type: none"> • Încurajarea reflecției personale și a auto- formării. • Promovarea lucrului în grup / echipă. • Lucrul în echipă cu alți formatori și cu persoane-resursă. • Abordarea flexibilă a situațiilor de formare. • Crearea unui climat de formare pozitiv. • Asigurarea <i>feed-back</i>-ului. • Dezvoltarea, la participanți, a competențelor transversale.
	Evaluarea participanților la formare	De bază	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea probelor și instrumentelor de evaluare. • Înregistrarea rezultatelor evaluării și elaborarea raportului privind programul / activitatea de formare.
	Dezvoltarea personală și profesională	De bază	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza nevoilor și oportunităților de dezvoltare profesională • Demonstrarea preocupărilor pentru auto- formare și dezvoltare profesională
Management ul programelor de formare	Marketing-ul formării	Opțională	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea nevoilor organizaționale de formare • Analiza cererii de formare. • Promovarea programelor de formare

	Proiectarea și organizarea programelor și stagiilor de formare	Opțională	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea scopurilor și a obiectivelor formării. • Identificarea resurselor pentru formare (necesare și existente). • Stabilirea strategiei și construirea programului de formare • Negocierea programului de formare. • Constituirea grupelor de lucru și informarea participanților privind programul de formare • Crearea facilităților pentru pauze, transport, cazare și masă (dacă este necesar și sunt alocate resurse).
	Evaluarea, revizuirea și asigurarea calității programelor și a stagiilor de formare	Opțională	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea portofoliului pentru evaluarea participanților la formare • Urmărirea absolvenților programelor de formare. • Evaluarea și revizuirea programelor de formare. • Elaborarea și implementarea sistemelor de management și de asigurare a calității
	Oferirea de consiliere și consultanță în domeniul formării	Opțională	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea nevoii de consiliere individuală a participanților la formare • Managementul situațiilor și cazurilor de consiliere individuală. • Consilierea și orientarea candidaților la formare • Oferirea, la cerere, de consultanță instituțiilor beneficiare / furnizoare de formare