

NECESITATEA IMPLEMENTĂRII LIFE LONG LEARNING-ULUI ÎN SPAȚIUL UNIVERSITAR

Alina SUSLENCO, dr., asist. univ., *Facultatea de Științe Reale, Economice și ale
Mediului, Universitatea de Stat „Alec
Russo” din Bălți*

Abstract: *This research was carried out of the need to bring theoretical and methodological arguments of the necessity of implementing Lifelong Learning in the university community. University is a space dominated by academic culture, creativity, where values are formed and implemented in practice. Thus, the need to develop and maintain the creative and innovative potential of students is dictated by the complex economic conjuncture and disturbances occurring in the market. Thus, the need for lifelong learning has become an imperative for emerging economies that want to achieve sustainability. The research methodology was focused on the following methods: analysis, synthesis, induction, abduction and qualitative research. The research results outline the need for lifelong learning as time passes and knowledge are subject to obsolescence and should be constantly updated and enhanced.*

Keywords: *innovation culture, innovation, lifelong learning, innovation potential, competitiveness, university.*

*„Problema nu este cum poți să faci loc pentru ideile
inovative în mintea ta, ci cum să scapi de cele vechi”
Dee Hock.*

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă. Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde. Deși conceptul s-a modificat de-a lungul timpului, raționamentul de bază rămâne același: oamenii trebuie să își actualizeze cunoștințele și competențele, ca indivizi, cetățeni și angajați. Acest lucru este esențial pentru a sprijini competitivitatea în contextul unei economii globale a cunoașterii bazată pe tehnologie și pentru a promova integrarea socială și participarea la o societate democratică.

Participarea redusă la educația și formarea adulților din Republica Moldova poate fi explicată prin existența unor disfuncționalități între angajatori, angajați și furnizorii de educație și formare profesională. Aceste disfuncționalități duc la ¹⁷⁰un sistem de învățare pe tot parcursul vieții neperfor-

mant și puțin receptiv, în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent unul de celălalt, neinteracționând suficient.

Furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți ce dețin competențe care nu reflectă pe deplin necesitățile angajatorilor. Este posibil ca angajații și firmele să nu solicite tipurile de programe necesare economiei în schimbare a Republicii Moldova.

Extinderea învățării pe tot parcursul vieții în Republica Moldova impune depășirea constrângerilor care provoacă disfuncționalitățile menționate, și anume:

- informații reduse și asimetrice între instituțiile implicate;
- stimulente insuficiente pentru participarea la activități de educație și formare;
- capacitatea instituțională inadecvată.

Pe piața muncii, adesea angajații nu au acces la informații despre oportunitățile de formare, iar angajatorii nu beneficiază de stimulente suficiente pentru a oferi formare profesională. Angajații au acces limitat la informații despre oportunitățile de formare, în special angajații mai în vârstă și cei cu un nivel redus de educație, deși Codul Muncii prevede că angajatorii trebuie să le ofere angajaților acces periodic la formarea profesională, în practică nu se respectă această prevedere.

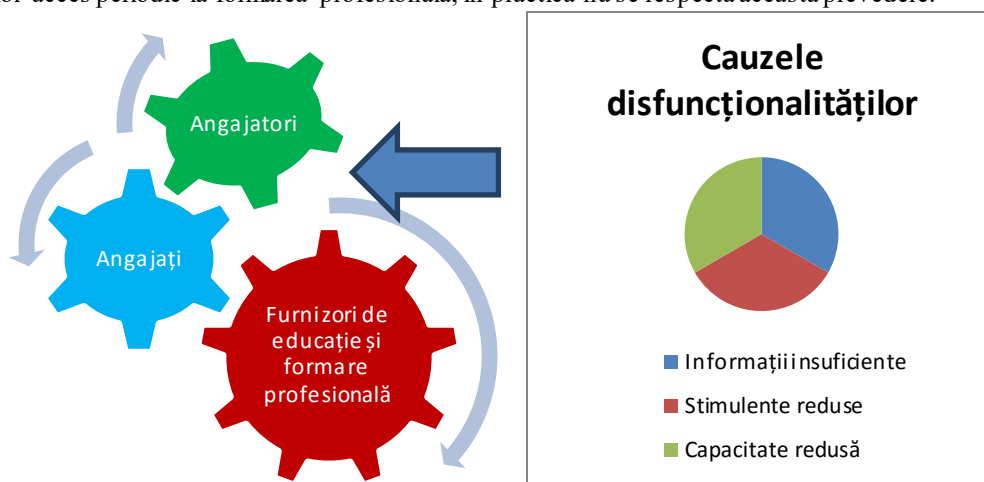


Figura 1. Cauzele disfuncționalităților în învățarea pe parcursul întregii vieți

Sursa: adaptat de autor

Aceste disfuncționalități pot fi cauzate de trei tipuri de constrângeri care sunt frecvent întâlnite în Republica Moldova:

- informații insuficiente și asimetrice între instituțiile implicate;
- stimulente reduse pentru participarea la activități de educație și formare;
- capacitatea instituțională inadecvată (7).

Aceste cauze reflectă disfuncționalitățile pieței. Statul are rolul de a contribui la depășirea disfuncționalităților pieței, în mod specific prin:

1. creșterea disponibilității și a calității informațiilor relevante;
2. crearea de stimulente pentru creșterea investițiilor în formare;
3. contribuirea la îndepărtarea barierelor legate de capacitate instituțională. Acestea le vor permite firmelor, angajaților și furnizorilor de educație și formare să ia decizii mai bune și să investească mai mult în învățarea pe parcursul întregii vieți.

Informații de calitate, disponibile tuturor părților interesate implicate în învățarea pe tot parcursul vieții, reprezintă o condiție preliminară esențială pentru eficiența acesteia. Investițiile insuficiente ale firmelor și ale angajaților în formare pot avea drept cauză și deficitul de informații, reflectând disfuncționalitățile informaționale ale pieței. Este posibil, de exemplu, ca aceștia să nu dețină informații despre disponibilitatea și calitatea furnizorilor de formare. În plus, fără o recunoaștere sau o certificare a competențelor dobândite prin educația nonformală, angajații nu pot să își demonstreze o creștere a productivității și, prin urmare, pot să aleagă să nu investească în formare. De fapt, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și nivelurile de educație și competențe se sprijină reciproc

și sunt interconectate. Persoanele cu competențe mai înalte tind să aibă locuri de muncă ce necesită mai multe cursuri de formare profesională continuă, ceea ce contribuie la dezvoltarea competențelor acestora; atitudinea pozitivă față de învățare joacă un rol similar care, în plus, contribuie la dezvoltarea sau menținerea competențelor.

Sunt puține informații disponibile cu privire la cererea și oferta generală de competențe (competențe cognitive, socio-emoționale și specifice postului) ale forței de muncă adulte din Moldova. Singura metodă de măsurare a competențelor cognitive este cea a adolescenților de 15 ani din învățământul secundar. Date de calitate privind cererea și oferta de competențe și date concrete privind decalajul de competențe reprezintă un punct de pornire necesar pentru o planificare mai bună a politicilor și pentru ca toate părțile interesate să ia măsuri pentru a depăși aceste disfuncționalități (Cojocaru, 2010: 124).

Chiar dacă părțile interesate de învățarea pe tot parcursul vieții ar beneficia de informații de o mai bună calitate, este posibil ca firmele și indivizii să continue să investească insuficient în formare datorită lipsei unor stimulente adecvate. De exemplu, este posibil ca firmele și indivizii să investească insuficient deoarece nu pot surprinde toate beneficiile ce rezultă din investițiile în formare (disfuncționalitate a pieței din punct de vedere al externalității). Mai mult, este posibil ca unele dintre beneficiile obținute în urma competențelor recent dobândite de un angajat, în special competențe care nu sunt specifice companiei, să fie utile pentru viitorii angajatori. Prin urmare, este posibil ca firmele să decidă să nu investească în competențe generale sau să nu investească deloc. De asemenea, firmele pot alege să nu formeze angajații „mobili”: cu cât este mai mare riscul de părăsire a companiei de către un angajat imediat după finalizarea perioadei de formare (adică „vânarea” angajaților formați), cu atât firmele sunt mai puțin dispuse să investească în formare. În Moldova, jumătate dintre furnizorii de formare consideră că firmele nu investesc în formarea forței de muncă, deoarece este posibil ca angajații mai bine instruiți să-și schimbe locul de muncă.

Procentajul întreprinderilor care furnizează formare profesională angajaților afectează, de asemenea, disponibilitatea de competențe pe piața muncii. Această proporție este de numai 15% în Moldova, comparativ cu media UE, de 58%. Întreprinderile mici și mijlocii din Moldova sunt mai puțin doritoare decât cele din țările UE să le asigure angajaților participarea la activități de învățare pe tot parcursul vieții (7).

În Moldova lipsesc informațiile cu privire la competențele necesare pe piața muncii și mecanismele prin care aceste informații să fie puse la dispoziția populației. Moldova încă nu participă la Programul OCDE pentru evaluarea internațională a competențelor adulților (PIAAC). Acestea sunt elemente importante de fundamentare a politicilor de învățare pe tot parcursul vieții și a unui dialog eficient între părțile interesate relevante.

Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențe cognitive, socio-emoționale și competențe specifice activității/postului. Aceste competențe sunt dobândite de-a lungul vieții, existând argumente care sprijină ideea că procesul de acumulare a competențelor cognitive și socio-emoționale se realizează, îndeosebi, în prima parte a vieții unei persoane.

Competențele cognitive și socio-emoționale solide asigură o bază pentru acumularea ulterioară a competențelor specifice prin învățământul profesional și tehnic, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții.

Tabelul 1. Seturi de competențe cu multiple aspecte

Cognitive	Socio-emoționale	Specifice postului
Implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative	Competențe non-tehnice, competențe sociale, competențe de viață, trăsături de personalitate	Implicând dezteritatea manuală și utilizarea de metode, material, unelte, instrumente
Capacitate brută de soluționare, a problemelor față de cunoștințe de soluționare a problemelor	Deschidere către experiențe, conștiinciozitate, extrovertire, caracter agreabil, stabilitate emoțională	Competențe tehnice dezvoltate prin intermediul școlarizării profesionale sau dobândite la locul de muncă
Abilitate verbal, matematică de soluționare a problemelor, memorie și viteză mentală	Hotărâre, autoreglementare, perseverență, luarea deciziilor, competențe interpersonale	Competențe aferente unei anumite ocupații (inginer, economist, etc.)

Sursa: adaptat de autor

De asemenea, ele trebuie să se plieze pe specificul educației adulților, oferind flexibilitate prin formatul modular, *peer-learning*, orientarea spre aspecte practice și aplicabilitate, evaluare adaptată contextului educațional, precum și combinarea educației formale cu cea în -formală și non-formală.

Uniunea Europeană are fixate obiective strategice care punctează importanța învățării pe parcursul întregii vieți. În baza acestor obiective strategice, multe dintre activități sunt dezvoltate pentru a se adresa zonelor prioritare de la fiecare nivel de educație și formare profesională, incluzând extinderea oportunităților pentru mobilitatea în educație și consolidarea parteneriatelor între instituțiile de educație și formare profesională și societate în general. Alte activități sunt relevante pentru toate nivelurile de educație, cum ar fi promovarea multilingvismului, a inovării, a creativității și adoptarea tehnologiei informației și a comunicațiilor.

Principalele repere stabilite pentru anul 2020 sunt următoarele:

- cel puțin 95% dintre copiii cu vârste cuprinse între patru ani și vârsta începerii învățământului primar obligatoriu să participe la educația preșcolară;
- procentul de adolescenți de 15 ani cu abilități insuficiente de citire/lectură, matematică și științe să fie mai mic de 15%;
- procentul de elevi care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare profesională să fie mai mic de 10%;
- procentul de adulți cu vârsta de 30-34 de ani care au absolvit o formă de învățământ terțiar să fie de cel puțin 40%;
- o medie de cel puțin 15% dintre adulți (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la învățarea pe tot parcursul vieții (7).

Educația continuă/permanentă este un concept integrator care înglobează toate dimensiunile actului educațional atât sub aspect temporal (educație pe toată durata vieții – *lifelong education*), cât și sub aspect spațial articulând toate influențele și acțiunile exercitate asupra educabililor într-o structură formală (școală, universitate), non-formală și informală (*life-wide education*).

Universitățile trebuie să își adapteze curricula la nevoile educabililor, oferind programe de formare inițială, dar și de formare continuă, asigurând astfel, continuitatea pregătirii și a perfecționării omului de-a lungul carierei lui profesionale și pe toată durata vieții acestuia.

Metodologia asigurării calității educației precizează că asigurarea calității educației este centrată preponderent pe rezultatele învățării. Rezultatele învățării sunt exprimate în termeni de cunoștințe, competențe, valori și atitudini care se obțin prin parcurgerea și finalizarea unui nivel de învățământ sau program de studii.

Calitatea în educație este asigurată prin următoarele procese: planificarea și realizarea efectivă a rezultatelor așteptate ale învățării, monitorizarea rezultatelor, evaluarea internă a rezultatelor, evaluarea externă a rezultatelor și prin îmbunătățirea continuă a rezultatelor în educație.

Aplicarea *Life Long Learning*ului în instituțiile de învățământ vor genera o dezvoltare durabilă, o competitivitate sustenabilă atât instituției cât și studenților săi, prin competențe adecvate cerințelor pieței muncii. Inovarea este, de asemenea, un element general implicit de implementarea *Life Long Learning*ului în spațiul universitar.

Inovarea reprezintă procesul de creație (generarea de idei noi) urmat de efectuarea schimbărilor generate de acesta. Obiectul inovării este un produs propriu zis, un serviciu sau un proces, al unei noi metode de organizare în practicile afacerilor.

Inovarea se poate raporta la mai multe niveluri ale aplicării redate în figura de mai jos:

- *Inovare de produs*, care presupune realizarea unui produs nou sau a unui produs semnificativ îmbunătățit în ce privește caracteristicile sau destinațiile sale de utilizare.
- *Inovare de proces*, care presupune implementarea de procese noi sau semnificativ îmbunătățite (tehnologii, sisteme de transport sau de livrare etc.).
- *Inovare de marketing*, care presupune implementarea unor concepte sau a unor metode de vânzare noi sau semnificativ îmbunătățite, pentru creșterea cererii de bunuri și servicii sau pentru intrarea pe noi piețe.
- *Inovare organizațională*, care presupune implementarea unor metode manageriale noi sau a unor schimbări semnificative în structura organizației;



Figura 2. Nivelurile aplicării inovării
Sursa: elaborat de autor

În funcție de nivelul de înnoire dorit, organizația poate să aplice fie inovarea incrementală (care presupune îmbunătățiri minore ale produselor, serviciilor, proceselor, și modelelor de afacere existente), fie inovarea radicală (care presupune crearea de produse, servicii, procese, structuri organizaționale sau modele de afaceri în totalitate noi).

În mod uzual, proiectele de inovare radicală presupun un nivel foarte ridicat de risc și costuri având un grad înalt de incertitudine și complexitate cu impact mare asupra afacerii, în vreme ce inovarea incrementală este mai puțin riscantă.

Cunoașterea, ca proces fundamental al procesului educațional, se bazează pe o structură solidă a cercetării științifice ce asigură forma capabilă de înnoire și progres.

La nivel organizațional, managementul inovațiilor aduce în prim-plan o nouă orientare spre structuri flexibile și spre crearea unei atmosfere destinate, orientate spre creație, necesare dezvoltării și promovării noilor idei de către cadrele didactice.

Studiile de specialitate indică existența unui management al ideilor drept un nou instrument de conducere. La baza acestuia se află procesul de implementare a unei culturi inovatoare în întreaga organizație.

Aceasta este caracterizată de crearea condițiilor favorabile pentru cadrele didactice, de posibilitatea comunicării interpersonale, de toleranța față de greșeli, de delegarea responsabilității, de orientarea spre lucrul în echipă.

Dezvoltarea unei culturi a inovării nu depinde numai de existența unor inovări. Universitățile, pentru a putea să dezvolte programe de inovare, în mediul universitar trebuie să se facă simțită o cerință de inovare, să se formeze o agenție de inovare și transfer inovațional.

De asemenea, este necesar ca conducerea universității să devină conștientă de problematica inovării și de faptul că este necesar aportul lor la dezvoltarea unei culturi a inovării care să stimuleze atât cadrele didactice, cât și studenții.

O universitate poate deveni inovatoare prin:

- strategia dezvoltării universității printr-un proces de inovare;
- principii manageriale de organizare a inovării;
- lansarea unui program de inovare;
- cadre didactice pentru procesul inovării;
- principii ale implementării unei strategii de inovare;
- sarcinile implementării unei strategii de inovare;
- asumarea riscului în realizarea unei inovări.

Astfel observăm că atât universitățile cât și întreprinderile trebuie să implementeze o cultură a inovării, care ar stimula generarea de idei noi, dezvoltarea de modele noi și vor genera spre final un spirit de inovare centrat strategic, care ar îndrepta întreprinderea, universitatea spre dezvoltarea durabilă.

Concluzii

În urma cercetărilor efectuate, putem concluziona că necesitatea adoptării unor elemente ale managementului cercetării, inovării într-o societate a cunoașterii este o necesitate pentru toate întreprinderile, universitățile care doresc să atingă competitivitatea și să pășească pe cale dezvoltării sus tenabile.

Abordarea sistematică a procesului inovării trebuie să întrunească următoarele:

- noile oferte create/ planuri de învățământ, ghiduri, suporturi de curs, manuale, monografii;
- procese și metode nou abordate/metode interactive, jocuri de rol, metode imitative, metode intuitive de învățare creativă ș.a.

Bibliografie:

1. Cojocaru, V. *Teoria și metodologia transferului inovațional în învățământul superior*. Chișinău: Pontos, 2010.
2. Băcanu, B. *Management strategic*. București: Teora, 1999, p.215.
3. Manolea, Gh. *Bazele cercetării creative*. București: AGIR, 2006.
4. Tripon, A. *Managementul inovării: Sinteze și aplicații*. Târgu-Mureș: Universitatea „Petru Maior”, 2002.
5. Țăran, N., Stanciu, A. *Managementul realizării noilor produse și tehnologii*. Timișoara: Aura, 2005, p. 32-64.
6. *Biroul Național de Statistică, disponibil online pe: www.statistica.md*
7. European Commission – Innovation Union. Disponibil online pe: <http://ec.europa.eu/research/innovationunion/index_en.cfm>
8. Strategia Cercetare – Inovare până în 2020 disponibilă online pe: <lex.justice.md/UserFiles/.../anexa%201_920.doc>