

**INSTRUIREA ȘI DEZVOLTAREA ANGAJAȚILOR: PROVOCĂRI  
ȘI PERSPECTIVE ÎN CONTEXTUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI LA DISTANȚĂ**

**Simona DOLGAN**, *studentă*, **Daniela DONOS**, *studentă*,  
*Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor*  
*Universitatea „Alexandru Ioan-Cuza”, Iași, Extensiunea Bălți*  
Conducător științific: **Alina SUSLENCO**, *dr., lect. univ.*

**Abstract:** *In this paper, the most important aspects regarding the training and development of employees in the context of distance learning were analyzed. Given the fact that the Covid-19 pandemic, employees of educational institutions face problems*

*related to the need to assimilate new technologies and apply them in the classroom. Due to the standard of living in our country, it is observed that currently this problem is a major one and affects the entire education system. The research methods were: analysis, synthesis, induction, abduction, deduction, scientific abstraction. In conclusion, we can mention that new measures and regulations should be applied in the Labor Code and the Education Code regarding the regulation of labor relations between employee and employer where the work of teachers with students, students should be clearly regulated. The state must also prepare courses, trainings for all teachers at all levels of education in order to facilitate the transition to distance learning.*

**Keywords:** *employee training, employee development, education, distance learning, educational institutions.*

Ca nucleu al tuturor afacerilor este considerat omul, restul resurselor, utilajelor, banilor, terenurilor sunt considerate secundare. Afacerile se bazează pe servirea nevoilor consumatorilor. Resursele umane reprezintă în realizarea activităților economice o componentă foarte importantă care permite funcționalitatea celorlalte componente ale turismului. Omul are capacitatea de a schimba resursele naturale și materiale în resurse atât potențiale, cât și efective.

Pentru a face ca sectorul public să funcționeze eficient, pe lângă existența potențialului și a echipamentelor necesare, se simte nevoia primordială a contribuției resurselor umane care dau sens întregii activități și contribuie la evoluția acesteia. Importanța capitalului uman avansează odată cu creșterea exigențelor din partea consumatorilor vizavi de calitatea serviciilor oferite, deoarece capitalul uman contribuie la dezvoltarea sectorului public, a unor segmente din ce în ce mai diverse a consumatorilor.

Capitalul uman și domeniul învățământului se află într-o strânsă legătură. Datorită importanței sale, sfera învățământului atribuie muncii prestate o serie de trăsături, printre care dintre cele mai importante s-ar evidenția următoarele:

- consumul de muncă vie;
- răspunderea morală și materială superioară;
- nivelul ridicat și complex de pregătire profesională;
- legătura directă dintre profesor-elev;
- standarde înalte de performanță;
- utilizarea modelului muncii cu timp parțial [6, p. 124].

*Consumul de muncă vie* ocupă un loc de vârf comparativ cu alte ramuri care au măriri și producție relativ asemănătoare. Conform celor menționate anterior, putem afirma că sectorul învățământului relaționează cu trăsăturile fundamentale ale componentelor din sectorul terțiar. Necesarul de muncă la unitatea de produs este unul din cele mai ridicate, ceea ce presupune un număr mai mare de lucrători și conduce la o productivitate a muncii mai redusă. Această situație este rezultatul faptului că mecanizarea și automatizarea au o sferă de aplicare relativ limitată, realizându-se un număr mic de operațiuni.

*Răspunderea materială și morală superioară* reiese din contribuirea și implicarea la maximum a angajaților din sfera învățământului în procesul oferirii produsului final – a cunoștințelor către elevi. Răspunderea materială este reprezentată de către valorile materiale de care duc răspundere și le coordonează. Efortul depus de către

lucrători presupune odată cu realizarea unor elemente ce țin de ordinul cantitativ, cantitatea serviciilor care se prestează, numărul de elevi în clase, și realizarea unor cerințe ce țin de ordinul calitativ precum și gradul de satisfacere a planului de învățământ.

Relația dintre un angajat din domeniul învățământului și elev este una de importanță individuală ce se deosebește de alte ramuri, astfel efortul angajaților din învățământ vizează realizarea unor cerințe ce țin de ordinul calitativ, dar fără a le omite pe cele de ordin cantitativ. Astfel, un angajat din domeniul învățământului are o contribuție destul de importantă în educarea generațiilor viitoare, captivarea atenției și provocarea interesului pentru a studia.

*Nivelul ridicat și complex de pregătire profesională* prevede faptul că atunci când profesorul are în față diferiți elevi, acesta trebuie să fie atent, creativ, inteligent încât să aibă posibilitatea de a explica în așa fel încât fiecare elev să poată înțelege, dar și să-i trezească dorința de a studia, de a descoperi noi tărâmurii.

*Contactul direct profesor-elev* oferă prima impresie, primul contact pe care îl poate avea elevul. În domeniul învățământului o caracteristică importantă este legătura dintre profesor și elev, aceasta determinând elevul să învețe să afle ceva nou.. Contactul direct profesor-elev necesită o atitudine serioasă pentru pregătirea profesională a cadrului didactic, precum și informarea dar și educarea elevului.

Pentru a activa ca angajat în domeniul învățământului este nevoie să stăpânești niște abilități, unele dintre ele ar fi cele enumerate mai jos:

- capacitatea de a comunica și de a se adapta după tipul de client pe care îl are în față;
- abilități de lucru în echipă;
- capacitatea de a face față muncii tensionate;
- abilități de administrare;
- capacitatea de a păstra echilibrul în luarea unei decizii în urma apariției unor probleme neprevăzute și de a face față unor situații delicate;
- capacitatea de a încerca să înțeleagă orice tip de elev și să îl motiveze să învețe [5, p. 85].

Competențele necesare pentru un angajat în sfera învățământului privește următoarele aspecte:

- caracteristici atât fizice, cât și psihice pe care le deține angajatul;
- performanțele și succesele obținute în cariera profesională;
- demonstrarea deținerii aptitudinilor necesare la locul de muncă;
- atitudinea lucrătorului față de postul pe care îl ocupă [3, p. 53].

Pentru a dobândi aceste competențe profesorii trebuie să aplice mai multe metode de învățare, dezvoltare a competențelor sale.

În contextul pandemiei Covid 19, necesitatea de învățare și dezvoltare în domeniul învățământului s-a accentuat, deoarece sistemul de învățământ a trebuit să facă față unor perturbări majore. Astfel, nici profesorii, nici elevii nu au fost pregătiți de asemenea conjunctură de aplicare a învățământului la distanță. Nu a fost pregătită nici legislația națională în acest domeniu. Dacă analizăm Codul Muncii al Republicii Moldova, putem observa că în el se regăsesc aspecte de reglementare a formării profesionale a angajaților întreprinderilor și aspecte cu privire la contractul de ucenicie.

Astfel, articolul 216 din Codul Muncii, privind Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă, alineatul 1 stipulează că „Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu persoana care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională”. De aici se observă că angajatul poate încheia cu angajatorul un asemenea contract în cazul în care nu are calificarea necesară [2].

Pe de altă parte, conform alineatului 2, observăm că „Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative”. Astfel, acest contract este reglementat de codul civil al Republicii Moldova.

Pe lângă contractul de ucenicie, potrivit alineatului 3 al Codului Muncii, „Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității”. Se observă că angajatorul poate încheia cu orice salariat și un contract de formare profesională continuă în vederea oferirii posibilității de formare continuă în cadrul instituției.

Alineatul 4 al articolului 216 din Codul Muncii stipulează că „Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii”.

Articolul 217 din Codul Muncii, alineat 1, menționează că contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă, conțin:

- a) numele și prenumele sau denumirea părților;
- b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;
- c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;
- d) termenul contractului;
- e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;
- f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue;
- g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art.85, art.86 alin. (1) lit. g)-r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit. e [2].

Pe lângă aceste clauze, alineatul 2 din articolul 217 prevede că contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

În afară de aceste aspecte, articolul 218 din Codul Muncii, menționează că durata uceniciei și a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

În același timp, alineatul 2, articolul 218, din Codul Muncii, stipulează că timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

De asemenea, potrivit alineatului 3, articolul 218, salariații încadrați în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului.

Totodată, alineatul 4 din articolul 218, stipulează că în cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sunt interzise:

- a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- b) munca suplimentară;
- c) munca de noapte;
- d) detașarea nelegată de formarea profesională.

Alineatul 5 al articolului 218 prevede că termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

Potrivit alineatului 3 din articolul 219 din Codul Muncii, angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților, eficiența sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor.

Articolul 220 din Codul Muncii stipulează că contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare, iar articolul 221 din Codul Muncii stipulează că contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul Civil [2].

Pentru a prezenta prevederile legislative ale Republicii Moldova privind pregătirea și dezvoltarea angajaților din domeniul învățământului, vom analiza prevederile Codului Educației.

Analizând prevederile articolului 5 al Codului Educației din Republica Moldova, menționăm că aspecte privind dezvoltarea angajaților din domeniul învățământului se regăsesc chiar de la început de la misiunea educației, unde sunt elucidate următoarele misiuni:

- a) satisfacerea cerințelor educaționale ale individului și ale societății;
- b) dezvoltarea potențialului uman pentru a asigura calitatea vieții, creșterea durabilă a economiei și bunăstarea poporului;
- c) dezvoltarea culturii naționale;
- d) promovarea dialogului intercultural, a spiritului de toleranță, a nediscriminării și incluziunii sociale;
- e) promovarea învățării pe tot parcursul vieții;
- f) facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie pentru bărbați și femei.

Pe de altă parte, potrivit articolului 39 din Codul Educației din Republica Moldova, în standardele de stat în domeniul educației sunt evidențiate necesitatea de a dezvolta competențele cadrelor didactice, dar și ale cadrelor manageriale din instituțiile de învățământ. Astfel, standardele educaționale de stat în învățământul general vizează:

- a) elaborarea Curriculumului național ca document de reglementare;

- b) structurarea la elevi a competențelor definite prin Curriculumul național;
- c) dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor manageriale și didactice;
- d) elaborarea manualelor și a altor suporturi și resurse educaționale;
- e) asigurarea condițiilor și a resurselor materiale necesare pentru un proces educațional eficient [1].

Potrivit alineatului 1 al articolului 58 din Codul Educației, activitatea de mentorat în învățământul general este promovată activitatea de mentorat prin care o persoană cu experiență (mentorul) oferă sprijin, ajutor și schimb de experiență și cunoștințe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională și achiziția de competențe sau cunoștințe.

Alineatul 2 din articolul 58 stipulează că cadrul didactic sau managerial poate deveni mentor, dacă are o pregătire specială obținută în cadrul formării inițiale sau continue și experiență în domeniul profesat. Potrivit alineatului 3, activitatea de mentorat se desfășoară sub următoarele forme:

- a) mentorat de practică;
- b) mentorat de inserție profesională;
- c) mentorat de dezvoltare profesională [1].

Alineatul 6 al articolului 58 stipulează că mentoratul de dezvoltare profesională se realizează la locul de muncă și asigură dezvoltarea profesională și avansarea în carieră a cadrelor didactice.

Potrivit alineatului 1 al articolului 123 din Codul Educației din Republica Moldova, învățarea pe tot parcursul vieții include activitățile de învățare realizate de o persoană pe parcursul vieții, în scopul formării sau dezvoltării competențelor din perspectivă personală, civică, socială și profesională. Învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde învățământul general, profesional-tehnic și superior, precum și formarea profesională continuă a adulților.

Potrivit alineatului 5 din articolul 123 din Codul Educației, învățarea pe tot parcursul vieții se realizează în contexte de educație formală, nonformală și informală. Învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației formale reprezintă un proces instituționalizat, structurat și bazat pe o proiectare curriculară explicită.

Articolul 124 din Codul Educației, alineat 1, menționează că învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației formale se poate realiza în următoarele instituții sau organizații:

- a) instituții de învățământ general, profesional tehnic și superior;
- b) instituții sau organizații publice și private care oferă servicii de educație și programe de formare profesională, autorizate provizoriu sau acreditate;
- c) întreprinderi sau organizații care oferă propriilor angajați programe de formare profesională, autorizate provizoriu sau acreditate.

Potrivit alineatului 2 din articolul 124, învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației nonformale se poate realiza în următoarele instituții sau organizații:

- a) instituțiile și organizațiile menționate la alin. (1);
- b) instituții extrașcolare;
- c) centre de îngrijire și protecție a copilului;
- d) întreprinderi;

- e) instituții culturale;
- f) asociații profesionale, culturale, sindicale;
- g) organizații nonguvernamentale;
- h) alte organizații [1].

De asemenea, potrivit alineatului 3, articolul 124, învățarea pe tot parcursul vieții în contextul educației informale se realizează prin activități organizate în familie, la locul de muncă, în comunitate, în rețele sociale, prin activități de voluntariat, sportive, culturale etc. și poate conduce la formarea de competențe și calificări.

Alineatul 1 din articolul 125 stipulează că statul garantează accesul și susține, inclusiv financiar, învățarea pe tot parcursul vieții. Aliniatul 2 din articolul 125 stipulează că finanțarea învățării pe tot parcursul vieții se realizează din surse publice și/sau private, în bază de parteneriat public-privat, prin finanțare și cofinanțare de către angajatori, organizații nonguvernamentale, din fonduri nerambursabile în cadrul programelor internaționale, precum și prin contribuția beneficiarilor [1].

În baza analizelor efectuate, putem evidenția faptul că dezvoltarea resurselor umane în societatea cunoașterii este o cerință vitală. Prin urmare, angajații trebuie să cunoască diverse tipuri de informații care îi ajută la prestarea serviciilor calitative și în educarea generației tinere. Astfel, în domeniul învățământului această exigență este și mai accentuată. Angajații din acest sector, în contextul pandemiei Covid-19, trebuie să corespundă cerințelor să aibă cunoștințe în domenii ca tehnologiile digitale, să aplice aceste tehnologii la orele cu studenții, să motiveze elevii să fie activi și prezenți la ore.

Ar fi benefice realizarea următoarelor recomandări:

1. *Organizarea la nivel de stat a trainingurilor și webinarelor pentru cadrele didactice.* În vederea creșterii gradului de pregătire a cadrelor didactice, este necesară organizarea de către Ministerul Educației a trainingurilor, workshopurilor, conferințelor prin care să ușureze trecerea la procesul de învățământ la distanță;
2. *Introducerea modificărilor în Codul Educației.* În vederea reglementării muncii la distanță, este necesar de intervenit cu modificări și completări la Codul Educației ce prevăd reglementarea modalității de promovare, evaluare a învățământului la distanță;
3. *Introducerea completărilor în Codul Muncii.* Este necesar de completat Codul Muncii al Republicii Moldova cu prevederi ce țin de munca la distanță și reglementarea raporturilor de muncă dintre angajat și angajator.

#### **Bibliografie:**

1. Codul educației al Republicii Moldova. [online] [citat 29.03.2020] Disponibil: <https://mecc.gov.md/ro/content/codul-educatiei-0>
2. Codul Muncii al Republicii Moldova. [online] [citat 29.03.2020] Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=113032&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro)
3. MOVILĂ, I., DOROGAIA, I., SUSLENCO, A. et al. *Management strategic al potențialului uman.* Bălți: Presa universitară bălțeană, 2014. p. 85-124. ISBN 978-9975-50-138-5.
4. MOVILĂ, I., SUSLENCO, A. Dezvoltarea strategică a potențialului uman prin instruirea orientată spre piață: recomandări pentru întreprinderile Republicii Moldova. In: *Economica.* 2015, nr. 4 (94), p. 14-21. ISSN 1810-9136.

5. SUSLENCO, A. Creativitatea pentru inovare. Provocări pentru Republica Moldova. In: *Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine* (vol. XXVII). Iași: Tehnopress, 2016. p.133-146. ISBN 978-606-685-456-6.
6. SUSLENCO, A. *Dezvoltarea capitalului uman și competitivitatea întreprinderii*. Iași: Tehnopress. 2015. 246 p. ISBN 978-606-687-179-2.
7. TRUSEVICI, A., SUSLENCO, A. *Managementul resurselor umane: un demers calitativ în practica organizației*. Iași: Tehnopress, 2018. 146 p. ISBN 978-606-687-347-5.