

## PROFESSIONAL MOBILITY AND DEVELOPMENT - THE SYSTEM OF TRANSFERABLE PROFESSIONAL CREDITS

**Elena Oliviana Epurescu**  
**Lecturer, PhD., Politehnica University of Bucharest**

*Abstract: Achieving some of the most important goals of the evolution and development of training and education systems, transferability and professional mobility, can only be achieved by applying the system of transferable professional credits and at the level of the initial and continuous training system of teachers.*

*This continuous process is not an end in itself but is a prerequisite for accomplishing an essential mission, training and developing a teaching career. From this point of view, the dimensions of the teaching career aimed at the initial and continuous training of teachers in the Romanian education system are: professionalization, the affective-motivational dimension; the socio-relational dimension. The rupture between the initial and the continuous formation represents a big problem that can be solved by a modern and flexible solution - the system of transferable credits of studies.*

*Keywords: initial training, continuous training, transferable professional credits, professional mobility, professional development.*

### I. Introducere

Se știe că între cele două dimensiuni - formarea inițială și formarea continuă - trebuie să existe o interacțiune permanentă dublată de o coerență a politicilor educaționale în domeniu.

Apreciem că unicul criteriu la nivelul de stabilire a coordonatelor și implicațiilor logico-științifice între formarea inițială și cea continuă îl constituie sistemul creditelor transferabile de studii.

Dincolo de avantajele și limitele sistemului de credite transferabile, din perspectiva formării inițiale și continue, se va putea observa aportul semnificativ la reformarea pe baze noi, flexibile și deschise a procesului de formare.

Sistemul de credite transferabile a fost testat cu succes în mai multe țări.

Adoptarea lui trebuie să țină cont de specificul național, de particularitățile sistemului de formare.

Sistemul de credite face posibilă angajarea individului într-o activitate pentru care el este mai motivat, își poate stabili singur traseul curricular în conformitate cu cerințele minime din fiecare instituție de învățământ.

Programele de studiu devin flexibile, permit mai multe abordări care duc la același rezultat.

Un alt avantaj al sistemului de credite îl constituie evaluarea cunoștințelor dobândite, evaluarea nu mai ia în considerare doar aspectele accidentale, ci se face tot pe parcursul instruirii, devenind evaluare continuă.

Nu se mai evaluează doar cunoștințele factuale, ci și cantitatea de muncă pe care cel instruit o investește.

Creditul este o unitate de valoare pe care o stabilesc de comun acord cei interesați printr-un proces transparent.

Creditul este menit să indice cantitatea de învățare presupusă de respectiva disciplină în relație cu totalitatea cerințelor instrucționale și de pregătire în vederea obținerii certificatului de studii ori a diplomelor.

Implementarea sistemului de credite se face după o serie de principii:

- principiul mobilității- construcția cursurilor de credit trebuie făcută în așa fel încât să permită studentului mobilitate pe verticală, micșorarea duratei maxime de rezidență la cursuri prin acumularea creditelor necesare și mobilitate orizontală înțeleasă ca oficializare a unor listing-uri de cursuri credit pe domenii științifice;
- principiul modularității face posibilă depășirea monospecializării prin alcătuirea unui modul secundar accesibil studenților de la altă facultate finalizat prin licență;
- principiul curriculumului- care presupune secvențierea internă a disciplinelor de învățământ în unități echivalente ca valoare psihologică și epistemologică;
- principiul responsabilității se referă la responsabilizarea studentului în alegerea carierei, a rutei curriculare în raport cu particularitățile și cu așteptările sale;
- principiul succesului și al eficienței – presupune construcția armonioasă a cursurilor- credit astfel încât instituțiile de formare să devină instituții puternice dotate cu mecanisme de autoreglare și organizate după criteriul eficienței;
- principiul transferului care se referă la posibilitatea transferului de credite academice, adaptarea programelor de formare inițială și continuă la standardele educaționale omologate.

În studiul *Credite - Standarde - Transferabilitate, Alocare, Certificare* aplicații pentru construcția programelor de formare, prof. R.Iucu (2002) prezintă într-o manieră sintetică următoarele caracteristici și variabile ale sistemului creditelor profesionale transferabile, aplicate în domeniul formării inițiale, dar și continue a personalului didactic.

Creditul desemnează volumul de muncă și efort necesar unui student/cursant pentru promovarea cu succes a unei discipline de specialitate dintr-un program de studiu și îndeplinirea obiectivelor prestabilite.

Creditul:

- reprezintă o unitate de valoare;
- tinde să indice cantitatea de muncă și efort implicate în promovarea unei discipline dintr-un program de studiu;
- stabilește o relație cu cantitatea totală a solicitărilor de studiu necesare pentru promovarea întregului program;
- permite o ierarhizare a fiecărei activități la nivel de modul, a modulelor la nivel de disciplină, a disciplinelor la nivel de program;
- indicator complex, cantitativ și calitativ, cu puternice rezonanțe psihologice la nivelul expectanțelor și a imaginii de sine;
- are o puternică valoare pragmatică prin conversia sa din planul academic în cel profesional, transferabilitatea profesională a creditului.

Criteriile pentru determinarea numărului de credite alocate unei discipline dintr-un program de studiu/formare:

- locul disciplinei în programul de studiu - vor trebui remarcate diferențe de cotație între cursurile obligatorii, cursurile opționale și cursurile facultative;

- extensia temporală a activităților specifice disciplinei (numărul de ore alocate disciplinei în programul de studiu/formare);
- volumul total de efort presupus de parcurgerea condițiilor și a condițiilor de participare la program/disciplină/modul: participarea la activitățile de formare specifice;
- studierea unei bibliografii de extensie variabilă cu specificarea unui minimum;
- elaborarea unor lucrări de evaluare cu precizarea numărului de pagini;
- studiul personal și contribuții creative dezvoltate prin inițiative personale.

## **II. Propunerile de dezvoltare a unor criterii pentru determinarea numărului de**

### **credite alocate unei discipline dintr-un program de formare a cadrelor didactice**

Variabile instituționale: misiune; vechime instituțională; experiență în domeniu; autorizări, certificări interne și externe; număr de angajați; structura managerială; numărul stagiilor și activităților de formare desfășurate anterior; monitorizarea absolvenților programelor de formare desfășurate anterior.

Variabile curriculare: lista programelor de formare dezvoltată până în prezent; corelarea strategică a obiectivelor din programele de formare cu activitățile propuse; coerența pe verticală și pe orizontală a modulelor la nivel disciplinar; articularea structurilor disciplinare la nivel de formare; progresia logico-științifică a fiecărui modul; determinarea clară a formelor și instrumentelor de evaluare; structurarea modulelor de formare la nivelul raportului obligatoriu/opțional; adaptarea programelor de formare la cerințele sociale și la nevoile personale ale participanților.

Variabile referitoare la resursele umane: numărul de persoane angajate în procesul de formare; gradul de calificare al persoanelor implicate; analiza pe criterii de vârstă a resurselor umane implicate în programul de formare; domenii de expertiză; competențe în domeniul psihologiei și pedagogiei adulților; munca în echipă.

Variabile psiho-pedagogice: așteptările cursanților față de programul de formare; efortul programat; sarcinile de efectuat; satisfacția la finele programului nivelului științific; starea de spirit.

Imagine și evaluare: efortul programat; sarcinile de efectuat; satisfacția la finele programului; nivelul științific; starea de spirit.

Sistemul de credite face posibilă perfecționarea cadrului didactic, dacă acestuia i s-a oferit posibilitatea să parcurgă cursuri pe care nu le-a parcurs în cursul formării inițiale.

În acest sens, baza de pornire în această întreprindere o constituie o succintă radiografiere critică a modului actual de aplicare.

Deși creditele își propun să măsoare volumul normal de muncă pretinsă unui student sub toate formele sale, din punct de vedere formal, se orientează preponderent numai spre anumite forme, examenele.

Pentru că nu înlocuiesc evaluarea studentului/cursantului prin note, creditele au ca scop să măsoare calitatea învățării și implicit nu se bucură de suficientă considerație din partea studenților/cursanților.

Durata standard de studiu a unei discipline este în formă cuantificată sistemului de credite- semestrul.

Convenția de 30 credite/semestru aleasă pentru a nu crea inutile deosebiri de sistemul European ECTS și implicit alocarea creditelor la nivelul fiecărei discipline de studiu prevăzută în planul de învățământ au constituit demersuri sterile, excesiv convenționale și nemotivate pentru cadrele didactice.

Nerespectarea bazei de calcul pentru cantitatea de muncă cerută studentului, timpul necesar frecventării și parcurgerii activităților educaționale și faptul că unitățile de credit nu

măsoară importanța disciplinei a condus la confuzia numărului de credite cu regimul obligatoriu, opțional sau facultativ al disciplinelor de studiu.

Valoarea actuală a creditelor utilizate în sistemul de învățământ superior este una, mai ales, cantitativă.

Transferabilitatea între structurile aparținând unor specializări sau profile diferite nu a rămas decât la nivelul utopic al principiilor generale avute în vedere pentru aplicarea sistemului de credite.

Condițiile prelabile, necesar a fi respectate în situația opțiunii pentru un nou curs ori program de studiu din partea unui student, trebuie să fie unitare la nivelul instituției de învățământ superior și avansate în timp util spre studiu și informare.

Insuficiența informare asupra implementării sistemului de credite academic și acordarea limitată a consilierii necesare atât pentru studenții/cursanții interesați cât și pentru profesori ori pentru personalul de secretariat, au constituit blocaje semnificative la nivelul aplicării și acceptării acestuia

Inutilitatea sistemului de credite în obținerea unui loc pe piața forței de muncă-necorelarea sistemului de credite academice, profesionale cu sistemul de recrutare și selecție a forței de muncă, fapt ce a făcut ca sistemul să nu aibă continuitatea solicitată de dinamica forței de muncă.

Necesitatea prelungirii sistemului de credite academice la procesul de formare continuă a cadrelor didactice constituie o necesitate pentru optimizarea relațiilor dintre formarea inițială și cea continuă a personalului din învățământ.

Conceput astfel, sistemul ar putea răspunde și obiectivului general al formării continue a cadrelor didactice din România referitor la redimensionarea raportului dintre componenta teoretică și cea practică a curriculum-ului de pregătire a cadrelor didactice.

### **III. Competențe dezvoltate în cadrul sistemului**

#### **1. Competențe metodologice:**

- utilizarea adecvată a conceptelor și teoriilor din științele educației (didactica generală/a specialității, abordări interdisciplinare, psihologia educației/școlare);
- proiectarea conținuturilor instructiv-educative;
- utilizarea metodelor și strategiilor de predare adecvate particularităților individuale/de grup, scopului și tipului lecției;
- stabilirea materialelor și auxiliarelor didactice utilizate în activitățile de învățare;
- utilizarea optimă a factorilor spațio-temporali în vederea eficientizării procesului instructiv-educativ;
- manifestarea unei conduite metodologice inovative în plan profesional.

#### **2. Competențe de comunicare și relaționare:**

- stăpânirea conceptelor și teoriilor moderne de comunicare;
- accesarea diverselor surse de informare în scopul documentării;
- proiectarea, conducerea și realizarea procesului instructiv-educativ ca act de comunicare.

#### **3. Competențe psiho-sociale:**

- valorificarea metodelor și tehnicilor de cunoaștere și activizare a elevilor;
- asumarea responsabilă a rolului social al cadrului didactic.
- utilizarea calculatorului în procesul instructiv-educativ;
- conceperea și utilizarea materialelor/mijloacelor de învățare;
- aplicarea strategiilor didactice de utilizare eficientă a mijloacelor/auxiliarelor didactice în procesul de învățământ.

4. Competențe de managementul carierei:

- utilizarea metodelor și tehnicilor de autocontrol psihocomportamental;
- adoptarea de conduite eficiente pentru depășirea „situațiilor de criză”;
- manifestarea unei conduite (auto) reflexive asupra activităților didactice/pedagogice proprii;
- manifestarea deschiderii față de tendințele novatoare necesare dezvoltării profesionale.

### **Concluzii**

Sistemul de credite are o serie de efecte anticipate atât pozitive cât și negative.

Ca efecte pozitive, se înregistrează posibilitatea de dezvoltare a unei cariere didactice responsabilă și motivantă.

Cel format capătă autonomie, dar și responsabilitatea acțiunilor sale; evoluția ulterioară se face în conformitate cu motivația și posibilitățile personale; permite recunoașterea completă a studiilor atât pe plan național cât și internațional.

Efectele negative se împart în două categorii: dificultăți de implementare- lipsa sau insuficiența bazei materiale adecvate și rezistența la schimbare manifestată la diverse niveluri ale sistemului.

Cu toate efectele negative anticipate, sistemul de credite transferabile este un instrument modern de cuantificare a performanțelor profesionale ale individului, în general, și ale cadrului didactic în particular.

Unitățile de credit sunt o cale pentru a măsura progresul studentului/cursantului.

Progresul se referă la dobândirea de noi capacități și competențe fie prin contact la curs, fie prin studiu individual.

Un aspect deosebit de important este acela că se iau în considerare și eforturile pe care studentul le face individual sau în afara instituției de bază.

Dacă sub aspect individual beneficiile nu sunt vizibile decât după perioade mai mari de timp, în plan instituțional, beneficiile nu întârzie să apară.

Restructurarea instituțională este vizibilă la toate nivelurile sistemului.

### **BIBLIOGRAPHY**

1. Cropley, A.J., Dave, R.H. (1978). Lifelong education and training of teachers- Unesco Institute for Education, Hamburg and Pergamon Press.
2. Iucu, R., Pânișoară, O. (2000). Formarea personalului didactic. București: Editura UMC.
3. Iucu, R. (2002). Sistemul creditelor profesionale transferabile, în Buletinul Centrului Național pentru Formarea Personalului din Învățământul Preuniversitar, nr 2, București.