FORMAREA PROFESIONALĂ ŞI EDUCAŢIA PERMANENTĂ ÎN PROCESUL DE REFORMĂ ÎN CULTURĂ

Victor SIMION

EDITORIAL

Asocierea conceptului de educaţie permanentă cu cel de reformă poate părea, la început, uşor forţată. Din cele ce urmează sperăm să se înţeleagă faptul că aceste concepte nu numai că nu sunt incompatibile, ba mai mult, se presupun ca elemente indispensabile procesului de reformă. Cu alte cuvinte, formarea profesională este unul din elementele de bază ale schimbării.

Să ne explicăm.

Formarea profesională, educaţia permanentă vizează, în egală măsură, familiarizarea participanţilor cu metode, tehnici, procedee, principii etc. noi - în domeniile specifice de activitate muzeografică -, precum şi conştientizarea necesităţii de îmbunătăţire permanentă atât a performanţelor individuale, cât şi cele ale instituţiei culturale vis-a-vis de rolul şi funcţiile sale în societate. Se poate percepe astfel necesitatea ieşirii din rutină şi conştientizarea schimbării calitative a comportamentului profesional, precum şi perceperea necesităţii realizării unor schimbări la nivelul instituţiei.

Schimbarea, reforma presupun, desigur, o breşă în atitudinea (de regulă) conservatoare atât a grupului profesional, cât şi a managerilor. Ea nu poate avea efecte pozitive decât în măsura în care întreg grupul (sau, cel puţin, o bună parte din el) este implicat în procesul de formare profesională, astfel încât să existe un mediu apt a înţelege necesitatea producerii sale. Din acest motiv în ţările occidentale s-a oficializat, printr-o legislaţie adecvată, obligativitatea educaţiei permanente şi a formării profesionale văzută pe o condiţie sine-qua-non pentru împlinirea în condiţii optime a proiectelor de schimbare. Cu alte cuvinte, formarea profesională însoţeşte şi este implicată în mod obligatoriu în dinamica vieţii profesionale (indiferent de domeniu), atunci când se preconizează decizii de schimbare.

Din punct de vedere teoretic acţiunea de formare şi perfecţionare profesională implică trei etape, fiecare cu efecte specifice la nivelul individului şi al colectivităţii profesionale din care acesta face parte:

a. etapa de dobândire a cunoştinţelor (adică de stăpânire corectă a valorilor unanim recunoscute la un moment dat);

b. etapa de schimbare a atitudinii (a modului de gândire, a mentalităţilor, ca urmare a stăpânirii valorilor);

c. etapa de schimbare a comportamentului (care presupune o ruptură, o schimbare de mentalitate şi, implicit, un nou mod de organizare a activităţii).

Desigur, aceste etape depind de atributele pe care le va căpăta persoana care a participat la perfecţionarea profesională, de obiectivele urmărite de responsabilii ierarhic-superiori, precum şi de modul în care mediul din care face parte persoana implicată în actul de perfecţionare este receptivă la nou, în care apreciază şi primeşte bagajul informativ dobândit de acesta. Perfecţionarea înseamnă, în esenţă, dobândirea unor noi calităţi profesionale care atrag după sine o competenţă sporită în domeniul propriu de activitate.

https://biblioteca-digitala.ro

Sigur că orice schimbare sau propunere de schimbare atrage după sine o serie de reacţii:

- reacţii emotive (teama de necunoscut, de eşec, de pierdere a competenţei ş.a.m.d.;
- de natură profesional-cognitivă (insuficienţa cunoştinţelor cerute de noua situaţie, opacitatea la nou, la practica novatoare etc.);
- de natură practică (teama de muncă, de efort suplimentar, absenţa unor stimulente - *ce avantaje am eu dacă fac asta?*)
- de natura resurselor (fie lipsa resurselor materiale, fie bugetul de timp care trebuie să asigure derularea programelor);
- de natura coerenţei (schimbarea, reforma, nu poate fi doar parţială, pe un anume segment de activitate, ci pentru întregul sistem).

Au fost situaţii în care participanţii la cursurile de pregătire au declarat că noutăţile şi programele prezentate ar fi trebuit să fie, mai întâi, aduse la cunoştinţa directorilor, a managerilor, deoarece aceştia sunt cei care, de regulă, fac opoziţie (chiar făţişă) aplicării noului în instituţia pe care o conduc. Este vorba, deci, de necesitatea unei coerenţe între interesele şi obiectivele individuale şi cele ale colectivului, ale instituţiei muzeale sau culturale. Reforma, cu imperativele sale, trebuie să identifice necesităţile şi să asocieze persoanele (salariaţii, specialiştii) cu proiectele şi programele de perspectivă, cu nevoia de organizare sau reorganizare, cu oportunităţile identificate de către manageri. Se poate vorbi deci şi de funcţia socială a actului pregătirii şi formării profesionale care constă în:

a. formarea unor specialişti apţi a percepe modelele presupuse de procesul schimbării;

b. responsabilizarea fiecărei persoane din colectivul respectiv faţă de propria sa competenţă profesională, capacitatea de a se autoevalua obiectiv;

c. formarea de specialişti capabili să producă schimbarea, ca urmare a cunoştinţelor şi informaţiilor noi, dobândite.

Instituţia numită Centrul pentru Formare, Educaţie Permanentă şi Management în Domeniul Culturii este implicată, deci, prin programele sale, în acest lung şi dificil proces de reformă în domeniul culturii. Îmbunătăţirea substanţială a programelor sale, în deplină concordanţă cu cerinţele actuale şi cu priorităţile consemnate în programele Consiliului Europei, îi conferă calitatea de principal factor în educaţia permanentă şi formarea profesională a personalului ce activează în reţeaua Ministerului Culturii şi Cultelor. Este rândul directorilor sau al managerilor de a răspunde pozitiv investiţiei de încredere în acest proces formativ, tot aşa după cum este şi obligaţia celor ce participă la programele Centrului de a face dovada schimbărilor calitative din activitatea lor profesională.

https://biblioteca-digitala.ro