



MODELUL ABSOLVENTULUI VERSUS STANDARD OCUPAȚIONAL, DOCUMENTE REFERENȚIALE ALE PROCESULUI DE INSTRUIRE

THE GRADUATE MODEL VERSUS OCCUPATIONAL STANDARD REFERENCE DOCUMENTS OF THE TRAINING PROCESS

Lt.col.drd.ing. Vasile PETCU*

În contextul evoluției sistemelor de educație și învățământul militar de formare continuă nonuniversitară, ca parte integrată a sistemului național de învățământ, trebuie să se alinieze transformărilor impuse de politicile educaționale europene. Astfel, prin analiza următoare se dorește să se evidențieze măsura în care modelul absolventului, ca document prin care structurile militare își impun interesele privind proiectarea și organizarea instruirii instituționalizate, este corelat cu standardul ocupațional.

In the context of the evolution of the educational system and the permanent non-university military education, as a part of national education system, it should be analysed the transformation imposed by the European educational policies. In this manner, through the following analysis it is wanted to highlight the extent to which the graduate model, as a document used by military structures to impose their interests on the design and the organization of institutionalized training, it is correlated with the occupational standard.

Cuvinte-cheie: formare profesională; competență; standard ocupațional; model al absolventului.

Keywords: professional training; skill; occupational standard; graduate mode.

Spațiul militar este un spațiu special, deoarece statuturile și mai ales rolurile atașate *actorilor implicați* impun structuri profesionale și de personalitate deosebite. Toate acestea sunt rezultatul faptului că acțiunea militară este determinată și subsumată fenomenului război, materializată prin lupta armată, care urmărește întotdeauna obținerea victoriei prin înfrângerea inamicului, de cele mai multe ori folosind mijloace distructive și, mai ales, cu acceptarea sacrificiului suprem. În acest sens, instruirea militară, ca o acțiune de complexitate ridicată, urmărește formarea militarului profesionist prin dobândirea de competențe specifice, dar și prin modelarea personalității pentru a face față cu succes mediului militar și pentru a executa, *întocmai și la timp*, misiunea primită. Plecând de la aceste considerente, procesele de formare și

dezvoltare profesională a militarului din Ministerul Apărării Naționale se structurează pentru a asigura dezvoltarea profesională continuă, evoluția în cariera militară, fundamentată pe programe de studii etapizate și diferențiate în forme și în conținuturi. Toate aceste programe de instruire sunt proiectate conform teoriilor educaționale având ca puncte de referință modele socio-profesionale, structurate pe finalități instructive.

În acest moment, la nivelul Ministerului Apărării Naționale, modelul socioprofesional care integrează finalitățile educaționale pentru fiecare program de instruire poartă denumirea de *model al absolventului*, iar pentru programele de instruire recunoscute la nivel național acesta poartă denumirea de standard de pregătire profesională sau de *standard ocupațional*.

Standardul ocupațional

Adoptarea standardelor ocupaționale, ca mijloc de relaționare dintre furnizorii de servicii de instruire și angajatori, a fost reglementată odată cu înființarea

*Centrul de Instruire pentru Geniu, EOD
și Apărare CBRN „Panait Donici”
e-mail: vasi_rmv2005@yahoo.com



Consiliului pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (Hotărârea nr. 779 din 23.09.1999), organism care a fost abilitat „să dezvolte un sistem nou de evaluare și certificare a competențelor profesionale, bazate pe standarde ocupaționale”¹. Principalul obiectiv pentru care s-a dorit adoptarea acestui mecanism de cooperare a fost acela ca educația și formarea profesională să corespundă exigențelor pieței muncii. Pentru aceasta au fost elaborate și perfecționate metodologii de redactare, validare și aprobare a standardelor ocupaționale, având ca referențiale cerințele europene specifice. În anul 2003, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților a preluat responsabilitățile Consiliului pentru Standarde Ocupaționale și Atestare, iar în anul 2011 acesta se transformă în Autoritatea Națională pentru Calificări (prin Hotărârea de Guvern nr. 556/2011), organism de specialitate în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării Științifice.

În accepțiunea acestor organisme, „standardul ocupațional este documentul care descrie activitățile și sarcinile profesionale specifice ocupațiilor dintr-o arie ocupațională și reperle calitative asociate îndeplinirii cu succes a acestora”². Au fost acceptate conceptele de *standard*, deoarece acesta este definit de elemente de ordin calitativ, care devin cerințe obligatorii pentru executarea cu succes a unei meserii și *ocupațional*, întrucât pune în evidență detaliile acționale specifice unei arii ocupaționale. Astfel, standardul ocupațional „oferă o descriere clară a ceea ce se așteaptă de la angajați pentru a avea o prestație bună la locul de muncă”³.

Procesul de adoptare a unui standard ocupațional presupune parcurgerea succesivă a trei etape:

- *recunoașterea cerințelor ocupaționale specifice unei anumite profesii*. Acest demers poartă denumirea de *analiză ocupațională* și are ca finalitate definirea competențelor indispensabile pentru profesarea unei ocupații;

- *elaborarea standardului ocupațional*. Procesul este fundamentat pe analiza ocupațională, anterior executată și presupune definirea și detalierea unităților de competență (caracterizează o activitate specifică ocupației a cărei execuție determină înregistrarea unui rezultat concret, evaluabil);

- *verificarea și validarea standardului ocupațional*. Ilustrează operațiunile finale din procesul de adoptare a unui standard ocupațional

și presupune garantarea, de către organizațiile reprezentative din domeniul ocupațional în cauză (comitet sectorial), calității conținutului documentului și a calificării profesionale aferente acestuia.

Structura standardului ocupațional a suferit modificări și perfecționări în timp, iar pentru aceasta, o atenție deosebită a fost acordată odată cu punerea în practică a proiectului multianual de asistență tehnică Phare 2004-2006 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”. Ca urmare, în anexă la metodologia de elaborare și de revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale (M2) sunt prezentate principalele elemente structurale ale unui standard ocupațional, și anume:

- unitățile de competență (cheie, generală, specifică);
- elementele de competență;
- criteriile de realizare;
- contextele.

Astfel, standardul ocupațional definește mai multe *unități de competență* care, la rândul lor, evidențiază toate activitățile semnificative din cadrul unei arii ocupaționale. În acest sens se poate spune că „unitatea de competență definește o activitate importantă care conduce la un rezultat concret (produs sau serviciu) ce poate fi evaluat”⁴. Totodată, unitatea de competență este determinată de mai multe elemente de competență, prin care sunt definite principalele subactivități care alcătuiesc activitatea fundamentală, pe baza unor rezultate măsurabile. Toate subactivitățile pot fi cuantificate prin raportarea la criteriile de realizare, redată ca reperi însemnate pentru executarea la performanțele impuse a subactivităților din elementele de competență. Prin urmare, criteriile de realizare se referă la cunoștințe, la abilități (deprinderi) și la atitudini, precum și la contextele (situații sau mediul) în care acestea pot fi exprimate.

Odată cu accentuarea nevoii de proiectare a unor programe de instruire cu luarea în considerare a pilonilor asigurării calității în educației, s-a identificat nevoia de remodelare a standardului ocupațional. Astfel, prin Ordinul ministrului educației și cercetării științifice nr. 3.170/2015 s-a aprobat noul model de standard ocupațional pentru educație și formare profesională. Față de elementele structurale prezentate anterior, în noul model apare o secțiune nouă („secțiunea B”⁵) cu



detalii referitoare la asigurarea calității în educație și formare profesională, asociate ocupației. Ca urmare, în noile standarde ocupaționale, elaborate începând cu această dată, se vor regăsi informații referitoare atât la *cerințele specifice de acces la program* (competențe inițiale, nivel minim de studii etc.), cât și la *descrierea programului de educație și formare profesională* (durata programului în ore de activitate instructivă, planul și programa de pregătire, echipamente și logistică didactică necesare și cerințe privind nivelul minim de expertiză și calificare a instructorilor/ formatorilor). Prin introducerea acestor detalii în structura unui standard ocupațional se urmărește standardizarea nu numai a finalităților educaționale (cunoștințe, abilități și competențe), dar și a *actorilor* care conduc spre dobândirea finalităților proiectate (durata și conținutul instruirii calitatea logisticii didactice și a instructorilor).

Totodată, prin adoptarea standardelor ocupaționale pe lângă funcția de proiectare și dezvoltare a programelor de formare profesională acestea devin și o sursă importantă de informare pentru:

- culegerea de date referitoare la cerințele profesionale specifice unei arii ocupaționale;
- proiectarea fișelor de post și implicit recrutarea personalului aferent încadrării posturilor în cauză;

Qualifications Framework (EQF – Cadrul European al Calificărilor).

Modelul absolventului

Modelul absolventului reprezintă „mijlocul principal prin care structurile militare își impun interesele privind produsul realizat de instituțiile de învățământ militar”⁶. El reprezintă un document care însușește un set de cerințe structurate pe arii comportamentale definite de „să fie”, „să știe” și „să facă”. Mai mult, conform *Doctrinei instruirii Armatei României*, aceste cerințe sunt date de un volum minim de cunoștințe, competențe și abilități subordonate competențelor de șef de structură/ microstructură militară, de specialist militar, de luptător, de educator și de cetățean, în conformitate cu specificul viitoarelor activități ale absolvenților. Acestea sunt determinate, în fapt, de cerințele esențiale ale posturilor pe care absolvenții urmează să le încadreze.

Acest document „se întocmește de către structurile centrale, statele majore ale categoriilor de forțe ale armatei și comandamentele de armă, în colaborare cu instituțiile militare de învățământ, care vor avea de îndeplinit cerințele înscrise în acestea”⁷.

Cu toate că *Doctrina instruirii Armatei României* instituie foarte clar rolul modelului

Tabelul 1

STRUCTURA MODELULUI ABSOLVENTULUI CURSULUI, UTILIZAT DE CĂTRE STATUL MAJOR AL FORTELOR TERESTRE ȘI STATUL MAJOR AL FORTELOR NAVALE

COMPETENȚE CAPACITĂȚI	Luptător	Specialist în armă	Conducător	Educator	Cetățean
Cognitive („să știe”)					
Psiho-motorii („să facă”)					
Psiho-morale („să fie”)					

- proiectarea unui mecanism de evaluare a angajaților.

În același timp, procesul de elaborare a standardelor ocupaționale însoțit de definirea calificărilor profesionale constituie fundamentele realizării unui Cadru Național al Calificărilor clar și sistematic și totodată alinierea acestuia la European

absolventului în procesul de instruire a militarului profesionist, precum și responsabilitățile în elaborarea acestui document de referință, printr-o analiză detaliată a reglementărilor elaborate de structurile centrale cu responsabilități în domeniul învățământului militar nu am putut identifica alte acte normative care să detalieze cele reglementate



de doctrină. Ca urmare nu există stabilită o formă unitară a acestui document și mai mult, de multe ori în completarea lui se face confuzia dintre competența profesională și rolul profesional (atașat, desigur,

obiective mai complexe și totodată o parte a viitoarei competențe, dar consider că toate acestea nu au o structurare logică, nefiind rezultatul deductiv al unor competențe definite anterior, ci

Tabelul 2

STRUCTURA MODELULUI ABSOLVENTULUI CURSULUI, UTILIZAT DE CĂTRE STATUL MAJOR AL FORTELOR AERIENE

CETĂȚEAN:	
EDUCATOR:	
CONDUCĂTOR:	
LUPTĂTOR:	
SPECIALIST MILITAR:	

statusului social). Având la bază corespondența purtată cu structurile care gestionează această activitate (de elaborate a modelului absolventului), la nivelul categoriilor de forțe, am constatat că modelul absolventului se prezintă într-o formă din cele două prezentate în tabelele următoare.

La momentul proiectării acestui document (aproximativ anul 2000, odată cu apariția *Instrucțiunilor privind managementul învățământului militar* – Ordinul M64/1998), modelul absolventului a impus, pentru prima dată, definirea finalităților educaționale caracteristice pentru un program de instruire militar și centralizarea acestora într-un document. Însă odată cu evoluția sistemelor și a politicilor educative, documentele similare din învățământul civil au evaluat, așa cum am analizat, de exemplu, standardul ocupațional. Ca urmare a unei analize comparative, se poate observa că, în acest moment, modelele absolventului răspund cu greu exigențelor calitative impuse politicile educaționale (de exemplu, *Educație și Formare 2020 – ET 2020⁸*). Astfel, competențele profesionale nu sunt definite printr-o structură arborescentă (unități de competență, elemente de competență, cunoștințe, abilități, atitudini). În acest sens au fost examinate modelele absolventului pentru cursurile de bază ofițeri și cu greu s-a putut recunoaște o competență – definită în acord cu teoriile în domeniu. S-a constatat că aceste documente sunt completate, în proporție majoritară, cu cunoștințe, deprinderi și atitudini. Cu certitudine nu doresc să minimalizez importanța acestora, cunoscut fiind faptul că toate reprezintă fundamentul unor

mai degrabă *un conglomerat de elemente* de care absolventul ar avea nevoie pentru încadrarea unei funcții. Important este că „nu contează cât știm, ci ce putem face cu ceea ce știm”⁹. În același timp, în modelul absolventului, de multe ori prin formulări diferențiate se enunță, în general (cu deosebiri minore), aceleași finalități educaționale, ca de exemplu:

- să știe să organizeze și să conducă dispozitivele plutonului (de deplasare, premergător de luptă și de luptă);
- să știe principiile, formele și metodele conducerii plutonului în diferite situații și forme ale luptei;
- să facă utile procedeele tactice și tehnice specifice acțiunii plutonului pentru îndeplinirea misiunilor.

Totodată, în urma analizei modelelor specificate se poate constata că lipsesc cu desăvârșire criteriile de realizare a competențelor, dar mai ales responsabilitățile clare de întocmire, validare și aprobare a acestora. De asemenea, nu sunt tratate, sub niciun aspect, detaliile referitoare la asigurarea calității în educație și formare profesională, asociate programului de instruire (plan și programa de pregătire, logica didactică necesară, nivelul de instruire al formatorilor).

Concluzii

În condițiile în care în Doctrina instruirii Armatei României se stipulează că „învățământul militar este parte integrantă a sistemului național de învățământ”¹⁰, consider că o preluare a standardului



ocupațional ca model de document pentru proiectarea programelor de instruire instituțională este oportună și dezirabilă. Sigur demersul trebuie susținut de mai multe acte normative, care ar trebui să reglementeze:

1. Completarea Clasificării Ocupațiilor din Romania (COR) cu ocupații specifice mediului militar, prin detalierea Grupei Majore 0 – forțele armate.

2. Responsabilitatea elaborării acestor documente. Aceste sarcini ar putea fi repartizate inspectorului în armă, ca autoritate militară care gestionează activitatea de instruire, reglementare și standardizare în armă/ specialitate militară.

3. Responsabilitatea avizării și validării documentației. Aceste responsabilități pot fi repartizate statelor majore ale categoriilor de forțe/ similare, care prin structurile de învățământ și de arme/specialități militare dispun de resursa umană cu competențe în domeniu.

Prin corelarea modelului absolventului cu standardul ocupațional pentru educație și formare profesională concluzionez că dialogul dintre beneficiari (unitățile operaționale și statelor majore ale categoriilor de forțe/ similare) și instituțiile militare de învățământ va fi dirijat de noi responsabilități comune, conducând la proiectarea și la organizarea unor programe de formare profesională de calitate, în conformitate cu cerințele naționale și europene în domeniu.

NOTE:

1 Hotărârea nr. 779 din 23 septembrie 1999, pentru aprobarea constituirii Consiliului pentru Standarde Ocupaționale și Atestare, art. 1.

2 <http://www.scriptmedia.ro/newsletter/phare2006/standard.php?s=1>, *Competențe pentru piața muncii*, Buletin informativ Phare 2006, nr. aprilie 2009, accesat la 14.10.2015.

3 <http://www.skillsactive.com/standards-quals/national-occupational-standards>, accesat la 15.10.2015.

4 Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), *Ghid de aplicare a metodologiei de elaborare sau revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale corespunzătoare (M2)*, p. 8.

5 *Ordinul nr. 3.170/2015 privind aprobarea modelului de Standard ocupațional pentru educație și formare profesională*, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 184 din 18 martie 2015, p. 5.

6 *Doctrina instruirii Armatei României – SMG/ IF-7*, București, 2006, p. 47.

7 *Ibidem*, p. 49.

8 *Jurnalul Oficial al Consiliului European*, C 119 din 28.5.2009, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=URISERV:ef0016&from=RO>, accesat la 10.10.2015.

9 Constantin Cucuș, *Educația – Experiențe, reflexii, soluții*, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 21.

10 *Doctrina instruirii Armatei României – SMG/ IF-7*, București, 2006, p. 44.

BIBLIOGRAFIE

Doctrina instruirii Armatei României – SMG/ IF-7, București, 2006.

Jurnalul Oficial al Consiliului European, C 119 din 28.5.2009, *Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale („ET 2020”)*.

Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C111 din 06.05.2008 (2008/C 111/01), *Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23.04.2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul întregii vieți*.

Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C119 din 28.05.2009, *Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale („ET 2020”)*.

Monitorul Oficial nr. 184 din 18 martie 2015, *Ordinul ministrului educației și cercetării științifice nr. 3.170/2015 privind aprobarea modelului de Standard ocupațional pentru educație și formare profesională*.

Monitorul Oficial nr. 545 din 05.08.2009, *Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior (CNCIS)*.

Monitorul Oficial nr. 894 din 30.12.2010, *Hotărârea de Guvern nr. 1.352 din 2010, privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România – nivel grup de bază*.

Cucuș Constantin, *Educația – experiențe, reflexii, soluții*, Editura Polirom, Iași, 2003.

Iucu B. Romiță, *Instruirea școlară. Perspective teoretice și aplicative*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Polirom, Iași, 2008.

Potolea Dan, Steliana Toma, *Standarde pentru profesia didactică*, Congresul Educației, București, 2013.

Academia Română, *Dicționarul explicativ al limbii române*, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2009.

<http://www.anc.edu.ro/index.php?page=metodologie-so>, *Ghid de elaborare a standardului ocupațional pentru educație și formare profesională*.