

lui Socrate identificate de Collina: stăpânirea de sine, libertatea interioară și idealul de autosuficiență al înțeleptului, sunt cele care determină considerarea eticii lui Socrate una intelectualistă.

**Concluzii.** Din teoriile prezentate putem desprinde o serie de concluzii, cele mai importante fiind:

1. Etica nu este doar o preocupare a filosofilor creatori de sistem, ea este o preocupare universală în istoria filosofiei, fiind prezentă în scrierile tuturor marilor filosofi.

2. de cele mai multe ori viziunea etică se prezintă sub forma unor norme și reguli adresate tuturor, norme și reguli care au drept scop realizarea unei conviețuirii sociale bune la nivelul societății.

3. Există o relație strânsă – după cum am văzut în lucrare – între etică și educație, deoarece nu ne naștem ci devenim ființe morale, iar pentru asta avem nevoie de școală.

### **Referințe bibliografice**

1. Pin Victor Gomez. Pitagora. București: Editura Litera, 2020.
2. Palazzo Sandro. Heraclit și Parmenide. București: Editura Litera, 2021.
3. Milani Claudia. Leucip și Democrit. București: Editura Litera, 2021.
4. Collina Beatrice. Socrate. București: Editura Litera, 2020.

## **O ABORDARE AXIOLOGICĂ A EDUCAȚIEI ADULȚILOR**

**Angela Zelenschi**, dr. în filos., conf. univ.

Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, Chișinău, R. Moldova

angela.zelenschi@gmail.com

### *AN AXIOLOGICAL APPROACH TOWARDS THE ADULTS' EDUCATION*

*In this article we analyse the interference between two phenomena - adult education and values. We are referring as well to education as an adult value as to the values that are part of the content of adult education and that are expressed in the organisational and societal context at the current stage. In the process of lifelong learning, we claim to highlight*

*what is valuable and a priority in various domains of activity and in society, to look for practical solutions concerning the real problems faced by employees at work and to identify opportunities for achieving consensus among the stakeholders.*

Axiologia este studiul filosofic al valorilor, întreprins în special în domeniile eticii, religiei și esteticii. O teorie a valorii își propune să arate care dintre lucrurile din lume sunt bune, dezirabile și importante. În disciplinele socio-umane există o varietate de definiții și interpretări date valorii. Accepțiunea cea mai frecventă este aceea de principii generale și abstracte despre ceea ce este important și de prețuit în viață, despre cum trebuie oamenii să se comporte și să aprecieze situațiile, evenimentele, persoanele și obiectele. Valorile personale servesc drept factori motivaționali și ghidează acțiunile oamenilor. Sistemul de valori personale este relativ stabil, însă se poate modifica prin schimbarea ierarhiei valorice și a priorităților valorice. Cel mai adesea, valorile personale sunt preluate din mediul familial, educațional, profesional și social. În sistemul actual de învățare și educație a adulților sunt promovate valorile ce formează baza unei societăți libere și produc schimbări pozitive în modul de gândire al oamenilor.

Capacitatea de adaptare a societăților la transformările globale este determinată în mare parte de tehnologiile de învățare și educare a adulților. Orientarea adulților spre învățare pe tot parcursul vieții contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale, promovarea cetățeniei active, sporirea competitivității organizațiilor și dezvoltării economice. Educația adulților este „educația realizată în forme și modalități specifice cu toate categoriile sociale și profesionale de adulți, în scopul dezvoltării culturii lor profesionale și generale și al orientării autoinstruirii și autoeducației lor” [1]. Educația adulților are loc în cadrul educației formale, nonformale și informale și poate fi abordată din perspectiva dezvoltării profesionale continue – recalificare, specializare, perfecționare, promovare etc., dezvoltării personale și formării inițiale. Instruirea adulților necesită crearea situației de a învăța și este centrată pe formarea de competențe.

Din perspectiva economică, educația adulților este văzută ca o investiție în capitalul uman. Cerințele în schimbare de pe piața muncii în societatea bazată pe cunoaștere impun necesitatea de dezvoltare de competențe pentru a face față competiției pe piața globală. Atât organizațiile publice, cât și cele private, sunt supuse unor procese de reformare, schimbare și

trebuie să se adapteze rapid la noile condiții pentru a fi eficace și eficiente. Procesul de schimbare organizațională include o dimensiune de *inovare*, cum ar fi introducerea unor noi tehnologii în procesul muncii, și una de *învățare*, acumularea de noi cunoștințe și modificarea obiceiurilor de muncă.

În teoria și practica organizațională se pune tot mai mult accent pe relația dintre învățare și procesele de adaptare, schimbare, dezvoltare și inovație. „Adaptarea organizațională presupune ameliorări ale cadrului instituit și ale modului de organizare în același sistem de valori, fără ca acesta să fie examinat în vre-un fel. Schimbarea presupune „demolarea” sistemului instituit pentru a reorganiza cadrul instituțional în funcție de valorile noi ce corespund noilor misiuni” [2]. În ambele cazuri efectele se obțin numai ca urmare a învățării sistematice, a dobândirii sistematice de noi cunoștințe. „Dezvoltarea organizațională reprezintă o activitate ale cărei rezultate sunt instituie prin învățare, finalizarea fiind materializarea dezvoltării într-o „schimbare de durată” [3]. „Inovația organizațională reprezintă o formă de schimbare planificată, din care rezultă soluții noi și utile pentru organizație” [4]. Orice activitate profesională este desfășurată în conformitate cu anumite valori, care exprimă sensul activității. Managementul prin valori este un instrument de management aplicat în practica organizațională în scopul promovării inovației și dezvoltării organizaționale.

Dezvoltarea organizațională este un proces care cuprinde întreaga organizație, implică schimbarea structurilor și proceselor decizionale, dar și schimbarea comportamentului oamenilor. Aceste schimbări pot fi dureroase, deoarece implică atitudini și credințe ale oamenilor. Rezistența la schimbare este inevitabilă și se poate manifesta prin reducerea performanței, lipsa de implicare, absenteism, sabotaj etc. Managerii trebuie să evalueze reacțiile angajaților la schimbare și să elaboreze un program de sprijin pentru a accepta schimbarea. Activitățile incluse într-un program de dezvoltare organizațională vizează în mare parte analiza problemelor și efectuarea schimbărilor în structurile organizaționale, dar și în comportamentul oamenilor. În scopul realizării cu succes a schimbărilor planificate, organizațiile pot apela la serviciile unor experți calificați – consultați, analiști, consilieri, mediatori, facilitatori, coach.

La vârsta adultă, persoana își asumă un set de responsabilități legate de activitatea profesională, familie și viața socială. Fiind pus în fața unor situații complexe, în contexte solicitante și confruntându-se probleme dificile pentru soluționarea cărora nu posedă resursele și instrumentele necesare,

adultul caută ajutorul, susținerea unei persoane calificate care să-i acorde suportul necesar. Persoana denumită coach contribuie la conștientizarea dezechilibrelor care există, ajută persoanele și organizațiile care apelează la aceste servicii să găsească modalitățile de progres. „Coachingul furnizează rezultate datorită, pe de o parte, relației de susținere dintre coach și discipol, iar pe de altă parte, relației dintre mijloacele și stilul de comunicare. Un discipol dobândește adevărul lucrurilor nu de la coach, ci din eul său, stimulat de către coach. Desigur, obiectivul îmbunătățirii performanței rămâne dominant, dar întrebarea este în ce fel poate fi acesta dobândit cel mai bine” [5]. Coachingul este un instrument util de obținere a performanței individuale și organizaționale, deoarece problemele organizaționale necesită a fi rezolvate la un nivel mai profund, decât acestea se manifestă. Gestionarea personalului în stilul coachingului reprezintă o viziune asupra angajatului ca fiind o persoană creativă, cu inițiativă, capabilă să rezolve independent problemele organizaționale și să-și asume responsabilitatea pentru deciziile luate. Beneficiile coachingului se manifestă în sporirea motivației angajaților, formarea relațiilor interpersonale constructive, flexibilitate mai mare la schimbări și răspunsuri rapide și eficiente la provocări. Coachingul aduce beneficii atât persoanei, cât și organizației.

Pentru a valorifica potențialul în muncă a angajaților managerii investesc în dezvoltarea acestora. Activitățile de dezvoltare profesională implică pregătirea pentru o anumită ocupație, formarea competențelor și dezvoltarea carierei profesionale. Realizarea sistematică a activităților de formare sporește valoarea cunoștințelor și calificărilor fiecărui angajat, îmbunătățește performanțele individuale, și, drept rezultat, sunt oferite produse și servicii de calitate.

Facilitatorii sunt acei profesioniști care relaționează cu adulții și facilitează dobândirea de noi cunoștințe în scopul îmbunătățirii activității profesionale pe care o desfășoară și pentru a realiza anumite obiective relevante din punct de vedere social. Managerii organizațiilor își pot asuma rolul de facilitator, creând condițiile necesare pentru dezvoltarea și autodezvoltarea profesională și personală a subordonaților. În aceste acțiuni se manifestă atitudinea umană a managerului față de angajați. Componenta valorică a acestor acțiuni depinde de tipul de leadership, care stimulează dezvoltarea profesională sau nu. Leadershipul transformațional este cel care provoacă schimbări semnificative, se concentrează pe schimbarea intelectuală, pe

motivare și sporirea angajamentului organizațional, spre deosebire de leadershipul tranzacțional.

Trecerea de la schimbarea dirijată, în mare măsură impusă, cu fenomene de rezistență a angajaților care i se opun, la *schimbarea continuă*, ca mod de gândire și acțiune în tot ceea ce face o organizație, reprezintă una dintre cele mai importante mutații ale sistemului de management. Această orientare a dus la un concept nou – „organizația care învață”. Peter Senge descrie componentele organizațiilor care învață – gândirea sistemică, măiestria personală, modelele mentale, crearea unei viziuni comune și munca în echipă [6]. Necesitatea învățării continue este în corelație strânsă cu evoluția rapidă a tehnologiilor, schimbările la nivel social și economic, trecerea la o societate bazată cunoștințe. Societatea postindustrială îi oferă individului libertatea de dezvoltare și autorealizare, iar individul își poate aduce aportul la dezvoltarea acestei societăți.

În organizațiile orientate spre inovare se valorizează munca în echipă, deoarece echipele sunt mai indicate pentru rezolvarea de probleme complexe, care necesită opinii și cunoștințe diferite. Echipa reprezintă un excelent mediu de învățare, unde se valorifică resursele fiecărui membru. Echipele de muncă sunt mai flexibile decât grupurile, în cadrul lor se cultivă loialitatea, implicarea și responsabilizarea membrilor. „Echipa este un instrument necesar al unui management al schimbării eficient. Indivizii pot deține un set incomplet de abilități, ceea ce îi împiedică să gândească strategic în mod eficace. O echipă însă, care valorifică și dezvoltă diferite capacități individuale, poate „gândi” strategic” [7]. Organizațiile care promovează ideile noi și schimbul de informații, valorifică aportul angajaților la dezvoltarea organizațională și remunerează performanța individuală. Inovațiile sunt generate de acei angajați – membri ai echipei, care sunt selectați, instruiți și motivați în mod corespunzător.

Performanța are în vedere realizarea misiunii, viziunii și obiectivelor organizaționale. Pentru a atinge performanța, echipa trebuie să aibă acces la infrastructura de cunoștințe. Cunoștințele trec prin anumite etape de transformare: *crearea*, căutarea informației, generalizarea, conștientizarea; *păstrarea*, codarea, acumularea, prezentarea cunoștințelor pe un purtător informațional, includerea în bazele de date; *transmiterea*, transferul de cunoștințe între bazele de date, prin mijloace tehnice și oameni; *utilizarea*, implicarea oamenilor în procesul de elaborare și consolidare a cunoștințelor.

O organizație preocupată de reputația pozitivă în societate și de imaginea angajaților săi ca profesioniști în domeniu, investește resurse în formarea unor angajați competenți și responsabili. Învățarea și educația adulților îi ajută pe angajați obțină noi cunoștințe și să-și dezvolte competențele, ceea ce le permite să se adapteze la cerințele în schimbare de la locul de muncă. Prin activitățile de dezvoltare profesională se formează cunoștințele și caracteristicile necesare angajatului pentru a se realiza în plan profesional, social și personal.

Din perspectiva umanistă, în educația adulților se pune accentul pe nevoile individuale de dezvoltare a personalității. Un principiu de bază în educația adulților rezidă în interconexiunea dintre valori și experiență. Unul dintre exponenții psihologiei umaniste, Abraham Maslow, se întreabă „Cum învață oamenii să fie înțelepți, maturi, buni, să aibă bun-gust, să aibă un caracter bun, să caute adevărul, să cunoască frumusețea și autenticul, cu alte cuvinte, să facă apel la învățarea intrinsecă și nu la cea extrinsecă?” [8]. Cercetătorul consideră că învățarea rezultă din experiențe unice. Adulții sunt motivați să învețe dacă se face apel la experiența lor de viață și dacă ei percep utilitatea și relevanța competențelor pentru dezvoltarea personală și profesională. În activitățile de formare adulții valorifică *scopurile* – a fi înțelept, a înțelege, a judeca critic și a avea bunul simț, și *efectele* – rezultatele interacțiunii în procesul de învățare și experiențele care se manifestă în atitudini, strategii de gândire, relații etc. Capacitatea omului de a utiliza cunoștințele este valoroasă. Orice cunoștință a formatorului devine o valoare pentru formabil, numai după ce trece printr-un proces de reflecție, de prelucrare la nivelul gândirii acestuia, și abia apoi se transformă în achiziție proprie. Prin învățare, obiectivele instructive și educative se conturează în schimbări atitudinale și moduri de comportament.

Abordările curente ale teoriei învățării consideră învățarea ca o activitate individuală, desfășurată liber, într-un cadru liber, fără mecanisme exterioare de control. Principala teză a unuia dintre liderii psihologiei umaniste, Carl Rogers, este că scopul educației constă în facilitarea învățării. Ipoteza pe care o formulează este următoarea: „Dacă pot oferi un anumit tip de relație, cealaltă persoană va descoperi în sine capacitatea de a folosi acea relație în scopul creșterii și se va produce schimbarea și dezvoltarea personală” [9]. Rogers consideră că un aspect esențial în relația dintre consilier și client este atitudinea pozitivă necondiționată a consilierului cu privire la valoarea și însemnătatea pe care o atribuie fiecărei persoane în parte – ac-

ceptarea și grija față de client ca persoană distinctă, tratarea cu respect, ca fiind o persoană valoroasă, respectarea capacității și dreptului persoanei de a se autodirecționa.

În procesul de educație facilitatorul implică adulții în analiza problemelor și identificarea soluțiilor, ceea ce contribuie la o înțelegere mai profundă a situației reale din toate sferele vieții și sporește participarea activă, responsabilizarea persoanelor de a-și schimba atitudinile și comportamente individuale și de grup. Atunci când adultul înțelege scopul instruirii și conștientizează valoarea educației el este orientat să-și dezvolte competențe în diverse domenii de activitate.

### **Referințe bibliografice**

1. Ionescu M. Instrucție și educație. Arad, „Vasile Goldiș” University Press, 2007, p.447.
2. Avram E. Cooper Cary-L. Psihologie organizațional-managerială: tendințe actuale. Iași, Polirom, 2008, p.871.
3. Avram E. Cooper Cary-L. Psihologie organizațional-managerială: tendințe actuale. Iași, Polirom, 2008, p.871.
4. Avram E. Cooper Cary-L. Psihologie organizațional-managerială: tendințe actuale. Iași, Polirom, 2008, p.872.
5. Whitmore J. Coaching pentru performanță: formare personală și scop. București, Publica, 2011, p.17.
6. Senge P.M. A cincea disciplină. Arta și practica organizațiilor care învață. București, Business Tech International, 2012.
7. Eales-White R. Cum să formezi echipe eficiente. București, All Beck, 2004, p.23.
8. Maslow A. Motivație și personalitate. București, Editura Trei, 2009, p.334.
9. Rogers C.R. A deveni o persoană: perspectiva unui psihoterapeut. București, Editura Trei, 2008, p.79.