



Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014-2020

# GHID DE INFORMARE PRIVIND IMPORTANTA SI NECESITATEA PARTICIPARII LA FPC SI UTILIZAREA TIC IN PROCESELE DE FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## CUPRINS

|   |     |
|---|-----|
| <b>CAP. I Notiuni introductive si reglementari in domeniul FPC</b> .....                            | 2   |
| <b>1.1. Introducere</b> .....   | 2   |
| <b>1.2 Reglementari in domeniul formarii profesionale continue</b> .....                            | 3   |
| <b>1.3 Cadrul institutional al formarii profesionale continue</b> .....                             | 100 |
| <b>1.4 Egalitatea de sanse si nediscriminarea in contextul formarii profesionale</b> .....          | 188 |
| <b>CAP.II Analiza nevoilor de formare profesionala in regiunea Nord Est</b> .....                   | 222 |
| <b>2.1 Obiectivul analizei de nevoi</b> .....   | 233 |
| <b>2.2 Analiza datelor colectate</b> .....  | 244 |
| <b>2.3 Nevoile identificate in urma analizei</b> .....  | 300 |
| <b>2.4 Concluzii si solutii propuse pentru nevoile identificate in urma analizei</b> .....          | 322 |
| <b>CAP. III IMPORTANTA SI NECESITATEA PARTICIPARII LA FPC</b> .....                                 | 355 |
| <b>3.1 Importanta si necesitatea participarii la FPC din punct de vedere al angajatului</b> .....   | 355 |
| <b>3.2 Importanta si necesitatea participarii la FPC din punct de vedere al angajatorului</b> ..... | 400 |
| <b>3.3 Importanta si avantajele formarii profesionale in general</b> .....                          | 466 |
| <b>CAP. IV Utilizarea TIC in procesele de FPC si dezvoltarea durabila</b> .....                     | 500 |
| <b>Concluzii</b> .....  | 688 |
| <b>Bibliografie</b> .....   | 711 |



## CAP. I Notiuni introductive si reglementari in domeniul FPC

### 1.1. Introducere

In contextul actual al eforturilor de a contracara efectele crizei economice provocate de pandemia cu SARS-CoV-2, problema competitivitatii resurselor umane este un domeniu prioritar de interventie. Piata muncii are nevoie de forta de munca inalt calificata si adaptabila, conforma cu cererea actuala, asigurarea calificarilor si cunostintelor necesare integrarii si mobilitatii pe piata muncii si facilitarea dezvoltarii economice.

Pentru indeplinirea acestor deziderate, a aparut necesitatea educatiei pe tot parcursul vietii, ce poate fi realizata prin formare profesionala continua.

Formarea profesionala continua nu este numai o modalitate de dezvoltare personala a angajatilor, ci o investitie superioara in dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra cresterii calitatii muncii. In acest context, prioritatile in domeniu vizeaza concepte precum:

- ✓ invatarea continua;
- ✓ valorizarea invatarii non-formale si informale;
- ✓ recunoasterea competentelor si a calificarilor;
- ✓ asigurarea calitatii in formare;
- ✓ cresterea adaptabilitatii si facilitarea mobilitatii;



- ✓ implicarea tuturor actorilor sociali;
- ✓ ameliorarea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
- ✓ creșterea participării la formare;
- ✓ dezvoltarea pieței furnizorilor de programe de formare profesională continuă.

Participarea angajaților la programele de formare aduce beneficii atât celui implicat direct în dezvoltarea de competențe, cât și angajatorului. Motivele care susțin această participare la dezvoltare profesională sunt multiple și sunt deopotrivă extrinseci și intrinseci celui care se formează. Indiferent de natură și ponderea lor, de categoria de personal din care face parte angajatul, participarea la programe de formare reprezintă o practică față de care angajații ar trebui să manifeste din ce în ce mai mult interes.

## 1.2 Reglementări în domeniul formării profesionale continue

Liniile generale de acțiune referitoare la formarea profesională continuă, formulate în politicile elaborate la nivel european și național, sunt valorificate în legislația privind piața muncii și obținerea/recunoașterea calificărilor profesionale. Pentru prezentarea acestor aspecte vor fi avute în vedere reglementările generale (Codul Muncii, Legea privind Formarea Profesională a Adulților), precum și alte documente normative din domeniul FPC.



Cadrul legislativ al formării profesionale a adulților cuprinde următoarele acte normative:

OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

OG nr. 124/2004 pentru modificarea și completarea OG nr.129/2000

HG nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor OG nr.129/2000

HG nr. 177/2004 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OG nr.129/2000

HG nr. 1829/2004 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice aprobate prin HG nr. 522/2003

Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr.80/3.328/2005 pentru modificarea și completarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților

Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 77/3.327/2005 pentru modificarea și completarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților

Ordinul nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale



Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 81/3.329/2005 pentru modificarea și completarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale

Legea educației naționale nr. 1/2011

HG nr.556/2011 privind înființarea ANC

HG nr.918/2013 privind aprobarea cadrului Național al Calificărilor

Codul Muncii contine o serie de precizari privind scopurile si formele de organizare a formarii profesionale continue a angajatilor (art. 192-210): principalele obiective ale formarii profesionale a salariatilor au in vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitarile locului de munca (prin actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice), iar pe de alta parte, obtinerea unei calificari profesionale/reconversia profesionala/perfectionarea pregatirii pentru promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale. Aceste obiective pot fi atinse prin urmatoarele forme:

- cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala;
- stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- stagii de practica si specializare;



- ucenicie organizata la locul de munca;
- formare individualizata;
- alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

In functie de numarul total al angajatilor, angajatorii au obligatia sa asigure participarea periodica la programe de formare profesionala pentru toti salariatii (cu asigurarea cheltuielilor de participare in cazul in care initiativa participarii le apartine) si obligatia de a elabora si aplica anual planuri de formare profesionala.

Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonantei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor (modificata si completata prin HG nr. 522/2003, HG nr. 887/2004, HG nr. 522/2003, OG nr. 791/2004) precizeaza cadrul general si conditiile specifice de functionare a sistemului de formare profesionala: definitii pentru termenii utilizati in domeniul formarii profesionale a adultilor; obiective ale formarii continue, competente profesionale dobandite, modalitatile de organizare, autorizarea furnizorilor de formare, evaluarea si certificarea programelor, modalitati de finantare.

Astfel, obiectivele formarii profesionale a adultilor vizeaza:

- ✓ initierea,
- ✓ calificarea,
- ✓ perfectionarea,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- ✓ specializarea,
- ✓ recalificarea,
- ✓ perfectionarea profesionala,
- ✓ calificarea sau schimbarea calificarii,
- ✓ dobandirea de noi cunostinte.

Toate aceste obiective ale formarii profesionale actioneaza ca o parghie pentru:

- facilitarea integrarii sociale in concordanta cu aspiratiile profesionale ale persoanelor si cu necesitatile pietei muncii;
- cresterea competitivitatii fortei de munca;
- dobandirea de noi competente, metode si procedee moderne de lucru;
- Adaptarea angajatilor la cerintele locului de munca si ale postului respectiv;
- Promovarea la locul de munca;
- Dezvoltarea carierei profesionale;
- Actualizarea cunostintelor si abilitatilor profesionale pentru locul de munca respectiv;
- Perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- Reconvertia profesionala pentru angajatii care vor sa lucreze in alt domeniu;
- Dobandirea de cunostinte avansate;
- Prevenirea si scaderea ratei somajului





Competentele profesionale pot fi dobândite în contexte:

- a) formale (printr-un program organizat de un furnizor de formare profesională),
- b) non-formale (prin practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă/autoinstruire)
- c) informale (prin cursuri informale, menite să contribuie la îmbunătățirea cunoștințelor în domeniul vizat)

Domeniile de formare vizează ocupații, meserii, specialități și profesii cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România pentru care există standarde ocupaționale/de pregătire profesională (OMMSSF nr. 35/2004 și OMECT nr. 3112/2004 privind Nomenclatorul Calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare) sau nu există încă definite aceste standarde (OMMSSF nr. 59/2004 și OMECT nr. 3175/2004). Prin OMECT nr. 4543/2004 și OMMSSF nr. 468/2004 s-a aprobat Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (modificată prin OMECT nr. 3329/2005 și OMMSSF nr. 81/2005);

Finanțarea formării profesionale a adulților poate fi realizată prin: fonduri proprii ale angajatorilor; bugetul asigurărilor pentru somaj; sponsorizări, donații, surse externe; taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională. Finanțarea FPC din fondurile publice este reglementată prin Legea nr. 571/2003 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare;

Evaluarea și certificarea competențelor dobândite se realizează prin variate forme de certificare, în funcție de tipul programului urmat: certificat de calificare profesională pentru programele de calificare sau recalificare; certificat de absolvire pentru programele de inițiere, perfecționare, specializare, precum și la absolvirea fiecărui modul, în cazul programelor de formare profesională structurate pe module (OMMSSF nr. 501/2003 și OMECT nr. 5253/2003, modificate și completate prin OMECT nr. 3327/2003 și OMMSSF nr. 77/2005). De asemenea, alte reglementări (OMMSSF nr. 701/2003, modificat prin OMMSSF nr. 27/2005, OMMSSF nr. 410/2005) desemnează modalitățile de recunoaștere a calificărilor dobândite în străinătate.



Analiza reglementărilor privind formarea profesională continuă permite sintetizarea următoarelor concluzii:

- principalele obiective ale formării continue vizează aspecte precum perfecționarea, conversia și reconversia profesională etc., accentul fiind pus pe adaptarea și flexibilizarea angajaților pe o piață a muncii în continuă schimbare;

- recunoasterea competentelor profesionale dobandite vizeaza atat contextele formale de pregatire, precum si contextele informale si non-formale de invatare;
- desi reglementarile specifica faptul ca angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, totusi nu sunt precizate sanctiunile in cazul neindeplinirii acestei prevederi. De asemenea, faptul ca legea defineste ca formare continua orice „alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat” poate determina situatii frecvente de eludare a obligativitatii angajatorilor pentru sustinerea formarii continue a angajatilor;
- programele de FPC se organizeaza, in general, de catre furnizorii de formare profesionala pentru ocupatii, meserii, specialitati si profesii cuprinse in Clasificarea Ocupatiilor din Romania;
- pot fi insa organizate si programe de formare profesionala pentru domeniile in care nu exista inca definite standarde ocupationale/de pregatire profesionala.

### 1.3 Cadrul institutional al formarii profesionale continue

In Romania, reglementarile in domeniul formarii profesionale continue sunt aplicate prin intermediul urmatoarelor institutii: Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei



de Munca si agentiile judetene subordonate acesteia, Autoritate Nationala pentru Calificari.

**Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice** coordoneaza aplicarea strategiei si politicilor Guvernului in domeniul fortei de munca si formarii profesionale, avand atributii precum: elaborarea de politici, strategii, planuri si proiecte de acte normative si interventie in domeniu; analiza, evaluarea si monitorizarea implementarii Planului National de Formare Profesionala; actualizarea Clasificarii Ocupatiilor din Romania si a Nomenclatorului calificarilor pentru care se pot organiza programe de formare profesionala finalizate cu certificate de calificare; coordonarea activitatii Observatorului National al Ocuparii si Formarii Profesionale a Fortei de Munca (ce furnizeaza expertiza in domeniul ocuparii si formarii profesionale a fortei de munca); exercitarea controlului asupra modului in care sunt organizate si se desfasoara formarea profesionala continua si ucenicia la locul de munca.

**Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM)** are ca principale atributii urmatoarele aspecte:

- ✓ implementarea la nivel national, judetean si local a strategiilor si politicilor in domeniul ocuparii si formarii profesionale,
- ✓ organizarea, finantarea si prestarea serviciilor de formare profesionala si a celor de informare, consiliere si orientare profesionala adresate persoanelor



aflăte în căutarea unui loc de muncă sau organizate în vederea prevenirii somajului.

ANOFM organizează programe de formare profesională pentru angajați, precum și programe de formare profesională gratuite pentru someri. Acestea se organizează prin centrele proprii de formare profesională, prin centrele regionale de formare profesională pentru adulți și prin furnizorii de formare profesională autorizați în condițiile legii. De asemenea, reprezentanții ANOFM fac parte din comisiile de autorizare a furnizorilor de servicii profesionale. ANOFM organizează trei tipuri de programe de formare profesională continuă: programe de formare profesională pentru angajații întreprinderilor/firmelor, programele de formare profesională în funcție de nevoile pieței muncii (cursuri în diverse meserii și calificări), precum și programe de formare profesională pentru someri (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă). Oferta este gratuită pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele angajate, la cerere și cu acordul/cererea angajatorului (în anumite condiții).

***Autoritatea Natională pentru Calificări*** (cf. Legii nr. 559/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 132/1999 republicată) este organismul cu roluri majore în definirea și asigurarea funcționării formării continue a adulților; în acest sens, are următoarele responsabilități:

- ✓ elaborarea standardelor ocupaționale și a celor de calificare;



- ✓ realizarea registrului national al calificarilor;
- ✓ certificarea competentelor si a calificarilor (cu principii comune pentru formarea initiala si cea continua, pentru contextul formal, non-formal si informal de pregatire profesionala);
- ✓ asigurarea calitatii sistemului de FPC;
- ✓ coordonarea autorizarii furnizorilor de formare profesionala;
- ✓ consolidarea comitetelor sectoriale si a pregatirii membrilor acestora.

### ***Furnizori de formare profesionala continua***

Reglementarile in vigoare definesc furnizorul de formare profesionala ca prestator al serviciilor de formare profesionala, persoana juridica de drept public sau privat ori persoana fizica care a prevazut in actul de infiintare sau in autorizatia pentru desfasurarea unor activitati independente, activitati de formare profesionala conform codului CAEN. Un furnizor autorizat de formare profesionala este furnizorul ale carui programe se finalizeaza cu certificate de calificare sau absolvire cu recunoastere nationala.

Oferta de formare: schimbarile aparute in cadrul structurii ocupationale a populatiei reprezinta una dintre variabilele care au afectat semnificativ modificarea cererii de forta de munca si implicit modificarea ofertei de formare profesionala.



Re-tehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate economica au determinat modificari substantiale ale cererii de forta de munca - in special in ceea ce priveste nivelul de calificare al angajatilor si competentele detinute de acestia. In acest context, se releva o crestere semnificativa a importantei unor grupe de activitati: interactiunea si comunicarea (de ex. activitati de coordonare, organizare, management, administrare, monitorizare etc.); activitati intelectuale (de ex. activitati de inovare, identificare si solutionare de probleme etc.); activitati fizice (de ex. operarea computerelor, control si monitorizare a functionarii noilor echipamente tehnice etc.).

Principalele competente asociate acestor schimbari ale structurii ocupationale cerute pe piata fortei de munca sunt specifice sau trans-sectoriale si fac referire la lucrul cu computerul, rezolvarea de probleme, utilizarea eficienta a utilajelor tehnologice/materialelor de lucru, managementul resurselor, comunicare, cunoasterea si dobandirea unor aptitudini noi.

Oferta de formare profesionala tinde sa se concentreze pe programe pentru calificari complete sau pe programe pentru dezvoltarea competentelor generale. Sunt opt astfel de competente generale: comunicare in limba oficiala, comunicare in limbi straine, competente de baza in matematica, stiinta, tehnologie, competente informatice, competenta de a invata, competente sociale si civice, competente antreprenoriale, competenta de exprimare culturala.

Pentru a veni în sprijinul beneficiarilor de programe de formare profesională, un număr semnificativ de furnizori de formare profesională au accesat fonduri europene în vederea facilitării accesului la învățare, prin organizarea de cursuri gratuite pentru participanții interesați.



În afară de cursurile de formare propriu-zise mai există și alte tipuri de formare profesională continuă. Între acestea, cele mai des întâlnite sunt:

- instruirea la locul de muncă,
- participarea la cursuri informale, menite să faciliteze accesul la dobândirea de noi cunoștințe în anumite domenii,
- participarea la târguri, seminarii, conferințe și cercuri de pregătire.

*Cea mai eficientă formă de corelare a conținutului formării cu nevoile pieței muncii se realizează atunci când formarea are loc la cererea agenților economici, iar practica se desfășoară în condiții reale de muncă sau când furnizorii de formare cooperează strâns cu agenții economici din anumite sectoare de activitate.*





Participarea angajatilor la programe de formare profesionala continua poate fi rezultatul initiativei acestora sau al recomandarilor angajatorului, in ambele cazuri fiind vizata dezvoltarea competentelor profesionale sau transversale, in functie de nevoile firmei corelate cu nevoile si interesele personale. Pentru o dezvoltare profesionala continua eficienta, sprijinul angajatorului trebuie sa fie convergent cu dorinta angajatului de a se perfectiona in domeniul sau de a-si dezvolta acele competente care ii faciliteaza relationarea, ii sporeste implicarea la locul de munca si spiritul de initiativa.

*Programul Operational Capital Uman 2014-2020*, are ca obiectiv general dezvoltarea capitalului uman si cresterea competitivitatii, prin corelarea educatiei si invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii si asigurarea de oportunitati sporite pentru participarea viitoare pe o piata a muncii moderna, flexibila si incluziva. In acest context, POCU stabileste axele prioritare si domeniile majore de interventie ale Romaniei in domeniul resurselor umane (in vederea implementarii asistentei financiare a UE prin intermediul FSE). POCU stabileste obiective specifice pentru urmatoarele axe prioritare:

- educatia si formarea profesionala in sprijinul cresterii economice si dezvoltarii societatii bazate pe cunoastere;
- corelarea invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii;
- cresterea adaptabilitatii fortei de munca si a intreprinderilor;

- promovarea masurilor active de ocupare;
- promovarea incluziunii sociale.

Analiza cadrului institutional al formarii continue evidentiaza varietatea institutiilor cu responsabilitati in domeniu, la nivel central, regional si local, precum si tendinta de descentralizare a rolurilor de decizie cu privire la proiectarea, organizarea, desfasurarea, monitorizarea si evaluarea programelor de formare continua, fapt care reprezinta premisa pentru o mai buna adaptare a ofertei de formare la nevoile diferitelor grupuri tinta.

Atat la nivel european, cat si la nivel national, se remarca importanta din ce in ce mai mare acordata formarii profesionale continue. Aceasta nu este privita numai ca o modalitate de dezvoltare personala a angajatilor, ci devine o investitie superioara in dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra cresterii calitatii muncii si a vietii.

In acest context, prioritatile in domeniu vizeaza concepte precum:

- ❖ invatarea continua;
- ❖ valorizarea invatarii non-formale si informale;
- ❖ recunoasterea competentelor si a calificarilor;
- ❖ asigurarea calitatii in formare;
- ❖ cresterea adaptabilitatii si facilitarea mobilitatii;
- ❖ implicarea tuturor actorilor sociali;



- ❖ ameliorarea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
- ❖ creșterea participării la formare;
- ❖ dezvoltarea pieței furnizorilor de programe de formare profesională continuă.

#### 1.4 Egalitatea de șanse și nediscriminarea în contextul formării profesionale

Egalitatea de șanse reprezintă conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități etc. Totuși, a trata două persoane în mod egal nu înseamnă a le trata la fel! Din contra, a asigura egalitatea de șanse înseamnă să iei în considerare contextul specific care influențează persoana în cauză și să permiți fiecărui individ să își folosească întregul potențial, fără a-i impune limitări care nu sunt întotdeauna specifice persoanei sale.

Egalitatea șanselor semnifică, în fapt, oferirea de opțiuni multiple pentru capacități și aptitudini diferite, „o educație pentru toți și pentru fiecare”, o educație deschisă pentru toate persoanele, indiferent de vârstă și condiții socio-economice, dar și o educație pentru fiecare, în funcție de nevoile sale specifice - evitându-se omogenizarea și încurajându-se diversitatea - care să creeze premisele egalității

sanselor de acces in viata sociala. Aceasta optiune a fost sustinuta de politicile de egalizare a sanselor care au avut ca obiective combaterea excluziunii si selectiei exacerbate, formarea competentelor de baza pentru toti indivizii, educatia de tip „a doua sansa” pentru cei care au parasit sistemul educativ, integrarea educatiei formale cu educatia non-formala si educatia informala, astfel incat sa se extinda situatiile de invatare.

Adultii au drepturi egale de acces la formare, fara discriminare bazata pe criteriile legate de varsta, sex, rasa si origine etnica, politica si apartenenta religioasa. Legea cu privire la egalitatea de sanse intre femei si barbati (Legea 202/2002) subliniaza dreptul egal pentru ambele sexe de a participa la programe de formare, precum si de a beneficia de consiliere si orientare profesionala. Accesul adultilor, angajatilor sau persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca (definita in conformitate cu Legea 76/2002) la formare este un drept garantat de Codul Muncii (Legea 53/2003).





Discriminarea descrie o situație în care o persoană este dezavantajată într-un anumit fel din cauza unei „caracteristici protejate”.

Discriminarea îmbracă diverse forme: discriminare directă, discriminare indirectă, hărțuire și instigare la discriminare.

**Discriminarea directă** se caracterizează prin tratamentul diferențiat: trebuie să se demonstreze că presupusa victimă a fost tratată mai puțin favorabil din cauza faptului că deține o caracteristică ce se încadrează la „criterii protejate”.

- Tratamentul mai puțin favorabil se stabilește printr-o comparație între presupusa victimă și o altă persoană aflată într-o situație similară care nu deține caracteristica protejată.

- „Criteriul protejat” poate să nu fie motivul expres care se află la baza tratamentului diferențiat. Este suficient ca motivul expres să fie imposibil de disociat de „criteriul protejat”.

- Cu toate acestea, este tratată separat în dreptul UE, hărțuirea este o manifestare particulară a discriminării directe.

**Discriminarea indirectă** se caracterizează prin impactul diferit sau efectele diferite: trebuie să se demonstreze că un grup este defavorizat de o decizie atunci când este comparat cu un grup folosit ca termen de comparație.



- Pentru a demonstra discriminarea indirectă, o persoană trebuie să prezinte dovezi conform cărora, ca grup, cei care detin caracteristica protejată fac obiectul unor efecte diferite sau al unui impact diferentiat, prin comparație cu cei care nu au acea caracteristică.

- Pentru a se asigura că toate persoanele își pot exercita drepturile în mod egal, este posibil ca guvernele, angajatorii și furnizorii de servicii să trebuiască să ia măsuri speciale sau specifice pentru a-și adapta regulile și practicile la cei cu caracteristici diferite.

- Termenii „măsuri speciale” și „măsuri specifice” pot fi interpretați ca incluzând corectarea dezavantajelor din trecut suferite de către cei cu caracteristică protejată. Atunci când măsurile sunt proporționale, ele pot constitui o justificare a discriminării.



## CAP.II Analiza nevoilor de formare profesionala in regiunea Nord Est

Analiza de nevoi privind formarea profesionala in regiunea Nord Est s-a realizat in concordanta cu unul din obiectivele Cadrului strategic educatie si formare profesionala 2020, care propune o abordare coerenta a formarii profesionale initiale si a formarii profesionale continue, care sa conduca la dezvoltarea unui sistem de formare profesionala accesibil, atractiv, competitiv si relevant pentru cerintele pietei muncii. Strategia educatiei si formarii profesionale este complementara Strategiei Nationale de Invatare pe Tot Parcursul Vietii 2015-2020 si propune o viziune globala asupra dezvoltarii/consolidarii intregului sistem de educatie si formare profesionala adresat participantilor la invatarea pe tot parcursul vietii.

In acest sens, SC ROGLAS IND SRL a realizat un studiu, in perioada septembrie-noiembrie 2019, privind identificarea nevoii de formare profesionala a angajatilor (inclusiv PFA si intreprinderi individuale) din cele 6 judete ale regiunii Nord Est.

Analiza nevoilor reprezinta un proces sistematic care este urmat de alte cateva procese ulterioare:

- a. colectarea datelor cu ajutorul unor metode si instrumente clar definite (chestionare, discutii libere);
- b. analiza datelor colectate;



- c. identificarea nevoilor;
- d. actiuni de imbunatatire/solutii propuse;

SC ROGLAS IND SRL a avut ca instrumente de investigare a nevoilor de formare - in vederea culegerii unui feedback cat mai obiectiv si relevant cu privire la nevoile angajatilor din regiunea Nord Est -, urmatoarele:

- chestionar privind identificarea nevoilor de formare continua a angajatilor din regiunea Nord Est
- discutii libere cu respondentii.

## 2.1 Obiectivul analizei de nevoi

Obiectivul principal al analizei l-a constituit identificarea unei serii de nevoi stringente ale angajatilor, raportate la nivelul de cunostinte/competente si statutul lor pe piata muncii, varsta si mediul din care provin. Studiul a fost aplicat la nivelul tuturor celor 6 judete din regiunea Nord Est, pe un esantion de 367 persoane, iar cel mai mare numar de respondenti s-a inregistrat in judetele Neamt, Iasi si Botosani.

Datorita acestei analize SC ROGLAS IND SRL a identificat cateva dintre programele de formare profesionala care sa raspunda anumitor nevoi ale angajatilor din regiunea Nord Est de a-si dezvolta competentele generale si specifice in functie de nevoile individuale de formare.





Scopul și obiectivele studiului s-a concentrat pe rolul esențial al formării profesionale în rândul angajaților, cu accent pe acei angajați care au un nivel scăzut de calificare, persoane din mediul rural și persoane cu vârstă peste 40 ani, prin îmbunătățirea competențelor profesionale și non-profesionale, fundamentate pe principiile de egalitate de șanse și de gen, nediscriminare și TIC.

## 2.2 Analiza datelor colectate

Participarea angajaților la programe de formare profesională continuă poate fi rezultatul inițiativei acestora sau al recomandărilor angajatorului, în ambele cazuri fiind vizată dezvoltarea competențelor profesionale sau transversale, în funcție de nevoile firmei corelate cu nevoile și interesele personale.

Programele de formare oferite angajaților sunt organizate și desfășurate atât de firmă la care aceștia își desfășoară activitatea, cu formatori proprii sau cu formatori externi, cât și de instituții specializate în furnizarea de programe de formare. Diversele modalități de organizare a cursurilor sunt întâlnite cu ponderi diferite atât la firmele private, cât și la cele de stat. Această varietate de organizare și furnizare a programelor de formare răspund nevoilor de formare ale angajaților și, bineînțeles, ale angajatorilor. Participarea angajaților la programele de formare aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și angajatorului.



Motivele care sustin aceasta participare la dezvoltare profesionala sunt multiple si sunt deopotriva extrinseci si intrinseci celui care se formeaza.

*Motivatia angajatilor privind participarea la formarea profesionala continua.*

Participarea la formarea profesionala continua a angajatilor este influentata de o serie de factori motivationali. Motivele care stau la baza participarii la FPC sunt atat de natura intrinseca, cat si extrinseca. Astfel, cel mai frecvent invocate sunt motive precum: dezvoltarea competentelor profesionale, dezvoltarea competentelor utile in plan personal (comunicare, munca in echipa); cresterea nivelului de salarizare; avansarea in cadrul companiei. Pe locul doi, in functie de frecventa cu care sunt invocate, se situeaza motive de felul: asigurarea stabilitatii postului, utilizarea de noi tehnologii, recomandarea companiei. In sfarsit, motivele cu o mai mica intensitate (exprimate de mai putini angajati) se refera la gasirea unui nou loc de munca. Dezvoltarea competentelor are o componenta mai aplicata/practica pentru ca odata detinute aceste competente, angajatii sunt mai siguri pe capacitatile de performare eficiente la locul de munca, in viitor acestia putandu-se gandi la schimbarea locului de munca, la avansarea in cariera sau la cresterea nivelului de salarizare, ultimele situatii fiind asociate, de regula, cu asumarea unui numar mai mare de responsabilitati.

Programele de formare spre care se orienteaza angajatii corespund, in general, prin tematica lor, nevoilor acestora privind o cat mai buna performare la locul de



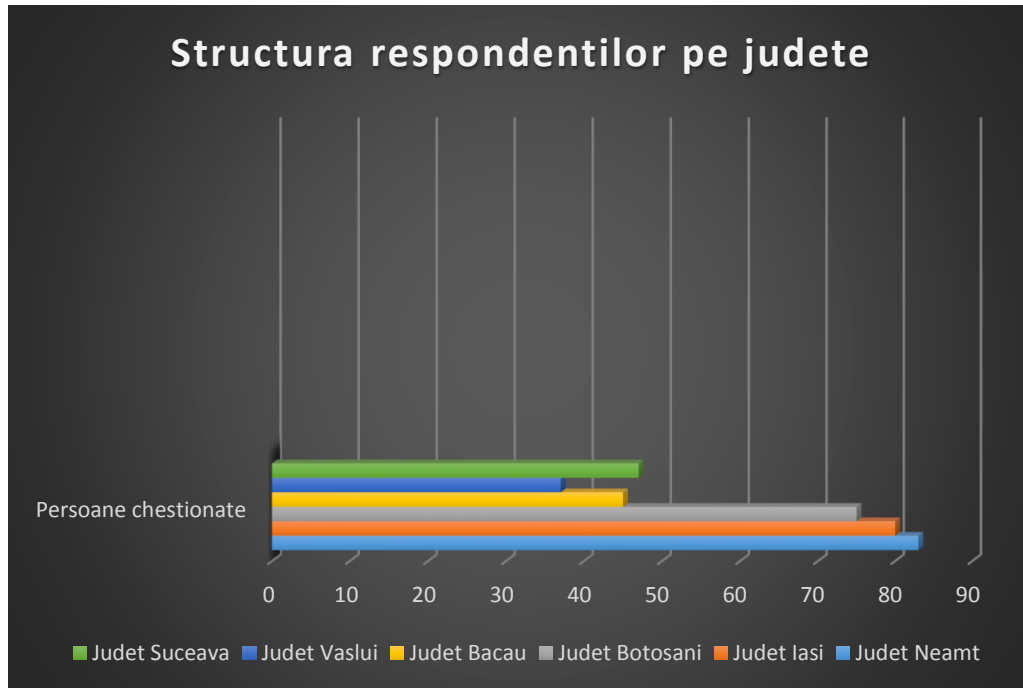
munca. Astfel, prin cursurile frecventate, angajatii urmaresc fie sa isi aprofundeze cunostintele si sa isi imbunatateasca aptitudinile pe care deja le detin, fie sa-si dezvolte alte competente pe care considera ca vor trebui sa le stapaneasca in viitorul apropiat.

Principalele asteptari ale salariatilor in ceea ce priveste participarea la FPC se refera la relevanta pentru activitatea de la locul de munca, precum si la o serie de elemente care tin de procesul de predare-invatare (utilizarea metodelor moderne, echilibru intre teorie si practica). Alte aspecte se refera la conditiile fizice de derulare a cursurilor (spatii, dotari), durata si plasarea in timp a cursurilor, tematica acestora.

In urma aplicarii chestionarelor privind identificarea nevoilor de formare continua a angajatilor din regiunea Nord Est si a discutiilor directe, pe un esantion de 367 persoane angajate, au fost centralizate datele si s-au constatat urmatoarele:

**Structura respondentilor pe judete (din totalul de 367 persoane chestionate)**

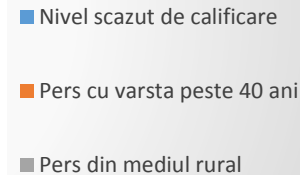
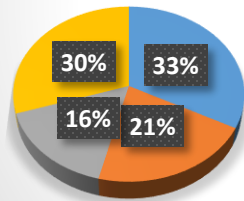
- ✓ Judetul Neamt: 83 persoane, reprezentand un procent de 22,62%;
- ✓ Judetul Iasi: 80 persoane, reprezentand un procent de 21,80%;
- ✓ Judetul Botosani: 75 persoane, reprezentand un procent de 20,43%;
- ✓ Judetul Bacau: 45 persoane, reprezentand un procent de 12,26%;
- ✓ Judetul Vaslui: 37 persoane, reprezentand un procent de 10,08%;
- ✓ Judetul Suceava: 47 persoane, reprezentand un procent de 12,81%



Din totalul de 367 persoane intervievate, peste 70% (260 persoane) s-au aratat interesate sa-si dezvolte competentele profesionale, identificandu-se dintre acestia:

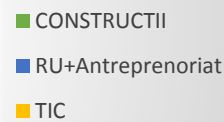
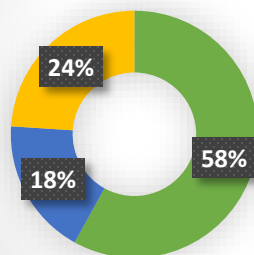
- ❖ 85 persoane (aprox. 33%) cu un nivel scazut de calificare
- ❖ 55 persoane (aprox.21%) cu varsta peste 40 ani
- ❖ 42 persoane (aprox.16%) care provin din mediul rural

## Persoane interesate sa-si dezvolte competentele profesionale



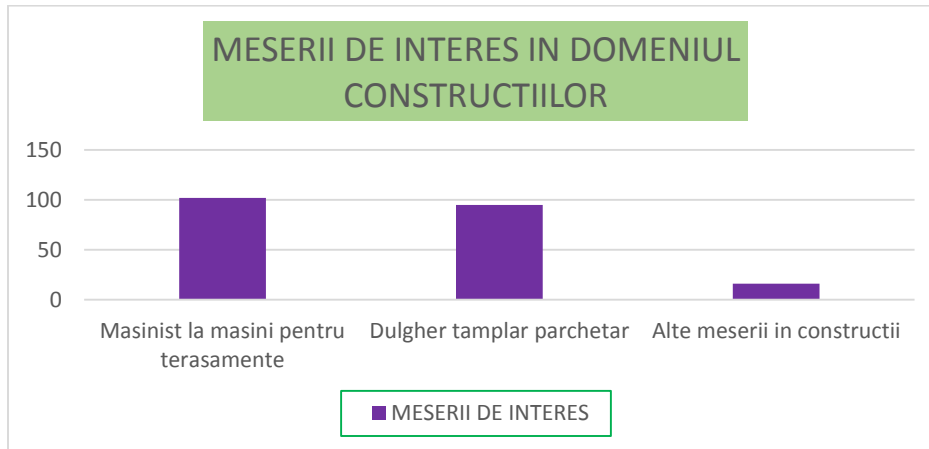
Conform chestionarelor la care au raspuns cele 367 persoane, 58% dintre respondenti si-au manifestat interesul pentru dezvoltarea competentelor in meserii din domeniul constructiilor, 18% pentru domeniul resurselor umane si antreprenariat si 24% pentru domeniul TIC.

## DOMENII DE INTERES

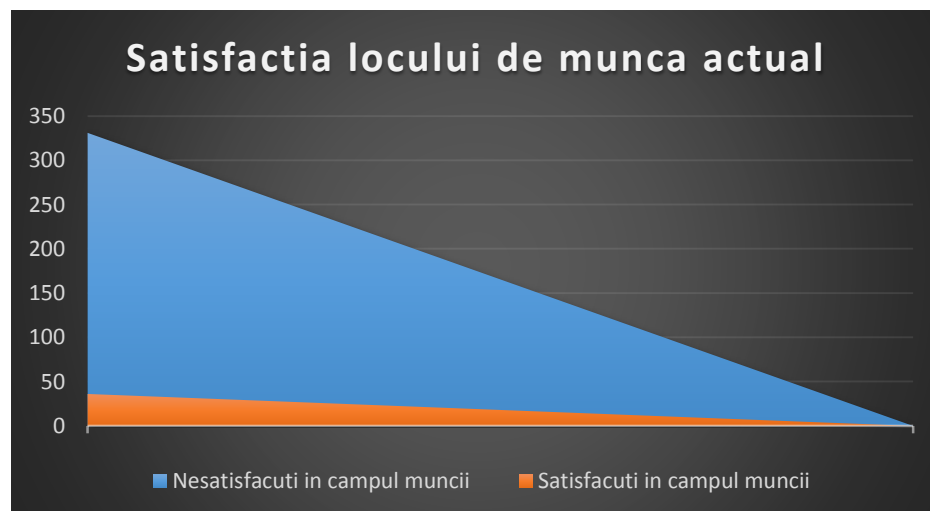


Analizand meseriile la care aspira cei 213 respondenti (58%) care si-au manifestat dorinta de a-si dezvolta competentele profesionale in domeniul constructiilor, concluzionam ca in acest domeniu cele mai cautate meserii sunt:

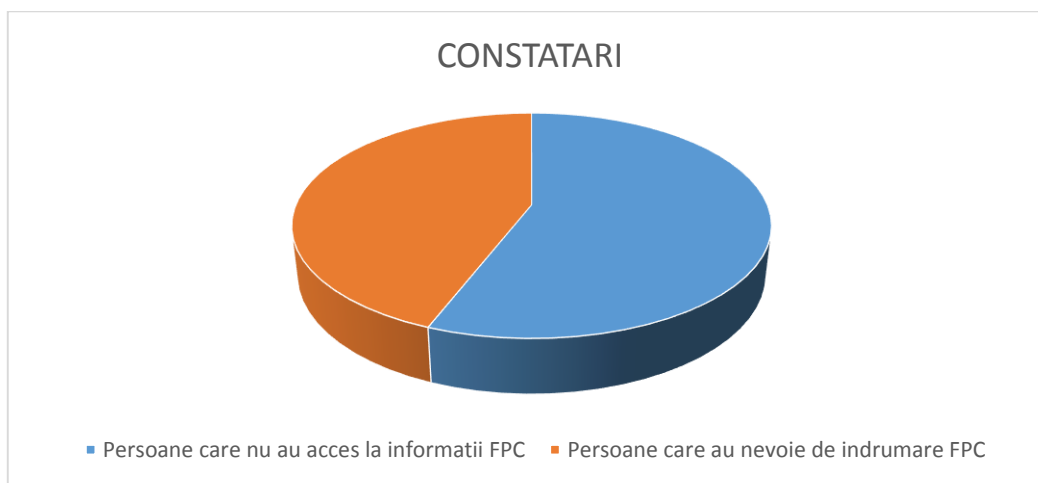
„Masinist la masini pentru terasamente” pentru care si-au exprimat optiunea 102 persoane si „Dulgher-tamplar-parchetar” (95 persoane).



La intrebarea privind satisfactia locului de munca, peste 90% din cei 367 respondenti au raspuns ca sunt nesatisfacuti de actualul loc de munca, dorindu-si o schimbare in acest sens.



Analizand raspunsurile angajatilor intervievati s-a constatat ca peste 85% dintre ei nu au acces la informatii referitoare la oportunitatile de formare profesionala iar aproximativ 67% nu stiu ce anume sa caute, ce cursuri de formare profesionala sa urmeze, avand nevoie de indrumare/consiliere in vederea sugerarii unor programe care sa li se potriveasca.



### 2.3 Nevoile identificate in urma analizei

Principalele obstacole privind participarea angajatilor la formare profesionala continua sunt reprezentate de: accesul redus la informatii privind oportunitatile de formare profesionala, taxa ridicata de participare, la care se adauga lipsa fondurilor sau a interesului angajatorilor fata de alocarea de fonduri pentru formarea angajatilor, oferta saraca de cursuri si plasarea necorespunzatoare in timp a cursurilor in raport cu disponibilitatile individuale, in economia bugetului personal de timp (orarul nepotrivit).

La nivelul Regiunii Nord-Est, angajatii, se confrunta cu urmatoarele probleme:

- ✓ accesul limitat la informatii despre oportunitatile de formare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- ✓ lipsa de competente si calificare cu prioritate in domeniile constructii, resurse umane si TIC;
- ✓ taxa ridicata de participare, lipsa fondurilor suficiente si a interesului angajatorilor pentru investirea in FPC;
- ✓ perceptii gresite cu privire la importanta si participarea la FPC;
- ✓ pasarea responsabilitatii cu privire la FPC intre angajator-angajat;
- ✓ plasarea necorespunzatoare in timp a cursurilor in raport cu disponibilitatile individuale;
- ✓ participarea redusa la FPC si lipsa corelarii pregatirii profesionale a angajatilor cu dinamica pietei muncii si a mediului concurential;
- ✓ lipsa increderii in sine,
- ✓ lipsa constientizarii propriilor interese, aptitudini;
- ✓ lipsa unui plan de actiune pentru a-si imbunatati statutul in campul muncii;
- ✓ incapacitatea de a raspunde corespunzator cerintelor postului si nevoilor angajatorilor cauzata de lipsa competente profesionale si non-profesionale adecvate.

In baza analizei raspunsurilor persoanelor intervievate, au fost identificate urmatoarele nevoi clare si imediate:

- **NEVOIA DE INFORMARE** - generata de accesul limitat la informatii. S-a constatat ca majoritatea angajatilor (peste 85% - in special cei in varsta si cei din mediul rural) nu au acces la informatii despre oportunitatile de formare, nu cunosc furnizorii de formare locali si nici oferta de programe de formare existenta la nivel local. In acelasi timp angajatorii nu dispun de fonduri suficiente pt a sustine formarea angajatilor. Nici angajatii si nici angajatorii nu constientizeaza importanta si impactul FPC asupra carierei si asupra firmei.



- **NEVOIA DE ASISTENTA, INDRUMARE** - generata de lipsa increderii in sine, lipsa constientizarii propriilor interese, aptitudini. Angajatii, in special cei cu nivel redus de calificare si cei din mediul rural (aprox 67%) nu stiu ce sa caute, ce li se potriveste, ce programe de FPC sa urmeze, cum sa actioneze pt a-si imbunatati statutul in campul muncii.
  
- **NEVOIA DE COMPETENTE** - generata de incapacitatea de a raspunde corespunzator cerintelor postului si nevoilor angajatorilor, lipsa pregatirii practice adecvate. Peste 70% din angajatii intervievati sustin ca au nevoie sa-si dezvolte competentele profesionale si non-profesionale care sa le faciliteze relationarea, implicarea la locul de munca, spiritual de initiativa, adaptarea la noile schimbari, stabilitate pe post si chiar avansarea in cariera. La nivel regional, se remarca nevoia dezvoltarii competentelor in domeniile constructiilor, resurselor umane si TIC.
  
- **NEVOIA DE SATISFACTIE PROFESIONALA** - generata de nemulțumirile inregistrate in plan profesional, instabilitatea pe post, nivel de salarizare scazut, etc. Se constata interesul anagajatilor fata de adaptarea la noile schimbari tehnologice, cresterea nivelului de salarizare, avansarea in cadrul companiei, schimbarea locul de munca sau pur si simplu asigurarea stabilitatii pe postul detinut.

#### 2.4 Concluzii si solutii propuse pentru nevoile identificate in urma analizei

Participarea la FPC prezinta atat o motivatie intrinseca (dorinta de dezvoltare profesionala), cat si extrinseca (obligativitatea, stipulata de legislatia in domeniu, de a participa - periodic - la cursuri de formare si recomandarile primite de angajati din



partea angajatorilor), determinante fiind, în principal, nevoia de a dobândi competente tehnice, dar și alte tipuri de competente (de utilizare a computerului, de comunicare etc).

Formarea profesională continuă reprezintă, pentru salariați, o necesitate personală pentru a progresa în carieră sau pentru a putea fi la curent cu noile dezvoltări în domeniu și/sau pentru dezvoltarea personală.

Majoritatea angajaților apreciază că este foarte utilă relația dintre competențele profesionale dezvoltate în cadrul cursului de formare și cerințele solicitate la locul de muncă. Indiferent de poziția ocupată de angajați în cadrul companiilor, distribuția răspunsurilor arată că peste 70% dintre aceștia sunt de părere că formarea este utilă pentru a se adapta la cerințele locului de muncă.

FPC este înțeleasă, în același timp, ca obligație ce rezultă din caracteristicile particulare ale locului de muncă - o obligație pentru a face față cerințelor locului de muncă - participarea la formare continuă garantând, astfel, menținerea sustenabilă a angajaților în ocupare.

Soluționarea nevoilor de formare profesională al angajaților se poate realiza printr-un set de măsuri și acțiuni concretizate în activități logice, clare și realiste care sunt în deplin acord cu dimensiunea și nevoile identificate în urma studiului de piață.

Pentru soluționarea nevoii de informare se vor desfășura acțiuni concentrate și susținute de informare și conștientizare a angajatorilor și angajaților cu privire la



importanta si necesitatea participarii angajatilor la programe de FPC, beneficiile participarii la programe de FPC atat asupra angajatului cat si a angajatorului, cu includerea temelor orizontale: egalitatea de sanse si de gen, nediscriminarea si nevoia privind dezvoltarea competentelor digitale (TIC). Actiunile de informare si constientizare, vor asigura un nivel ridicat de constientizare asupra importantei FPC si vor dezvolta gandirea pozitiva a angajatilor si angajatorilor fata de participarea la FPC.

Pentru solutionarea nevoii de indrumare si asistenta, se vor realiza masuri specifice de consiliere, care vor asigura suportul necesar pentru incurajarea angajatilor spre dezvoltarea potentialului profesional, realizarea bilantului de competente, stabilirea strategiilor angajatului de avansare la locul de munca sau de cautare a unui alt loc de munca, identificarea nevoilor de instruire si recomandarea catre programe de formare profesionala in functie de nevoile si interesele personale ale angajatului si corelate cu nevoile angajatorului.

## CAP. III IMPORTANTA SI NECESITATEA PARTICIPARII LA FPC

### 3.1 Importanta si necesitatea participarii la FPC din punct de vedere al angajatului

Formarea profesionala contribuie la cresterea si diversificarea competentelor profesionale si non-profesionale, generand cresterea capacitatii de integrare la locul de munca si de adaptare a angajatilor la schimbare, avansarea in cariera aducand un plus la imbunatatirea statutului in campul muncii a acestora.

Solutionarea nevoii de satisfactie profesionala va rezulta implicit din solutionarea celorlalte categorii de nevoi, prin imbunatatirea competentelor profesionale si non-profesionale, fundamentate pe principii de egalitate de sanse si de gen, nediscriminare si TIC, cu tot ceea ce implica aceasta:

- cresterea productivitatii muncii,
- flexibilizarea activitatii,
- avansarea in cariera si imbunatatirea statutului profesional al angajatilor,
- adaptare in conditiile progresului tehnologic si a economiei digitale,
- oferirea resurselor si instrumentelor necesare pentru certificare superioara,
- obtinerea satisfactiei in campul muncii,



- depasirea mentalitatilor care impiedica dezvoltarea si cresterea competitivitatii la nivel individual si organizational si cresterea interesului pentru participarea viitoare la FPC.

Programele de formare spre care se orienteaza angajatii corespund, in general, prin tematica lor, nevoilor acestora privind o cat mai buna performare la locul de munca. Astfel, prin cursurile frecventate, angajatii urmaresc fie sa isi aprofundeze cunostintele si sa isi imbunatateasca aptitudinile pe care deja le detin, fie sa-si dezvolte alte competente pe care considera ca vor trebui sa le stapaneasca in viitorul apropiat.

In ceea ce priveste tematica programelor FPC la care participa angajatii, cea mai mare frecventa o inregistreaza cursurile a caror tematica vizeaza noile tehnologii si metodologii in profesie; pe locurile secunde se plaseaza managementul si pregatirea in diverse profesii/meserii, iar pe ultimele locuri se situeaza cursurile care au ca scop dezvoltarea personala si relationarea cu clientii. Referitor la tematica cursurilor de formare frecventate in functie de pozitia pe care o detin angajatii in cadrul companiei (upper management, middle management sau lucratori in productie/servicii), cea mai mare rata de participare la cursuri cu teme privind noile tehnologii si metodologii in profesie se inregistreaza in randul categoriei middle management (maistri si tehnicieni), iar cea mai mica la nivelul upper management; pe locul al doilea se situeaza lucrorarii in productie/servicii; cursurile pe teme de management inregistreaza cea mai mare rata de participare in cazul categoriei upper



management; pregătirea în diverse profesii/meserii înregistrează cea mai mare frecvență în rândul lucrătorilor în producție/servicii; dezvoltarea personală se înregistrează numai la nivelul lucrătorilor în producție/servicii; cursurile cu teme ce vizează relaționarea cu clienții sunt frecventate, în special, de către lucrătorii în producție/servicii.

Prin urmare, angajații se orientează, prioritar, spre cursuri cu teme care sunt în relație cu poziția ocupată la nivelul companiei:

- personalul din categoria upper management urmează, în special, cursuri pe teme de management și noi tehnologii și metodologii în profesie;
- segmentul middle management - noi tehnologii și metodologii în profesie și management, având în vedere atribuțiile manageriale pe care le au la nivelul ierarhic respectiv;
- lucrătorii în producție/servicii - noi tehnologii și metodologii în profesie, precum și pregătire în diverse meserii cu scopul de a-și dezvolta competențele necesare într-o anumită profesie sau în vederea schimbării acesteia.

Satisfacția angajaților privind participarea la formarea profesională continuă: evaluarea așteptărilor privind programele de FPC din punctul de vedere al conținutului, relevanței pentru activitatea de la locul de muncă, al echilibrului între pregătirea teoretică și cea practică, al activității formatorilor, al metodelor de



formare folosite, cu accent pe latura lor aplicativa si activ-participativa, al dotarilor si echipamentelor. Principalele asteptari ale salariatilor se refera la relevanta pentru activitatea de la locul de munca, precum si la o serie de elemente care tin de procesul de predare-invatare (utilizarea metodelor moderne, echilibru intre teorie si practica). Alte aspecte se refera la conditiile fizice de derulare a cursurilor (spatii, dotari), durata si plasarea in timp a cursurilor, tematica acestora.

### ***Modalitati de stimulare a participarii angajatilor la FPC***

Participarea angajatilor la cursuri de FPC este privita, mai curand ca o necesitate, majoritatea angajatilor considerand ca principalul stimulent privind participarea la cursuri de FPC o reprezinta, mentinerea locului de muncă. Deosebirile intervin in ceea ce priveste alte tipuri de stimulente (motivatie pozitiva):

- ✓ avansarea pe scara ierarhica
- ✓ co-finantarea cursurilor
- ✓ cresterea nivelului de salarizare
- ✓ schimbarea locului de munca

### ***Efecte ale participarii la FPC asupra angajatilor***

Principalul efect al participarii angajatilor la cursurile de FPC, evidentiat atat la nivelul companiei, cat si in activitatea angajatilor, este cresterea calitatii produselor/serviciilor realizate.



Alte efecte importante care merita precizate sunt:

- imbunatatirea comunicarii cu colegii/superiorii ierarhici
- asumarea de noi responsabilitati la locul de munca
- imbunatatirea capacitatii de munca in echipa
- imbunatatirea managementul timpului
- promovarea pe linie ierarhica a angajatilor
- cresterea initiativei in ceea ce priveste sarcinile de serviciu

Competentele tehnice (utilizarea noilor tehnologii/ metodologii in profesie), cele de utilizare a calculatorului si cele de comunicare/ relationare interpersonală se afla in topul competentelor a caror dezvoltare, in viitor, este considerata importanta de catre cei mai multi angajati.

Un alt aspect semnificativ il constituie efectele participarii personalului la cursuri de FPC, asupra rezultatelor muncii acestora. Astfel, se constata ca principalul efect al participarii la cursurile de FPC il constituie cresterea calitatii produselor/ serviciilor realizate. Totusi exista si o serie de alte efecte ale participarii la FPC din punct de vedere al angajatului, care trebuie mentionate:

- cresterea increderii in propriile forte;
- reducerea timpului necesar realizarii sarcinilor de serviciu
- cresterea responsabilitatii la locul de munca
- imbunatatirea capacitatii de munca in echipa





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

- îmbunătățirea comunicării cu colegii/ superiorii ierarhici
- creșterea inițiativei în ceea ce privește sarcinile de serviciu
- dezvoltarea interesului personal pentru cursurile de formare continuă
- promovarea pe linie ierarhică a angajaților
- scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de somaj

*Rolul programelor de FPC este acela de a oferi abilități și competențe profesionale specifice unei profesii, necesare angajatului pentru a performa la locul de muncă.*

### 3.2 Importanța și necesitatea participării la FPC din punct de vedere al angajatorului

FPC presupune dezvoltarea unor capacități noi, schimbarea cunoștințelor, comportamentului și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă.

Evaluarea nevoilor de formare ale angajaților reprezintă o măsură a importanței acordate de angajatori dezvoltării profesionale a angajaților, în vederea creșterii productivității, a satisfacției la locul de muncă sau avansării în funcție. Evaluarea nevoilor de formare ar fi o operațiune fără finalitate dacă nu s-ar concretiza, la nivelul firmei, în măsuri care să susțină dezvoltarea profesională a angajaților. Astfel, cele mai multe dintre firme au elaborat o strategie de dezvoltare a resurselor umane. Fie că strategiile au fost elaborate pe termen lung, pe termen mediu sau



pentru anul in curs, dezvoltarea competentelor profesionale reprezinta un aspect marcat frecvent in aceste strategii.

Alte puncte esentiale regasite in strategia de dezvoltare a resurselor umane vizeaza, in egala masura, identificarea nevoilor de formare, calificarea si/sau recalificarea in functie de cerintele postului ocupat, dezvoltarea competentelor personale, in special pentru angajatii care au oarecare experienta si vechime in firma. In vederea fidelizarii acestora din urma, a stabilizarii pe post si a cresterii eficientei lor, angajatorii le ofera posibilitatea de a beneficia de programe de formare mai costisitoare, suportate din fondurile companiei sau finantate din surse externe (prin colaborare cu furnizori de formare profesionala ce ofera cursuri gratuite, finantate din fonduri europene nerambursabile).

Exista si firme care nu au elaborata o strategie pentru dezvoltarea resurselor umane. In general, acestea sunt firme private, cu numar mic de angajati, numarul redus de personal constituind unul dintre principalele motive pentru care nu exista o strategie de dezvoltare profesionala a angajatilor.

Firmele preocupate de dezvoltarea profesionala a angajatilor, colaboreaza cu diverse institutii atat pentru obtinerea de informatii cu privire la oportunitatile de formare, cat si pentru derularea unor programe de formare destinate angajatilor. Preferate in randul angajatorilor, sunt companiile private care ofera formare profesionala, urmate



de Ministerul Muncii, prin Direcțiile județene. Ca sursa de informare, aceste institutii pot oferi date variate referitoare la:

- ✓ competentele cheie cerute pe piata fortei de munca
- ✓ programele de formare pe diferite domenii
- ✓ consiliere in cariera

Aceste informatii care pot fi utile atat firmelor preocupate de investitia in resursele umane de care dispun, cat si angajatilor ca subiecti directi ai formarii. Sursele de informare cel mai des utilizate sunt si cel mai des solicitate pentru derularea diferitelor programe de formare.

Evaluarea nevoilor de formare si dezvoltare profesionala precum si elaborarea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane sunt aspecte esentiale in sustinerea angajatilor in vederea cresterii productivitatii muncii si a satisfactiei la locul de munca.

Expresie a interesului si dorintei de dezvoltare profesionala este participarea din proprie initiativa la programe de formare. Monitorizarea, incurajarea si sustinerea acestei initiative a angajatilor de catre firma are impact pozitiv deopotriva asupra angajatorului si angajatului. Exista firme in care aceasta monitorizare se realizeaza periodic, activitate facilitata si de existenta departamentelor de resurse umane



orientate nu doar spre gestionarea efectivelor de angajati, dar si spre dezvoltarea lor din punct de vedere profesional.

Desigur, prioritatea numărul 1 urmărită de angajatori prin politica de dezvoltare a resurselor umane, prin facilitarea accesului acestora la programe FPC, o reprezintă creșterea productivității și a competitivității companiilor și, în ultima instanță, a profitului acestora.

Prioritățile de nivel 2 avute în vedere de angajatori, vizează:

- ✓ ridicarea nivelului general de competență a angajaților
- ✓ ridicarea standardelor de calitate a produselor și serviciilor
- ✓ utilizarea de noi tehnologii, echipamente, proceduri de standardizare
- ✓ promovarea muncii în echipă și a conducerii echipei în mod eficient
- ✓ reducerea fluxului de personal și asigurarea succesiunii pe posturi

*Având în vedere cele menționate mai sus, calitatea forței de muncă reprezintă un element-cheie pentru creșterea productivității și competitivității, fapt ce indică necesitatea constientizării, la un nivel ridicat, a importanței investiției în resursele umane prin formarea profesională continuă a propriilor angajați.*

Deși se observă o preocupare a angajatorilor pentru dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților, este necesar ca aceștia să constientizeze că o dezvoltare profesională a angajaților este un avantaj major în desfășurarea activității companiei



pe care o conduc. Iar aceasta cu referire nu numai la categoria upper management, sau la personalul middle management ***dar cu preponderenta la lucratorii in productie/servicii care au un nivel scazut de calificare, a persoanelor cu varsta peste 40 ani si a persoanelor ce provin din zone rurale defavorizate .***

Participarea la formare profesionala trebuie sa fie din ce in ce mai mult sustinuta de angajatori, prin diverse mecanisme:

- ✓ evaluarea nevoilor de formare
- ✓ sustinere financiara in vederea participarii la cursuri de perfectionare
- ✓ colaborarea cu diversi furnizori de formare profesionala care pot oferi gratuit cursuri finantate din fonduri europene nerambursabile
- ✓ elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire directa la dezvoltarea competentelor angajatilor
- ✓ organizarea departamentelor de resurse umane

Evaluarea nevoilor de formare a angajatilor, la care recurg tot mai multe companii, se realizeaza, in general, pentru toti angajatii si cu oarecare periodicitate.

Majoritatea firmelor finantează, uneori dintr-un buget special destinat, participarea la formarea resurselor umane de care dispun.

Firmele orientate spre dezvoltare in urmatorii ani, vor investi mai mult in formarea continua decat cele orientate spre mentinerea la aceleasi standarde.



Este necesar ca tot mai multe firme sa elaboreze o strategie de dezvoltare (pe termen lung, mediu sau scurt) în care sa primeze dezvoltarea profesionala a angajatilor.

Pentru a avea coerența și continuitate în întregul demers de dezvoltare profesionala, companiile au înființat departamente de resurse umane (sau, cel puțin, au desemnat o persoană responsabilă de acest aspect, cu competențe în domeniu) și, uneori, centre proprii de formare care desfășoară programe de dezvoltare profesionala sau facilitează participarea la astfel de programe.

Dezvoltarea competențelor profesionale se păstrează ca prioritate în formarea profesionala continuă, dar achiziționarea competențelor sociale și a unor noi competențe de bază (utilizarea TIC, de exemplu) sunt aspecte devenite prioritare pentru evoluția firmei și dezvoltarea resurselor umane de care dispune.

Unul dintre efectele nedorite ale participării la formare, din perspectiva angajatorilor, îl reprezintă fenomenul de migrație a personalului, ca urmare a îmbunătățirii competențelor dobândite la cursuri. Totuși numărul acestor persoane este mic în comparație cu avantajele pe care le aduc angajații calificați, care rămân în cadrul firmei și care oferă servicii/produse de calitate în activitatea desfășurată de angajator.



### ***Avantajele participării la FPC asupra angajatorilor***

Participarea personalului la cursurile de FPC are un impact semnificativ asupra companiilor, asigurându-se:

- calitatea resurselor umane,
- productivitatea companiei
- creșterea competitivității companiei
- creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a companiei și a coeziunii organizatoriale

Faptul că, pentru angajatori, participarea la formare a condus în mare măsură la creșterea calității resurselor umane, evidențiază conștientizarea necesității participării angajaților la cursurile de FPC atât pentru companie, cât și pentru dezvoltarea personală a acestora. Cu alte cuvinte, cu cât investim mai mult în resursele umane, cu atât cresc șansele companiei de a rezista pe piața economică.

### **3.3 Importanța și avantajele formării profesionale în general**

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune investiții în dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a încuraja angajații să dobândească noi competențe. În același timp, este important să se promoveze calitatea ofertei de formare și să se asigure relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei prin dezvoltarea unui set de aptitudini și a unui model atitudinal, toate necesare pentru realizarea în condiții de eficiență a cerințelor unei profesii.



În acest context, învățarea pe tot parcursul vieții trebuie abordată ca o necesitate obiectivă impusă de tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere.

Majoritatea ocupațiilor au înregistrat schimbări în conținutul muncii. Factorii cauzatori de schimbare în conținutul activităților sunt: adaptarea la nevoile clienților, creșterea competiției și rețehnologizarile.

La nivel personal, indivizii vor trebui, și ei, să se adapteze noilor schimbări. Angajații vor deveni din ce în ce mai apreciați pentru calitățile native: creativitate, spontaneitate, rapiditatea în luarea deciziilor.

*Principalele competente asociate schimbărilor din conținutul muncii sunt: lucrul cu computerul și tehnologiile informaționale, rezolvarea problemelor aparute, managementul resurselor și comunicarea. Apare astfel necesarul de formare - nevoia de actualizare a competențelor forței de muncă prin formare continuă.*

Pentru o companie care dorește ca angajații săi să fie mai performanți și mai eficienți, un curs de formare profesională reprezintă o investiție bine făcută și fiabilă. În plus, având angajați posesori ai unei diplome recunoscută la nivel național și internațional există garanția că vor fi reduse pierderile de timp datorate lacunelor de cunoștințe în domeniu.





Pentru angajator, un curs de formare profesionala finalizat cu un certificat recunoscut national si international confirma faptul ca potentialii angajati au un nivel de cunostinte recunoscut, relevant si masurabil.

Printre avantajele aduse de un program de formare profesionala amintim:

- reducerea costurilor
- cresterea randamentului investitiilor
- stabilirea unui nivel la care se raporteaza cunostintele pentru noii angajati
- ajuta la formarea unui nivel ridicat de cunostinte in cadrul organizatiei
- ajuta la motivarea salariatilor
- conduce la cresterea productivitatii, adaugand un plus de competitivitate companiei
- confirma faptul ca un angajat sau un candidat pentru un post in cadrul companiei are cunostinte de baza in operarea computerului
- asigura o folosire eficienta a resurselor alocate instruirii personalului, in conditiile stipulate de noul Cod al Muncii
- constituie o baza solida de cunostinte pentru specializari ulterioare
- reprezinta o investitie la fel de importanta ca investitiile in hardware si software, asigurand utilizarea eficienta a acestora



- fidelizeaza angajatii
- reprezinta dovada competentei folosita cu succes atat la angajare cat si in programele de restructurare
- reprezinta o armonizare intre nevoile angajatorilor si abilitatile angajatilor
- constituie o aliniere a companiei la standardele internationale privind forta de munca
- certifica acelasi standard de competenta indiferent de nationalitate, rezidenta, educatie, varsta sau sex
- pentru multi, aceste noi cunostinte deschid si alte orizonturi, asigurand integrarea individului in economia bazata pe cunoastere.



## CAP. IV Utilizarea TIC in procesele de FPC

Tehnologia informatiei (TI), termen generic pentru totalitatea proceselor informationale computerizate, este tehnologia necesara pentru procesarea informatiilor (in particular, folosirea calculatoarelor pentru a converti, procesa si a transmite informatii). In cazul persoanelor cu dizabilitati, calculatoarele pot fi accesate mai usor, prin proiectarea unor programe speciale, accesibile si adaptate pentru o categorie cat mai larga de utilizatori.

Ca si in orice domeniu de activitate, obtinerea unor informatii relevante si actuale influentează pozitiv deciziile adoptate de catre organizatii, informatia fiind considerata a patra resursa, mai importanta chiar decat cele clasice (munca, natura, capitalul). Informatiile ca resurse „fiind generate prin procese de cunoastere si inovare sunt potential nelimitate, se dezvoltă in mod progresiv si cumulativ, au o rata de crestere extrem de rapida, ele se multiplica prin diseminare.

Dezvoltarea tehnologiilor de transmitere si prelucrare a informatiei vine ca raspuns la cresterea rapida a necesitatilor de informare a organizatiilor si indivizilor. Informatia poate fi acumulata fara incetare, dar are prin excelenta un caracter perisabil. Expansiunea Internetului este o consecinta directa a impactului utilizarii sale asupra societatii, numarul utilizatorilor fiind in continua crestere.

Internetul a devenit, prin serviciul World Wide Web, principalul mediu de informare si comunicare, fiind considerat un mare succes atat tehnologic cat, mai



ales, social. Astfel, evolutia civilizatiei umane a cunoscut o noua etapa, calitativ superioara, in care informatia detine un loc primordial, cunoscuta cu numele de societate informationala sau societate bazata pe informatie.

Societatea informationala presupune „folosirea intensiva a tehnologiilor informatice si de comunicatii in toate sferile activitatii si existentei umane, cu impact economic si social semnificativ”. Considerat vector esential al societatii informationale, dar si factor determinant al globalizarii, Internetul devine o resursa internationala si o piata internationala in acelasi timp.

Caracterul ireversibil al trecerii la societatea informationala este dat de intensitatea factorilor determinanti, factori a caror putere se intensifica si mai mult pe masura instaurarii noii societati, precum si de faptul ca este un proces ce a avut loc la nivel mondial.

Dinamica accelerata a schimbarilor sociale, dar, mai ales, profunzimea acestor schimbari, impun directii de restructurare si a realitatii educationale ce vizeaza alinierea obiectivelor instructiv-educative la cerintele concrete ale societatii supertehnologizate. Impactul tehnologiilor asupra societatii umane isi are originea in caracterul lor apatrid, dupa aparitie tehnologiile avand o difuzare universala.

In contextul internationalizarii organizatiilor si globalizarii pietelor, progresul tehnologiilor digitale se manifesta in domeniul formarii profesionale prin:

- documentarea intr-o biblioteca virtuala raspandita in toata lumea;



- formarea sub îndrumarea unui formator aflat la distanță;
- calificarea profesională pentru o piață globală a forței de muncă;
- pregătirea pentru activități la distanță bazate pe tehnologiile informatice și de comunicații;

- teleactivități;
- îmbogățirea permanentă a propriei culturi cu elemente din alte culturi.

Dezvoltarea societății informaționale s-a concretizat, la nivel mondial prin:

- dezvoltarea infrastructurilor de comunicații;
- implementarea unor instrumente software adecvate;
- dezvoltarea componentelor hardware;
- crearea de conținut digital;
- dezvoltarea abilităților individuale în utilizarea și valorificarea informației.

Fenomenele de continuă creștere a puterii de prelucrare și de diminuare sistematică a dimensiunii și prețurilor calculatoarelor conduc la generalizarea utilizării noilor tehnologii informaționale, facilitând, astfel, accesul la informație pentru toți membrii societății.

În acest context, s-au creat premisele trecerii de la societatea informațională la societatea cunoașterii, sau societatea informațională bazată pe cunoaștere, în care



omul stie sa valorifice informatiile, transformandu-le in bunuri intangibile, care ii vor spori potentialul de actiune.

Cunoasterea este „informatie cu inteles si/sau informatie care actioneaza” si a devenit resursa principala a economiilor avansate, fiind supusa proceselor de management.

In prezent, cunoasterea tehnologica, altfel spus cunoasterea modalitatilor de a produce bunuri si servicii, constituie tipul de resursa care detine doua atribute esentiale: este nepuizabila si se perfectioneaza continuu. Rapiditatea cu care societatea informationala se transforma intr-o societate a cunoasterii este fundamentata de recunoasterea valorii bunurilor intangibile in contextul noii economii - economia digitala.

Indiferent de nivelul de dezvoltare socioeconomic, evolutia spre societatea cunoasterii este inevitabila. In evolutia catre societatea bazata pe cunoastere un factor decisiv il reprezinta pregatirea profesionala, care presupune in prealabil o buna educatie. In conditiile accentuarii muncii in echipa, calitatile profesionale trebuie dublate, transformandu-le in abilitati personale, precum: echilibru, toleranta, simtul raspunderii, capacitate de comunicare etc. Beneficiul esential al unei societati educate rezida in capacitatea sa de alegere a drumului catre progres si bunastare.

Astfel, apare evidenta necesitatea dezvoltarii tehnologiilor si standardelor educationale care sa contribuie la eficientizarea procesului de invatamant.



Noile tehnologii educationale sunt o consecinta directa a noilor tehnologii TIC (tehnologii Web, multimedia, tehnologii de comunicatie). Mijloacele didactice s-au diversificat de-a lungul timpului: de la suportul de curs tiparit, la programele de invatare prin televizor (transmisiune directa sau inregistrare video), la informatii multimedia interactive in timp real prin intermediul Internet-ului. Metoda didactica impusa de societatea informationala este instruirea asistata de calculator care valorifica principiile instruirii programate in contextul noilor tehnologii informatice si de comunicatii.

Avantajele utilizarii noilor tehnologii in educatie sunt multiple. Pot fi enumerate: reducerea consumului de timp, posibilitatea adaptarii programelor personale de educatie, posibilitatea acomodarii rapide cu schimbarile si noile cunostinte din diverse domenii, posibilitati extinse de educatie interdisciplinara si, nu in ultimul rand, reducerea esentiala a costurilor educatiei continue.

In fata unei avalanse de cunostinte si a unei dispersii tot mai accentuate a calificarilor si domeniilor de activitate, din ce in ce mai specializate, dar si mai interconectate, orice individ trebuie sa fie pregatit pentru un stil de viata bazat pe invatarea continua. Sistemele educationale actuale - invatamant formal, invatare la locul de munca sau alta forma de educatie continua - se diferentiaza de cele traditionale printr-o serie de principii, dintre care cele mai importante sunt:

- acorda o importanta prioritara educatiei fata de instructie;



- obiectivul principal devine dezvoltarea personalitatii si a capacitatilor;
- este axat pe activitatea instruitului;
- deplaseaza accentul dinspre predare spre invatare;
- instruitul devine obiect si subiect al procesului educativ;
- adopta metode active, participative;
- incurajeaza noi educatii in concordanta cu evolutia societatii;
- acorda importanta procesului (si nu produsului);
- promoveaza munca independenta, inventivitatea, creativitatea;
- stimuleaza efortul de autocontrol, de autoevaluare si autoreglare;
- imbina armonios invatarea individuala cu cea sociala;
- rezerva formatorului rolul de manager-mentor al instruitului;
- restructureaza continutul in module ce permit selectarea cunostintelor relevante, din mai multe discipline, referitoare la un anumit subiect;
- stimuleaza cooperarea si dialogul, integrand medii colaborative;
- dezvolta autonomia si flexibilitatea cursantilor.





In conditiile dezvoltarii exponentiale a sistemului informatic global si reflectarii digitale a societatii in mediul Internet, domeniul educational devine o extensiune a spatiului economic real, in care:

- procesele de munca vor ingloba oportunitati de invatare;
- cursantii vor participa la propria lor formare, renuntand la a receptiona pasiv experiente de invatare.

Oportunitatile si posibilitatile de utilizare a noilor tehnologii in formare profesionala sunt: cresterea capacitatii de prelucrare si stocare a datelor, reducerea semnificativa a dimensiunii echipamentelor, precum si aparitia interfetelor prietenoase de interactiune cu utilizatorul cresc gradul de utilizare a calculatoarelor in toate domeniile de activitate. Noile tehnologii ale informatiei si comunicatiilor se preteaza la nenumarate tipuri de utilizari in instruire, in beneficiul direct sau indirect al cursantilor.

Cele mai utilizate resurse IT pentru activitatile de formare sunt produsele software educationale, aplicatii ce contin o strategie didactica si care se adreseaza direct celor ce invata ajutandu-i sa-si insuseasca informatii sau sa dobandeasca competente prin demonstratii, exemple, explicatii, simulari.



Un alt tip de resursa pentru activitatea de formare il constituie cartile electronice (eBook) pentru care se anunta un progres semnificativ avand in vedere costurile de productie reduse comparativ cu cartile tiparite, dar, mai ales, reducerea consumului de hartie si in consecinta, protejarea mediului inconjurator. Alaturi de produse software educationale si carti electronice, in procesul de formare o influenta informationala importanta il au aplicatiile multimedia educative, precum enciclopediile, dictionarele multimedia sau diversele tipuri de atlase.

Interconectarea calculatoarelor a avut drept consecinte majore in domeniul formarii posibilitatea comunicarii si utilizarea in comun a resurselor, ceea ce, prin acutizarea necesitatii educatiei permanente, a condus la dezvoltarea unor sisteme de instruire bazata pe Web, referite si prin sintagma platforme de e-Learning.

Evolutia acestor platforme este consecinta cresterii continue a capacitatilor si flexibilitatii noilor tehnologii informatice cu aplicabilitate in situatiile educative, dublata de o continua descrestere in cost a echipamentelor. Modalitatea optima de prezentare a continuturilor, incurajarea unui demers activ si invatarea colaborativa



ofera un plus de calitate, crescând flexibilitatea sistemelor educationale în conformitate cu fiecare etapă a ciclului de învățare și cu particularitățile acestora.

Utilizarea noilor tehnologii în educație necesită din partea cadrelor didactice un ansamblu de cunoștințe, aptitudini și atitudini care să le permită utilizarea și valorificarea noilor tehnologii în activitatea didactică. În alți termeni, este necesară formarea unei anumite culturi informatice, înțeleasă nu numai ca o cunoaștere și competențe de specialitate, ci și ca o nouă orientare și raportare la realitate. Formatorii trebuie să aibă capacitatea de a identifica atât metodele de formare cât și soluțiile informatice adecvate, cu efecte benefice pentru educație și formare.

În acest context, putem să concluzionăm faptul că în domeniul educațional, este frecvent constientizată nevoia de informare și de comunicare, învățarea prin colaborare își face simțită prezența din ce în ce mai des, iar comunitățile de interes joacă un rol foarte important în evoluția strategică a sistemelor de învățământ.

O companie nu mai poate fi competitivă acum fără a investi în tehnologie, iar calculatorul a devenit un instrument indispensabil pentru foarte mulți angajați din cadrul unei companii. Utilizarea eficientă a acestui instrument este esențială pentru a crește productivitatea companiei și a-i maximiza profiturile. Prin instruirea angajaților în cadrul unui curs de formare profesională angajații vor fi mai mulțumiți de rezultatele muncii lor, se va remarca scăderea cheltuielilor, creșterea productivității, a responsabilității acestora.



Educatia adultilor ofera oportunitati de dobandire, pe parcursul intregii vietii, a competentelor si calificarilor necesare dezvoltarii profesionale si personale, a muncii si a comportamentului social responsabil.

Pentru a dobandi cunostinte si abilitati legate de dezvoltarea personala, de munca si de angajare, precum si de activitati sociale, utilizarea tehnologiei informatiilor si comunicatiilor in formarea profesionala are o importanta deosebita.

O calitate mai buna a muncii, precum si o calitate mai buna a vietii in general, necesita o dezvoltare profesionala si o dezvoltare constanta a competentelor. Acest lucru poate fi realizat prin organizarea de sedinte de consiliere profesionala, seminarii, conferinte, intalniri profesionale, ateliere etc. De asemenea, acest lucru poate fi realizat si prin organizarea de cursuri de tehnologie a informatiei si crearea de sesiuni de formare si cursuri online. Tehnologia calculatorului devine din ce in ce mai mult o forta cheie in transformarea vietii oamenilor si a societatii. Ea afecteaza oamenii si natura, productivitatea si educatia lor. Omul viitorului va trebui sa stapaneasca educatia informationala pentru a putea intelege si utiliza tehnologia informatiei contemporane, precum si diferite moduri in care aceasta tehnologie poate fi incorporata in afaceri si in societate.

Generatiile prezente si cele viitoare trebuie sa fie pregatite pentru aceasta tehnologie a informatiei si comunicatiilor. Generatiile mai tinere tind sa foloseasca deja acest tip de tehnologie, in timp ce generatiile in varsta par sa reziste schimbarii.



Totusi, usurinta cu care se poate folosi aceasta tehnologie nu le lasa indiferente. Astfel, trebuie sa pregatim generatiile mai in varsta pentru prezent si viitor, pe baza tehnologiei informatiei si comunicatiilor.

Pregatirea profesionala este un proces lung, repetitiv, o invatare pe tot parcursul vietii. Nu este doar o obligatie, ci si o nevoie personala a fiecarui individ care este constient de actiunile si de importanta profesiei sale.

Utilizarea TIC in procesele de FPC are drept scop, sa asigure:

- aprofundarea, extinderea cunostintelor si capacitatilor cu privire la utilizarea instrumentelor TIC in instruire;

- formarea competentelor de aplicare a cunostintelor noi acumulate, in practica, de determinare a prioritatilor, de rezolvare in diferite contexte si circumstante a problemelor specifice domeniului invatarii online;

- dezvoltarea capacitatilor de a implementa in practica noi instrumente TIC de invatare;

- dezvoltarea abilitatilor in vederea utilizarii instrumentelor TIC in activitatea profesionala.

In contextul actual al economiei bazate pe cunoastere, utilizarea instrumentelor TIC ofera oportunitati de adoptare a procesului educational la nevoile si interesele fiecarui adult, si ii ofera acestuia competentele digitale

cruciale pentru angajarea în câmpul muncii, competitivitatea de pe piața muncii și creșterea în carieră.



Impactul pozitiv al programelor de formare cu implementare TIC în procesul de instruire, are un efect indirect asupra calității vieții și a nivelului economic național. Adică programele de formare care utilizează instrumentele TIC în procesul de predare-învățare-evaluare dezvoltă la cursanți competențe de utilizare a noilor tehnologii digitale. Aceste competențe se dovedesc a fi esențiale pentru cariera profesională ulterioară a acestor cursanți, ceea ce conduce la creșterea economică pe termen lung.

La momentul actual, datorită dezvoltării vertiginoase atât a tehnologiilor informaționale și comunicative, cât și a resurselor și serviciilor Internet, informația este accesibilă în orice formă, moment de timp, locație și pentru un număr nelimitat de persoane, indiferent de capacitatea lor fizică și



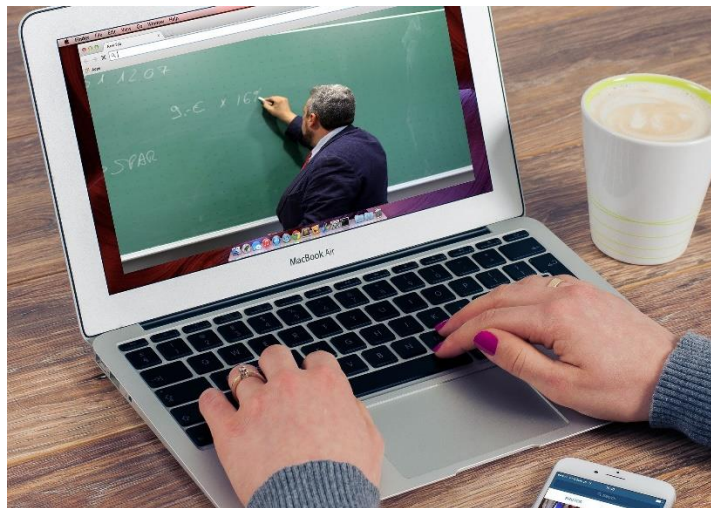
mediul social din care fac parte. Astfel, cu ajutorul acestor tehnologii, educatia a devenit accesibila pentru multiple categorii de persoane, ca rezultat crescand competitivitatea resurselor umane si calitatea educatiei.

La finalul unui curs informal privind competentele digitale, un cursant va fi capabil sa:

- utilizeze echipamentul periferic (mouse, tastatura, monitor, printer) pentru a opera un calculator
- utilizeze o varietate de medii (audio, video etc.) si resurse tehnologice pentru activitati de invatare dirijata si independenta
- discute despre tehnologii utilizand terminologie adecvata
- utilizeze resurse multimedia relevante (carti interactive, soft educational, enciclopedii multimedia elementare) pentru invatare
- demonstreze atitudine sociala si etica pozitiva la utilizarea TIC, sa fie responsabili in utilizarea TIC
- utilizeze resursele TIC pentru solutionarea problemelor, comunicare si ilustrarea gandurilor, ideilor si relatarilor
- capete informatie si sa comunice cu altii prin intermediul telecomunicatiilor

Beneficiile potentiale ale revolutiei digitale in formare sunt multiple: cursantii pot cauta si dobandi cunostinte din alte surse decat formatorii lor, adesea gratuit; se

poate intra in contact cu alte grupuri de cursanti; apar noi furnizori de formare profesionala; exista o gamă mult mai larga de resurse educationale care pot fi accesate. Tehnologiile deschise permit oricarei persoane sa invete, Oriunde, Oricand, prin Orice dispozitiv, cu sprijinul Oricui.



Impactul pozitiv social-economic al utilizarii TIC poate fi structurat si pe urmatoarele directii de transformare a societatii umane:

1. Transformarea modului in care comunicam. Mai mult de 1 miliard de oameni pot accesa simultan reseaua Internet, pot sa organizeze intalniri electronice in timp real, sa gestioneze tranzactii financiare, sa vorbeasca cu prietenii sau rudele, indiferent de locul in care sunt situati. Toate aceste actiuni simultane nu sunt dependente de limba de exprimare, intrucat se poate face, simultan si automat, o traducere din mai multe limbi, si nici de anumite limite fizice ale interlocutorilor, deoarece dispozitivele de introducere a datelor asigura mai multe variante: tastatura,





semnal vocal, semne grafice, scris de mana etc. Internetul se afla la baza revolutiei din domeniul telecomunicatiilor.

2. Transformarea modului in care dispunem de informatie. O persoana poate accesa, interoga sau imprima textul oricarei carti, reviste, ziar etc., introdus intr-o baza de date, orice informatie video etc., prin simpla atingere a mouse-ului sau a ecranului, prin adresare verbala catre calculator. Un individ poate opta pentru un anumit mod in care sa i se comunice datele solicitate: text, imagine, semnal audio etc. Informatia poate fi referita si prelucrata, poate fi incorporata in mai multe moduri, poate sa se adauge valoare si poate fi analizata prin instrumentele soft existente.

3. Schimbarea modului in care invatam. Orice persoana poate participa la programe educationale on-line, independent de situarea sa geografica, de varsta, de limite fizice, de programul personal. Oricine poate accesa materialele educationale stocate in memoria calculatorului, reapeland lectiile anterioare, actualizand abilitati sau selectand diferite metode de invatare, cu scopul de a identifica cel mai eficient stil de munca. Programele educationale pot fi adaptate cerintelor fiecarui individ, astfel ca revolutia informationala sa ajunga la toata lumea si ca nimeni sa nu fie situat in afara posibilitatilor de dezvoltare.

4. Schimbarea modului in care muncim. Locul de munca nu mai este legat de o anumita localitate geografica, astfel ca un angajat poate sa-l acceseze, indiferent



unde s-ar afla sau in timp ce se deplaseaza. Angajatii pot accede la anumite functii fara a fi obligati sa locuiasca in zone metropolitane importante. Ei pot sa aleaga locul unde traiesc, mai degraba in functie de preferintele familiei sau de preferintele pentru un anumit stil de viata decat de oportunitatile pietei fortei de munca. Un loc de munca cu o mare flexibilitate poate fi adaptat la cerintele fiecarui individ, de la persoane handicapate fizic la persoane in varsta.

Valorificarea competențelor digitale in dezvoltarea personala si profesionala poate fi redada prin:

- utilizarea tehnologiei digitale pentru a dobandi, mentine si dezvolta abilitati de utilizare a acesteia in viaa profesionala actuala sau viitoare;
- dezvoltarea abilitatilor antreprenoriale si de autonomie, prin intermediul tehnologiei digitale;
- angajarea tehnologiei digitale care sa te ajute sa te integrezi in munca, in special promovandu-ti abilitatile catre viitorii angajatori, consultand continut digital adecvat si retele profesionale pentru a fi la curent cu noile evolutii din domeniile profesionale actuale sau viitoare și pentru a satisface nevoile de educatie continua.

Creativitatea si inovatia in utilizarea tehnologiei:

- utilizarea gandirii critice pentru a evalua continutul digital inainte de a-l utiliza;

- dezvoltarea deliberata a propriei judecati critice cu privire la tehnologia digitala, bazata pe criterii analitice riguroase prin utilizarea si compararea resurselor digitale;
- evaluarea atenta si sincera a propriei utilizari a tehnologiei digitale;
- dezvoltarea constientizarii cu privire la problemele legate de mass-media, progresele stiintifice, evolutiile tehnologice si utilizarea tehnologiei pentru a putea adopta o pozitie clara, in special in ceea ce priveste beneficiile si limitarile tehnologiei digitale.

## Dezvoltarea durabila

Dezvoltarea Durabilă reprezintă, în contextul românesc, dorința realizării unui echilibru, o sinteză între aspirațiile cetățeanului născut liber, societatea de care depinde și prin care se definește și contextul care permite realizarea de sine. Acest echilibru pornește de la om, actor central care caută un echilibru individual și condiții favorabile pentru a se realiza. Condițiile favorabile sunt influențate de societatea care trebuie să îl susțină și să îl motiveze și de mediul prin care se regăsește și își poate găsi echilibrul. Rolul statului în contextul dezvoltării durabile este să ajute la realizarea acestui echilibru, nu doar pentru cetățenii de acum, dar și pentru generațiile viitoare.

Cei trei piloni prin care Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă se structurează au fost definiți în Raportul Comisiei Brundtland (1987):



1. ECHITATEA SOCIALĂ - prin care națiunile în curs de dezvoltare trebuie să aibă posibilitatea de a-și satisface nevoile de bază în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, alimentația, asigurarea energiei, apei și canalizării;

2. CREȘTEREA ECONOMICĂ - la nivelul națiunilor în curs de dezvoltare pentru a se apropia de calitatea vieții din țările dezvoltate;

3. MEDIUL - cu nevoia de a conserva și îmbunătăți baza de resurse disponibile prin schimbarea treptată a modului în care trebuie să se dezvolte și să fie folosite tehnologiile.

Această abordare a fost posibilă prin punerea în evidență a conceptului de „depășire a limitelor”. S-a conștientizat că resursele naturale, de care societatea are nevoie și care sunt limitate, au fost depășite, creând în același timp un dezechilibru ecologic la nivel planetar, prin creșterea economică iresponsabilă. Astfel, s-a constatat că numai prin susținerea simultană a celor trei piloni - social, economic și de mediu - se poate ajunge la o dezvoltare durabilă și la un viitor comun la nivel global.



## Concluzii

În condițiile în care inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane și valoarea muncii.

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și angajatorului.

Indiferent de natura și ponderea lor, de categoria de personal din care fac parte, de vârstă sau vechimea în companie sau în muncă, angajații manifestă din ce în ce mai mult interes pentru participarea la aceste programe de formare.

Nici o firmă nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu-și va instrui permanent angajații prin programe de formare profesională continuă, asigurând în același timp întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă și antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează.

Motivația angajaților privind participarea la formare este diversă, aceasta fiind atât de natură intrinsecă, cât și extrinsecă. De asemenea, sistemul motivational pare



sa fie influentat de o serie de variabile, dintre care cele mai importante sunt reprezentate de pozitia si vechimea in companie, dar si de varsta angajatilor.

Majoritatea angajatilor apreciaza ca este foarte utila relatia dintre competentele profesionale dezvoltate in cadrul cursului de formare si cerintele solicitate la locul de munca. Indiferent de pozitia ocupata de angajati in cadrul companiilor, s-a constatat ca peste jumătate dintre acestia sunt de parere ca formarea este utila pentru a se adapta la cerintele locului de munca. Ca urmare a participarii angajatilor la FPC, principalul efect sesizat la locul de munca de catre angajati este cresterea calitatii produselor / serviciilor realizate.

Raspandirea tehnologiei are un efect major asupra societatii si sistemelor democratice, asupra pietei muncii si a felului in care este organizata munca, si, implicit, asupra asteptarilor legate de competentele pe care cetatenii trebuie sa le detina. Acest impact se poate identifica prin transformarea modului de implicare in procesele de participare publica si a accesului la servicii publice, schimbarea stilului de viata, schimbarea modului in care are loc procesul de invatare, automatizarea proceselor la locul de munca, aparitia unor meserii noi, aparitia nevoii de competente digitale nu doar in meseriile din domeniile conexe tehnologiei si ingineriei, ci si in celelalte meserii s.a.

Educatia digitala pe tot parcursul vietii vizeaza toti cetatenii si este indispensabila intr-o lume care se afla in plin proces de transformare rapida. Astfel, planurile de



actiune europene tintesc extinderea competentelor digitale catre cele avansate in randul celor mai multi cetateni, cu precadere a celor implicati in educatie si formare. Ca reactie la noile provocari din 2020, dar si ca parte din ciclurile de functionare ale politicilor europene, institutiile Uniunii Europene au depus eforturi considerabile pentru actualizarea viziunii comune privind educatia si formarea profesionala pe tot parcursul vietii si, in mod special, componenta digitala. Intelegerea tehnologiei impune si raportarea critica la aceasta din perspectiva potentialelor probleme legate de etica, durabilitatea mediului, protectia si confidentialitatea datelor, drepturile copiilor, discriminare, inclusiv prejudecatile legate de gen si dizabilitate si discriminarea etnica si rasiala. In acest demers, educatia formala trebuie completata de educatie non-formala in sistem de parteneriat cu bibliotecile, industria si institutiile de cercetare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Bibliografie:

Studiu Privind Importanța Și Beneficiile Formării Profesionale Continue - Beneficiar Centrul Mures Transilvania

Eugenia Cebotaru, Natalia Buga, Rolul Tehnologiilor Informaționale În Modernizarea Sistemului Educațional

M. Duță, "Egalitatea de șanse în sistemul educațional românesc", EDICT, ianuarie 2018

**Analiza nevoi proiect POCU726/6/12/133673 - SC ROGLAS IND SRL**

Avantajele formarii profesionale pentru angajatori - SC Euro Consulting SRL

<http://cnft.ro/?p=387>

<http://cnft.ro/?p=394>

[https://www.edu.ro/sites/default/files/\\_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia\\_VE\\_T%2027%2004%202016.pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia_VE_T%2027%2004%202016.pdf)

<https://www.didactform.snsr.ro/baza-de-date-online-cu-bune-practici-pentru-educatie-incluziva-de-calitate/respectarea-principiului-egalitatii-de-sanse-in-sistemul-educational>

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_RO.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_RO.pdf)

<https://www.oamr.ro/wp-content/uploads/2013/12/Aspecte-generale-FPC.pdf>

<https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/using-information-and-communication-technologies-professional-training>

<https://docplayer.ro/171159212-Program-de-formare-profesionala-continua-utilizarea-tic-in-invatamantul-centrat-pe-cel-ce-invata-aprobat-coordonat.html>

[http://consilr.info.uaic.ro/uploads\\_lt4el/resources/htmlromImpact\\_TIC\\_Educatie.html](http://consilr.info.uaic.ro/uploads_lt4el/resources/htmlromImpact_TIC_Educatie.html)

<http://rochi.utcluj.ro/rrioc/articole/RRIOC-2008-2-Osiceanu.pdf>

[https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/528\\_531\\_Rolul%20tehnologiilor%20informati-onale%20in%20modernizarea%20sistemului%20educational.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/528_531_Rolul%20tehnologiilor%20informati-onale%20in%20modernizarea%20sistemului%20educational.pdf)

<https://www.revistadesociologie.ro/pdf-uri/nr.5-6-2005/art%20Stefan%20Iancu.pdf>

<https://www.edu.ro/sites/default/files/SMART.Edu%20-%20document%20consultare.pdf>

<https://www.edu.ro/sites/default/files/Strategia-nationala-pentru-dezvoltarea-durabila-a-Rom%C3%A2niei-2030.pdf>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020 - "Educație și competențe" - ***Proiectul susține egalitatea de șanse și de gen, nediscriminarea, TIC și dezvoltarea durabilă***

Editorul materialului SC RED CONS 2000 SRL

Data publicării martie 2021

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României