

CONCEPȚII ALE ARMONIZĂRII SOCIALE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ

DOI: 10.5281/zenodo.4091512

CZU: 37.013.77/.78

Profesor **Iulian-Ciprian BERTEA**

ORCID iD: 0000-0001-6356-3044

Colegiul Tehnic de Comunicații „N.V. Karpen”,
Bacău, **România**

CONCEPTS OF SOCIAL HARMONIZATION IN PROFESSIONAL TRAINING

Abstract. *The continuous professional training is known nowadays as a constant of today's individual and collective life, representing the activity of maximum importance for the social-economic development of a country which offers the possibility of rapid adjustment of the qualifications to the permanently changing demands of the labour market. The knowledge and experience acquainted can no longer cope with the demands of the new economy and, because of that, they must be renewed and improved with a more emphasized frequency. The educational field under the influence of technological, social and cultural changes has a new image, dominated by permanent learning.*

Keywords: *professional training, social harmonization, education, permanent learning.*

Rezumat. *Formarea profesională continuă este în zilele noastre ca o constantă a vieții colective și individuale, reprezentând un aspect important al dezvoltării social-economice a țării și care permite o adaptare rapidă la cererea pieței și a calificărilor profesionale. Cunoștințele și experiența acumulate nu corespund noilor cerințe economice. Prin urmare, este necesară o actualizare frecventă a specializărilor. Educația este influențată de evoluția tehnologică, socială și culturală. Educația continuă devine necesară și indispensabilă.*

Cuvinte-cheie: *educație profesională, armonizare socială, educație, educație continuă.*

Educația reprezintă o luptă continuă pentru armonizarea relațiilor sociale în formarea profesională. Aplicabilitatea în viața de zi cu zi a celor învățate pe băncile școlii rămâne cel mai mare deziderat. Dorim să punem într-un acord asemeni unei compoziții muzicale, teoria cu practica.

Formarea profesională trebuie să țină cont de contextul social-economic în care își desfășoară activitatea indivizii și să fie adaptată atât progresului tehnologic, cât și condițiilor sociale. Accesul la educație și specializare este condiționat de anumiți factori: financiar, dorința de avansare profesională, politica socială, evoluțiile tehnologice. Instruirea profesională reprezintă un sistem de viziuni asupra obiectivelor, sarcinilor, principiilor și direcțiilor fundamentale ale societății în domeniul valorificării eficiente a resurselor umane. Condiția esențială pentru a progresa este să îți dorești acest lucru. Atunci când vorbim de formare profesională, nu se mai pune problema de teoretizare în educație.

Armonizarea socială în pregătirea în meserie presupune orientarea și instruirea profesională a resurselor umane, ținând cont de modalitățile de valorificare eficientă a acestora. Sunt necesare subsisteme deschise, transparente, flexibile care să se completeze reciproc. Aici avem în vedere învățământul general, secundar profesional și superior. Trebuie urmărită orientarea profesională a elevilor și tinerilor, reorientarea și instruirea continuă în carieră a populației pe tot parcursul vieții active.

În prezent, se observă o lipsă a armonizării dintre învățământ și piața muncii în funcție de cerințele acesteia, de volumul și calitatea pregătirii profesionale a specialiștilor necesari. Mai mult, există un număr mare de șomeri cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani. Ei nu au o pregătire profesională corespunzătoare cererii existente pe piață.

Armonizarea între nevoile calificărilor solicitate de ministere, partenerii sociali, autoritățile

administrației publice locale, agenții economici și societatea civilă în procesele de orientare, pregătire și instruire profesională continuă a cadrelor didactice constituie o altă necesitate în acest demers.

Formarea profesională – definiție și clasificări

Există mai multe concepte ale formării și dezvoltării profesionale. Astfel, după L.R. Mathias și H.J. Jackson [94, p. 53], *pregătirea profesională* este un proces de instruire pe parcursul căruia candidații dobândesc cunoștințe teoretice și practice necesare desfășurării activității lor curente, în timp ce *dezvoltarea profesională* ar fi un proces mai complex, ce are ca obiectiv însușirea de cunoștințe teoretice și practice necesare atât poziției actuale, cât și celei viitoare (anticiparea evoluției profesionale). Prin *formarea profesională* se urmărește dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce prin *perfecționare profesională* – îmbunătățirea capacităților existente, aceasta din urmă fiind văzută uneori ca un stadiu în formarea profesională, cel al acumulării de cunoștințe suplimentare formării de bază.

Unii autori definesc formarea ca fiind „un ansamblu de acțiuni care determină ca oamenii și grupurile să realizeze cu competență cerințele funcțiilor lor actuale”, în acest caz conceptul central fiind cel de *competență* [2, p. 45].

Pornind de la această definiție, competența ar presupune existența și probarea următoarelor componente:

- un *volum de cunoștințe* deja dobândite, în concordanță cu natura sarcinilor ce urmează a fi îndeplinite în cadrul profesiei/postului respectiv;
- *experiență practică* de rezolvare a sarcinilor, prin activitate concretă realizată în condiții de muncă reale;
- un *set de aptitudini* de a realiza la un nivel corespunzător sarcini solicitate în cadrul profesiei/postului;
- un *ansamblu de atitudini* conducând spre mobilizarea persoanei în sensul realizării eficiente a sarcinilor solicitate.

Din această perspectivă, putem defini **formarea profesională**, ca fiind reprezentată de *acțiuni instructive, dirijate și concordante, care au ca obiective:*

- a) *asigurarea unui volum de cunoștințe și a unei experiențe practice;*
- b) *dezvoltarea unui set de aptitudini și a unui pattern atitudinal, toate necesare pentru realizarea în condiții de eficiență a cerințelor unei profesii/post.*

Înainte de anul 1945, formarea profesională viza doar componenta „inițială”, cunoștințele profesionale generale fiind achiziționate înainte de debutul carierei (prin cicluri specifice de formare – școli de meserii/profesionale, universități tehnice etc.), urmând ca dezvoltarea profesională să se facă la locul de muncă, prin însușirea competențelor, sub directă îndrumare a angajaților mai vechi.

Formarea profesională poate fi de două feluri: formare profesională inițială și formare profesională continuă. Sistemul de formare profesională trebuie să fie accesibil, atractiv, competitiv și relevant pentru cerințele pieței muncii.

Formarea profesională inițială este furnizată de învățământul profesional și tehnic. Aceasta include o componentă semnificativă de pregătire practică, realizată în atelierele școlii și la agentul economic.

Formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

Formarea profesională continuă se desfășoară pe două dimensiuni:

- a) formare profesională prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare, organizate de furnizori de formare profesională, autorizați, în condițiile legii și, respectiv, formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu;
- b) evaluarea competențelor dobândite prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii.

Formarea profesională are un rol major în dezvoltarea economică și socială a statului. Orientarea profesională a populației constituie un sistem complex de măsuri (psihologice, pedagogice, medicale etc.), fundamentate științific, orientate spre determinarea și dezvoltarea capacităților omului pentru o viață activă, productivă

și satisfăcătoare, spre dezvoltarea persoanei de a conștientiza și influența, individual sau colectiv, condițiile de muncă și mediul social. Orientarea profesională trebuie să contribuie la diminuarea necorespunderii dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă, la creșterea motivației cetățenilor de toate vârstele pentru a învăța și a se încadra în câmpul muncii.

Formarea profesională are cel puțin la nivel teoretic două funcții importante: utilitatea și motivarea. Pe de o parte, programele de formare contribuie la dezvoltarea cunoștințelor, deprinderilor, aptitudinilor angajaților și se reflectă în realizarea performantă a atribuțiilor. Pe de altă parte, instruirea conferă sentimentul de încredere în competențele proprii și determină creșterea satisfacției în muncă. Aceste rezultate nu pot fi însă atinse dacă sistemul de formare este perceput ca obligație, dacă nu este relevant pentru nevoile concrete de lucru, dacă nu oferă nicio perspectivă în dezvoltarea carierei.

Aici atragem atenția asupra necesității de dezvoltare a competențelor și abilităților personalului educațional. Pentru formarea profesională este folosită o curriculă adaptată nevoilor identificate pe piața muncii. La nivel european, se dorește elaborarea unui ghid de bune practici, ca urmare a efectuării vizitelor de studiu și de creare a unui centru de resurse prin dezvoltarea unei biblioteci virtuale și instruirea personalului în utilizarea acesteia.

Mecanisme ale armonizării (relaționării) sociale. Modalități de manifestare

Piața muncii ne oferă provocări din cele mai complexe. Un aspect important îl reprezintă evoluțiile tehnologice. Pe de o parte, unii indivizi și-au pierdut locul de muncă pentru că au fost înlocuiți de „mașini”, iar alții nu reușesc să își găsească loc de muncă, pentru că nu pot ține pasul cu noile realități profesionale. Se pune accentul pe specializare continuă, pe adaptabilitate și flexibilitate. De asemenea, a crescut numărul de locuri de muncă la nivel internațional. Încep să dispară granițele la locul de muncă. Se lucrează din ce în ce mai mult online, cu colegi din lumea întreagă. Organizarea programului de activități trebuie să țină cont de fusul orar, sărbătorile legale și legislația muncii existentă în fiecare țară.

Pe piața muncii se pot observa schimbări continue și uneori imprevizibile, aceasta fiind influențată de mai mulți factori. Cel mai bun exemplu îl reprezintă pandemia din ziua de azi. Dacă o criză economică poate fi prevestită prin analiză financiară sau o evoluție tehnologică poate fi acceptată foarte ușor, o pandemie nu a putut fi prevăzută. De asemenea, nici efectele ei pe termen lung nu pot fi determinate cu exactitate.

Îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor poate statornici armonizarea prin progres a sistemelor sociale. Este necesar să se realizeze o ameliorare a mediului de muncă pentru a proteja securitatea și sănătatea muncitorilor.

Există o anumită categorie de tineri care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională, în condițiile în care numărul șomerilor în rândul lor este foarte mare. De aceea, o soluție viabilă ar fi să fie pus accentul pe inițiativele ce combină ocuparea și formarea forței de muncă. Tinerilor să li se ofere șansa să își perfecționeze competențele dobândite pe parcursul educației inițiale și să dobândească noi abilități prin participarea la stagii de pregătire și ucenicie. Formarea profesională continuă se realizează și prin studii practice, nu doar teoretice.

Pentru a crea o armonizare între situația socială și formarea profesională sunt necesare următoarele:

- a) determinarea direcțiilor și priorităților de bază ale orientării, pregătirii și instruirii profesionale a elevilor, tinerilor și adulților, susținerii psihologice a păturilor vulnerabile ale populației, inclusiv a șomerilor, ținându-se cont de schimbările continue pe piața muncii;
- b) crearea, pe principiul parteneriatului social, a unei baze normative și metodico-organizatorice moderne de reglementare a activităților de orientare profesională și susținere psihologică a populației în probleme ce țin de carieră, de calificare, recalificare și perfecționare profesională a tinerilor și adulților, inclusiv a șomerilor, axate pe formarea competențelor profesionale și social-adaptive;
- c) stabilirea scopurilor și sarcinilor de bază ale sistemelor și programelor de informare, susținere psihologică, orientare profesională, pregătire și instruire profesională a elevilor, adolescenților, tinerilor și adulților, precum și ale

unor programe de asistență specială în domeniile vizate, destinate persoanelor cu handicap fizic și mintal, precum și categoriilor de populație defavorizate din punct de vedere social și al studiilor: persoane care, din diferite motive, au abandonat școala, absolvenți ai școlilor-internat și ai instituțiilor de învățământ auxiliar, copii orfani și copii rămași fără tutelă, persoane eliberate din instituțiile de reabilitare socială, persoane care au suferit în urma traficului de ființe umane, locuitori din mediul rural etc.;

- d) elaborarea și aplicarea standardelor ocupaționale, profesionale și educaționale pentru toate nivelurile de orientare, pregătire și instruire profesională;
- e) elaborarea indicilor de evaluare și monitorizare a acțiunilor de orientare, pregătire și instruire profesională, determinarea perspectivelor dezvoltării și durabilității acțiunilor respective;
- f) reglementarea formării profesionale continue a lucrătorilor, ceea ce le-ar permite să se adapteze la procesul de modernizare a tehnicii și tehnologiilor de producție, la schimbările condițiilor de muncă, ar favoriza promovarea lor socială prin asigurarea accesului la diverse niveluri de cultură și calificare profesională;
- g) combaterea șomajului prin asigurarea unor condiții favorabile pentru investitorii locali și străini în vederea creării de noi locuri de muncă.

Principiile de bază ale orientării, pregătirii și instruirii profesionale a resurselor umane sunt: caracterul științific, umanismul, obiectivitatea, caracterul activ, benevol și motivat al acțiunilor, profesionalismul, axarea pe personalitate, accesibilitatea, asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați, echitatea socială, continuitatea, transparența, succesivitatea, durabilitatea.

Aceste principii de bază se aplică la toate nivelurile sistemului de orientare, pregătire și instruire profesională în toate domeniile vieții economice, sociale și culturale. Funcționarea eficientă a sistemului național de orientare, pregătire și instruire profesională a resurselor umane este condiționată de structura lui, ale cărui elemente componente sunt interdependente și se completează reciproc, asigurând unitatea, flexibilitatea,

continuitatea și durabilitatea întregului sistem. Elementele structurale ale sistemului menționat sunt: instituțiile de învățământ de toate tipurile și nivelurile, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, organizațiile parteneriatului social și organizațiile neguvernamentale de profil.

Integrarea profesională a cetățenilor se realizează printr-o susținere psihologică și informațională. Ei trebuie să accepte în primul rând faptul că au nevoie de noi specializări. În funcție de particularitățile individuale ale personalității, de necesitățile pieței muncii și schimbările sociale, agenții economici încearcă să susțină programele educaționale. Să țină cont de necesitățile, posibilitățile și problemele utilizării forței de muncă la toate nivelurile, în baza promovării unei politici constructive privind dezvoltarea resurselor umane.

Direcțiile de bază ale orientării profesionale urmăresc scopul de a optimiza corelarea structurii profesionale a resurselor umane cu cerințele, necesitățile actuale și de perspectivă ale pieței muncii, dar și cu mediul social-cultural în permanență schimbare.

Direcțiile de bază ale orientării profesionale sunt:

- a) elaborarea cadrului normativ privind orientarea profesională a elevilor, tinerilor și adulților;
- b) asigurarea metodic-organizatorică a orientării profesionale a tuturor categoriilor și grupurilor de populație;
- c) perfecționarea sistemului de informare și de consultanță în probleme ce țin de carieră la toate nivelurile;
- d) acordarea serviciilor de orientare sau reorientare profesională elevilor, tinerilor și adulților pe tot parcursul vieții active, în funcție de vârstă și necesități. Serviciile de orientare și reorientare profesională a populației se prestează individual sau în grup în următoarele forme: informarea și propagarea profesională, consultația profesională (alegerea profesiei, corectarea planului profesional, selecția profesională), adaptarea profesională și socială. Veriga principală a serviciilor de orientare și reorientare profesională a elevilor, tinerilor, șomerilor și persoanelor neocupate este consultanța profesională. Metodele de bază ale orientării profe-

sionale sunt: informarea profesională, metoda psihogramelor (diagnosticul psihologic, psihofiziologic, medical), anchetarea, consultanța în probleme ce țin de carieră.

Susținerea psihologică reprezintă anumite tehnologii, metode și procedee speciale, aplicate de către pedagog sau consultantul-psiholog și percepute de către client ca un complex afectiv, ce contribuie la autoaprecierea social-profesională a personalității în procesul de dezvoltare a aptitudinilor, de formare a orientărilor valorice și a conștiinței de sine, la creșterea competitivității pe piața muncii și adaptarea la condițiile de realizare a carierei. Obiectivul principal al susținerii psihologice îl constituie formarea unor orientări valorice și motivaționale adecvate ale oamenilor privind învățământul și munca, modelarea unei strategii comportamentale active și flexibile în vederea alegerii profesiei, planificării și realizării carierei. Susținerea psihologică se efectuează prin măsuri individuale și în grup, ce contribuie la soluționarea, parțială sau integrală, a problemelor psihologice care împiedică personalitatea să se autorealizeze la orice etapă a vieții active.

Direcțiile de bază ale susținerii psihologice sunt:

- a) elaborarea cadrului normativ privind susținerea psihologică a elevilor, tinerilor și adulților la alegerea profesiei, pregătirea profesională și plasarea în câmpul muncii;
- b) asigurarea metodică-organizatorică a susținerii psihologice în probleme ce țin de carieră a tuturor categoriilor și grupurilor de populație;
- c) perfecționarea sistemului de susținere psihologică și de consultanță în probleme ce țin de carieră la toate nivelurile;
- d) acordarea serviciilor de susținere psihologică în chestiuni referitoare la viitorul profesional al elevilor, tinerilor și adulților pe tot parcursul vieții active, în funcție de vârstă și necesități.

Metodele de bază ale susținerii psihologice sunt: conversația, testarea psihoprofesională, trainingul, consultanța în probleme ce țin de personalitate și carieră. Pregătirea inițială și instruirea profesională continuă pe tot parcursul vieții active constituie un sistem organizat de servicii complexe de calificare, recalificare și perfecționare, orientate spre asigurarea corespunderii competențelor profesionale și sociale ale lucrăto-

rilor cu cerințele pieței muncii în toate sectoarele economiei și în toate domeniile activității economice, la toate nivelurile de calificare și responsabilitate.

Pregătirea și instruirea profesională au drept obiectiv principal formarea și utilizarea eficientă a forței de muncă competitive pe piața forței de muncă, integrarea profesională și socială a persoanelor în vârstă apte de muncă, care doresc să activeze, în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

Legătura dintre formarea profesională și aspectele sociale

Odată cu dezvoltarea managementului științific, la puțin timp după cel de-al Doilea Război Mondial, americanii au fost cei care au inventat *Training Within Industry (TWI)*, o strategie de formare continuă vizând dezvoltarea competențelor profesionale prin formare/training și, după intrarea angajaților într-o organizație, asimilarea de cunoștințe de-a lungul întregii cariere fiind o idee centrală a acestei abordări.

Educația și formarea profesională a tinerilor și adulților au, în prezent, ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, necesare pentru:

- a) împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- b) integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- c) ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- d) formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- e) educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- f) cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

Sistemul de educație și de formare profesională trebuie să răspundă cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți prin capitalizarea competențelor și abilităților resursei umane. Strategia educației și formării profesionale propune dezvoltarea unui sistem accesibil, atractiv și competitiv, care să ofere servicii de educație și formare profesională de calitate pentru a răspunde relevant și rapid la cerințele oamenilor și economiei, prin gestionarea eficientă a resurselor disponibile. Viziunea este de a oferi tuturor persoanelor posibilitatea dobândirii de competențe de nivel ridicat, relevante pentru piața muncii și societate. Astfel, sistemul educațional și de formare profesională poate asigura o vizibilitate crescută a competențelor și o mai bună utilizare a acestora, bazându-se anticiparea nevoilor de competențe și a tendințelor pe piața muncii.

Astfel, obiectivul general al strategiei este dezvoltarea unui sistem de educație și formare profesională, adaptat cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți. Obiectivul general al documentului este derivat în patru obiective specifice, denumite obiective strategice; pentru fiecare obiectiv strategic au fost formulate direcții de acțiune și rezultate asociate. Ipoteza generală pe baza căreia sunt stabilite direcțiile de acțiune pe termen mediu și lung pentru educația și formarea profesională din România, este că, pornind de la contextul economic, legislativ și instituțional actual și de la tendința de creștere a ratei de cuprindere înregistrată în ultimii trei ani în învățământul profesional, se are în vedere o creștere pe toată durata implementării strategiei cu 10% a ponderii elevilor cuprinși în învățământul profesional și tehnic. În formarea profesională continuă, se are în vedere creșterea relevanței și asigurarea calității programelor de formare profesională continuă și, în consecință, a ratei de participare a adulților la învățare pe tot parcursul vieții.

De asemenea, pentru îndeplinirea recomandărilor și a obiectivelor de țară în domeniul educației și formării profesionale, se are în vedere dezvoltarea sistemului în jurul a 4 dimensiuni-cheie:

1. *Relevanță* – sunt avute în vedere elementele care asigură o mai bună adaptare a competențelor la cerințele pieței muncii actuale și viitoare.
2. *Acces și participare* – elementele ce asigură facilitarea accesului la educație și formare profesio-

nală, cu accent special pentru grupurile vulnerabile și creșterea participării la programe de educație și formare profesională, urmare a unui proces de orientare și consiliere adecvat nevoilor individuale.

3. *Calitate* – sunt avute în vedere elementele care asigură dezvoltarea unei culturi a calității în guvernanta sistemului de educație și formare profesională la nivelul tuturor funcțiilor: definirea calificărilor și curriculumului, organizarea procesului de învățare, evaluarea și certificarea competențelor, formarea cadrelor didactice.
4. *Inovare și cooperare* – elementele ce capitalizează potențialul de inovare și creativitate și stimularea cooperării, cu accent pe aspectele ce vizează mobilitatea în cadrul procesului de formare și mobilitatea forței de muncă.

Sistemul de educație și formare profesională trebuie să își adapteze și să actualizeze permanent oferta, pentru a răspunde eficient nevoilor societății și să fie orientat pe creativitate și inovare, pe dezvoltarea de competențe care să permită, pe de o parte, exercitarea cetățeniei active și dezvoltarea personală și, pe de altă parte, integrarea absolvenților pe piața muncii în continuă schimbare.

Dezvoltarea și reformarea sistemului de educație și formare profesională implică funcționarea eficientă și armonioasă a celor două subsisteme – de formare inițială și continuă – care răspund în mod diferit și complementar nevoilor de educație și formare profesională a persoanelor.

Pe de altă parte, dezvoltarea sistemului de educație și formare profesională nu se poate realiza fără implicarea activă a angajatorilor, pornind de la etapa identificării nevoilor de formare, a promovării acestora în rândul elevilor, a participării la instruirea lor practică, în evaluare și certificare.

Consolidarea parteneriatelor angajatorilor cu școlile din învățământul profesional și tehnic reprezintă o cerință esențială pentru creșterea calității și relevanței învățării la locul de muncă.

O altă provocare care stă în fața dezvoltărilor strategice derivă din aspectele legate de creșterea mobilității forței de muncă în spațiul Uniunii Europene, sistemul de educație și formare profesională pregătind capitalul uman pentru o piață globală a muncii.

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de educație

și formare profesională în transpunerea în practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. Este esențial ca formarea profesională să promoveze, în rândul beneficiarilor direcți, o atitudine pozitivă pentru învățare, să asigure calitatea ofertei de educație și formare profesională și relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei.

Încurajarea învățării pe tot parcursul vieții și consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă reprezintă o prioritate.

Pentru realizarea unei armonizări între curriculumul universitar și formarea profesională trebuie să urmărim două trăsături principale ale învățământului – 1. indicatorii de tip *in-put* (oportunitățile de educație, oferte, resurse, rețele, acces, politici etc.) și 2. indicatorii de tip *out-put* (caracter inovativ, corelarea programelor cu problemele sociale, omogenizare curriculară, armonizarea conținuturilor cu piața muncii, parteneriatul cu beneficiarii, adaptabilitatea la societatea bazată pe cunoaștere).

Majoritatea marilor companii plătesc anual sume consistente pentru instruirea angajaților.

Se poate observa astfel o creștere a participării adulților la programe de învățare pe tot parcursul vieții. Unii sunt trimiși de către angajator la cursuri de specializare, alții își doresc mai mult de la locul de muncă și își caută singuri cursuri de perfecționare sau reconversie profesională.

Strategia educației și formării profesionale stabilește patru obiective strategice, realizate fiecare printr-un set de direcții de acțiune, astfel:

- ✓ *Îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii.* Acest obiectiv contribuie la dezvoltarea economică locală, regională și națională, luându-se în considerare disparitățile teritoriale existente în termeni de posibilități economice, acces și participare la formarea profesională. Pentru îndeplinirea acestui obiectiv strategic, sunt prevăzute următoarele direcții de acțiune:
- ✓ *Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională.* Acest obiectiv definește modul în care sistemul de formare profesională se adresează beneficiarilor direcți, fie prin formare inițială, fie prin formare continuă, prin răspunsuri adecvate la nevoile persoanelor, angajatorilor și comunităților, în materie de formare profesională de calitate pentru piața muncii.

- ✓ *Îmbunătățirea calității formării profesionale.* Obiectivul respectiv susține cerințele de asigurare a calității pentru întregul sistem de formare profesională, esențiale pentru o contribuție recunoscută la creșterea competitivității economiei naționale și europene prin procese, sisteme și mecanisme de înaltă calitate, armonizate cu sistemele europene de calitate.
- ✓ *Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale.* Pentru ca realizarea acțiunilor să fie eficientă și relevantă, este necesară cooperarea, în cadrul unor parteneriate funcționale la toate nivelurile, pentru valorizarea creativității și inovării.

Pentru atingerea unei rate crescute a ocupării în anul 2020, este prioritară implementarea măsurilor focalizate pe îndepărtarea constrângerilor în calea creșterii ocupării forței de muncă, care să conducă la îmbunătățirea funcționării pieței muncii, facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare, consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă și creșterea calității ocupării a persoanelor rezidente în mediul rural, a tinerilor și femeilor. Semnificative sunt și:

- ✓ *Dezvoltarea instrumentelor în domeniul calificărilor ce să răspundă necesităților de formare și reformare a forței de muncă;*
- ✓ *Creșterea accesului și participării la programe de FPC a lucrătorilor și șomerilor;*
- ✓ *Consolidarea instituțională a structurilor cu atribuții în domeniul învățării pe parcursul întregii vieți;*
- ✓ *Asigurarea calității în sistemul de învățare pe parcursul întregii vieți;*
- ✓ *Adaptarea continuă a educației și formării profesionale a forței de muncă la nevoile pieței muncii;*
- ✓ *Promovarea uceniciei și a stagiilor de practică la locul de muncă;*
- ✓ *Promovarea voluntariatului în scopul dobândirii de experiență în muncă a tinerilor;*
- ✓ *Creșterea investițiilor în cercetare - inovare în vederea dezvoltării de calificări în concordanță cu cerințele pieței muncii;*
- ✓ *Corelarea calificărilor din IVET cu cele din CVT; Armonizarea calificărilor învățământului superior cu cerințele pieței muncii.*

În societatea noastră, multe persoane cu studii superioare ocupă locuri de muncă inferioare pregătirii obținute. Acest fenomen depășește problematica legată de dreptul la muncă, extinzându-se și asupra politicii sociale și a domeniilor corelative.

În sistemul actual al tratatelor comunitare, politicii sociale i se acordă un rol mai important în comparație cu vechea reglementare. Obiectivele fundamentale al Uniunii Europene în acest domeniu sunt:

- creșterea nivelului de trai și a calității vieții tuturor cetățenilor săi;
- creșterea sustenabilă a performanței economiei Uniunii Europene;
- favorizarea ocupării depline;
- îmbunătățirea productivității și calității muncii;
- stimularea coeziunii sociale și a incluziunii.

Problema locurilor de muncă se află, fără îndoială, în centrul preocupărilor sociale ale UE, ea fiind determinată, atât de sistemele de formare, calificare, perfecționare, recalificare a ei, cât și de protecția socială, valabilă în timp și spațiu, în funcție de o mare diversitate de criterii. Politica socială, așa cum a fost reglementată în *Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene*, are în vedere ameliorarea condițiilor de viață și de muncă, asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, egalitatea remunerării femeilor cu bărbații.

În încercarea lor de a înțelege mai bine fenomenele sociale, sociologii și practicienii socialului încearcă să găsească o serie de modele și diferite relații între varii aspecte sau situații pentru a unifica, simplifica și reuși să explice realitatea socială (faptele studiate). Experții, prin focalizarea asupra anumitor segmente sociale particulare și a relațiilor dintre ele (interacțiunile dintre indivizi, dintre indivizi și grupuri, dintre grupuri, sau dintre grupuri și societatea în care ele activează / funcționează) încearcă să identifice acele elemente care facilitează sau blochează interacțiunea, și consecințele fiecăreia în parte. Cum însă nu toți cad de comun acord asupra cărei modalități de analiză este cea mai eficientă, putem considera că aceștia se împart în două mari categorii de analiză teoretică:

- 1) *interacționismul simbolic*;
- 2) *funcționalismul*.

Interacționismul simbolic. Această perspectivă teoretică argumentează că nicio condiție/situație socială, cât ar fi ea de perturbatoare/insuportabilă, nu poate fi considerată în mod inerent sau în mod obiectiv drept o problemă socială până când un număr semnificativ de oameni care dețin puterea politică în comunitatea respectivă nu cad de comun acord că aceasta contravine interesului public. Oamenii de știință, liderii, practicienii etc. ar putea recunoaște faptul că un anumit factor sau o condiție/situație are sau va avea un efect devastator asupra societății sau a unui anumit grup, însă până când ei nu reușesc să-i convingă pe cei care sunt în poziția de a controla sau corecta acea condiție/situație, aceasta nu este considerată a fi o problemă socială.

Astfel, în prim-plan nu avem acea condiție socială (negativă), ci modul cum este definită și de către cine, pentru a determina că aceasta există sau o să se transforme într-o problemă socială. Procesul social prin care o condiție/situație specifică trece de la nivelul de îngrijorare/preocupare individuală către nivelul de îngrijorare/preocupare socială, poate fi unul foarte greu și de durată, dar el poate fi de asemenea și unul foarte scurt. Pentru adepții interacționismului simbolic, faptul că anumite condiții sociale nocive există și afectează negativ o parte semnificativă a populației nu reprezintă în mod necesar un motiv suficient pentru ca acestea să fie considerate probleme sociale (recunoscute).

Mai degrabă problema reală este aceea de a înțelege ce determină ca o condiție specifică să fie evaluată ca și problemă socială. Pentru „interacționiști” întrebările legitime sunt următoarele:

- a) Cum se întâmplă ca unele condiții specifice să fie definite ca probleme sociale în timp ce altele nu sunt/nu vor fi definite în același sens?
- b) Cine, în orice societate, poate legitima considerarea unei condiții specifice ca fiind problemă socială?
- c) Ce soluții reies/sunt găsite și cum sunt găsite acestea pentru probleme sociale specifice?
- d) Ce factori există în cadrul oricărei societăți care inhibă sau facilitează rezolvarea problemelor sociale? [7, p. 9].

Perspectiva interacționismului simbolic subliniază faptul că problemele sociale nu există în

mod independent de felul în care oamenii definesc societatea lor, lumea în care trăiesc, ele fiind construite social în funcție de dezbaterile oamenilor, de semnificațiile pe care le are problema respectivă pentru toți cei afectați.

Funcționalismul. Conform acestei perspective, cele mai multe norme/reguli și aranjamente sociale pot fi explicate în bună măsură în termeni de utilitate a lor pentru societate, deci ele îndeplinesc o funcție. Funcționaliștii argumentează că dacă un anumit tip de comportament sau o instituție persistă (continuă să existe/să se manifeste), atunci înseamnă că aceasta vine în întâmpinarea unei nevoi prezente în cadrul societății respective. Doar prin definirea unui comportament particular ca fiind o problemă nu este asigurată și dispariția lui. Pentru eliminarea oricărui tip de comportament, societatea trebuie în primul rând să identifice ce funcții îndeplinește acesta și apoi să facă în așa fel, încât acest comportament să devină disfuncțional, generând dispariția lui [7, pp. 10-11]. Lucrurile par să se complice atunci, când inventariem o serie de probleme cum ar fi sărăcia, criminalitatea și inegalitatea (și care sunt asociate cu diferite comportamente) și care există și persistă în orice societate, existența lor putând indica faptul că probabil ele îndeplinesc o funcție pentru societate, eliminarea lor putând fi realizată tocmai prin transformarea comportamentelor asociate lor în caracteristici disfuncționale. Este cunoscută abordarea lui H.J. Gans care arăta că de pe urma sărăciei beneficiază o proporție semnificativă a populației, cu alte cuvinte ea are o serie de funcții pozitive, relevate de faptul că încurajarea eradicării acestui fenomen este neutralizată de o serie de beneficii specifice în folosul non-săracilor.

O problemă socială reprezintă o anumită situație ce este incompatibilă cu valorile unui număr semnificativ de oameni care consideră că este nevoie să acționeze pentru schimbarea acestei situații, elementele constitutive fiind: a) situația care există și este cunoscută de către oameni, ei discutând despre ea; b) incompatibilitatea cu valorile acelor oameni; c) faptul că această situație afectează un număr semnificativ de oameni, considerând că este nevoie să acționeze pentru schimbarea acestei stări de lucruri. În dezbaterile de la noi consacrate temei problemelor sociale, cel mai frecvent par să fie invocate, subliniate sau puse în valoare lucrările lui C. Zamfir (1977).

Acesta definește și analizează problemele sociale din perspectiva funcționării sistemelor sociale, unde un aspect esențial este deținut de activitatea de înfruntare a diferitelor dificultăți care intervin pe parcursul funcționării lor – cu alte cuvinte, activitatea de soluționare a problemelor sociale.

Sociologul român pleacă de la considerentul că o problemă particulară poate fi de natură tehnică, sau economică, sau juridică etc. În calitatea sa de problemă a unui sistem social, ea va fi totodată o problemă socială, definibilă ca un proces social, o caracteristică, o situație despre care societatea sau un subsistem al ei consideră că trebuie schimbat. Așa cum au remarcat și alți specialiști, această definiție include două elemente: o dificultate și o conștientizare a dificultății. Unele probleme deși există nu sunt conștientizate, deci nu sunt manifeste ci sunt într-o stare de latență. Treccerea lor din latent în manifest este un proces care trebuie să parcurgă anumite etape și să îndeplinească anumite condiții, una din cele mai importante fiind angajarea sistemului în a lua decizia de a desfășura o activitate de soluționare a respectivei probleme [7, p. 17].

Clasele de fenomene care pot deveni obiectul unei asemenea problematizări ar fi: a) o stare socială învechită (care frânează progresul și dezvoltarea socială); b) procese sociale considerate în sine ca fiind negative (dezorganizarea socială și individuală, comportamentele considerate deviante); c) consecințe negative ale unui proces social pozitiv (orice proces social complex prezintă și consecințe laterale negative); d) fluctuații ale factorilor naturali externi sau sociali (descoperirea sau epuizarea unor resurse naturale, catastrofe naturale, războaie etc.); e) decalaje produse de dezvoltare (nearticularea unor elemente și nesincronizarea lor în procesele de transformare socială care însoțesc dezvoltarea socială); f) apariția de noi necesități (ca urmare a schimbării unor condiții sociale obiective, pot apărea noi necesități a căror imposibilitate de satisfacere poate conduce la comportamente deviante); g) probleme de dezvoltare (C. Zamfir, 1977) [Apud 7, pp. 17-18].

Formarea profesională – prevederi legale

Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau a salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata, precum și

orice alte aspecte legate de aceasta, inclusiv obligațiile contractuale ale angajatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile inițiate de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această implicare sunt suportate de către acesta. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata, de toate drepturile salariale deținute. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, angajatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional. Durata obligației salariatului de a presta servicii în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile ulterioare ale salariatului, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă. Nerespectarea de către angajat a acestei dispoziții determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită, conform actului adițional la contractul individual de muncă.

Obligația aceasta revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin act adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională. Sunt considerate contracte speciale de formare profesională

contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională. Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

Provocările și prioritățile naționale ale României pentru educația și formarea profesională inițială și continuă – îmbunătățirea relevanței și calității acesteia – se află în strânsă legătură cu cele de la nivelul UE. Prin adaptarea constantă a sistemului său de educație și formare profesională diversificat cu parcursuri vocaționale, profesionale și tehnologice, țara are ca obiectiv reducerea părăsirii timpurii a educației și formării profesionale și stimularea participării la învățare în rândul adulților; acestea sunt două domenii cu un potențial considerabil de îmbunătățire în raport cu celelalte state membre. Promovarea programelor de perfecționare, reintegrare a adulților în domeniul educației și formării profesionale prin programe de tipul „a doua șansă”, precum și extinderea ucenicilor și a altor sisteme de formare profesională la locul de muncă, sunt măsuri care au potențialul de a aduce schimbări [11].

Concluzii

Societatea informațională promovează schimbările tehnice și metodologice în condițiile în care oamenii trebuie să se adapteze la noi tehnologii, la metode noi de lucru, să execute sarcini noi, să îndeplinească noi roluri, noi funcții și mai ales să acumuleze noi cunoștințe. Experiența și cunoștințele acumulate până în prezent nu mai sunt suficiente pentru a face față cererii de pe piață. Este necesară o actualizare permanentă a informațiilor. Domeniul educației este influențat de schimbările tehnologice, sociale și culturale și este dominat de învățarea continuă [7, p. 28].

Cunoștințele și abilitățile sunt evidente și ușor de măsurat, însă factorii ce determină șansa sau succesul sunt greu de măsurat. Motivația este condiția dominantă ce influențează modul de acțiune al individului. Personalitatea determină comportamentul și modul de-a reacționa la o anumită situație, stimul. Imaginea de sine este modul în care un individ se privește. Acești factori sunt porțiuni ale inteligenței emoționale.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Bogathy Z. *Introducere în psihologia muncii*. Timișoara: Tipografia Universității de Vest, 2002.
2. Dan A. *Diagnoza și soluționarea problemelor sociale. note de curs*. București: Universitatea din București, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, 2007.
3. Hotărâre Nr. HP253/2003 din 19.06.2003 pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane. [citată 01.06.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=21419&lang=ro
4. Mathis L.R., Jackson H.J. *Human resource management*. West Publishing Corporation, 1994.
5. Monitorul Oficial nr. 446 din 1 iulie 2010.
6. Monitorul Oficial nr. 761 din 9 noiembrie 2009.
7. Niță A. *Trends of Harmonization of the Continuous Professional Training Process with the European Managerial Requirements*. București: Universitatea București, 2007.
8. Zamfir C. *Strategii ale dezvoltării sociale*. (vol. X din 22. colecția „Teorie și metodă în științele sociale”). București: Editura Politică, 1977.
9. http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_ro.htm
10. http://ec.europa.eu/education/tools/et-monitor_ro.htm
11. https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf.