



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014-2020

Obiectiv Tematic 9. Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare

Axa Prioritară 6. Educație și competențe

Prioritatea de investiții: 10.ii. "Îmbunătățirea calității și eficienței și accesul la învățământul terțiar și a celui echivalent în vederea creșterii participării și a nivelului de educație, în special pentru grupurile defavorizate"

Obiective specifice: (O.S.) 6.7, 6.9, 6.10.

Numărul de identificare al Contractului: POCU/379/6/21/124388

Titlul proiectului: "MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE Antre_S"

Beneficiar: Universitatea pentru Științele Vieții "Ion Ionescu de la Brad" Iași

Parteneri: P1 - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara; P2 – Universitatea „Dunărea de Jos” Galați

**Manuela Dora ORBOI (coordonator)
Elena-Claudia SÎRBULESCU,
Gabriel HEGHEDUȘ-MÎNDRU,
Simona Cristina CONSTANTINESCU**

**Ghid - Stagii practice pentru elaborarea ofertelor
educaționale universitare pentru îmbunătățirea
competențelor profesionale**

**"Adaptarea conținutului educațional în științele
vieții potrivit generațiilor actuale de studenți"**

**Editura EUROBIT
Timișoara, 2022**

ISBN 978-973-132-917-8



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014-2020

Obiectiv Tematic 9. Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare

Axa Prioritară 6. Educație și competențe

Prioritatea de investiții: 10.ii. "Îmbunătățirea calității și eficienței și accesul la învățământul terțiar și a celui echivalent în vederea creșterii participării și a nivelului de educație, în special pentru grupurile defavorizate"

Obiective specifice: (O.S.) 6.7, 6.9, 6.10.

Numărul de identificare al Contractului: POCU/379/6/21/124388

Titlul proiectului: "MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE Antre_S"

Beneficiar: Universitatea pentru Științele Vieții "Ion Ionescu de la Brad" Iași

Parteneri: P1 - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara; P2 – Universitatea „Dunărea de Jos” Galați

**Manuela Dora ORBOI (coordonator)
Elena-Claudia SÎRBULESCU,
Gabriel HEGHEDUȘ-MÎNDRU,
Simona Cristina CONSTANTINESCU**

**Ghid - Stagii practice pentru elaborarea ofertelor
educaționale universitare pentru îmbunătățirea
competențelor profesionale**

***"Adaptarea conținutului educațional în științele
vieții potrivit generațiilor actuale de studenți"***

***Editura EUROBIT
Timișoara, 2022***



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Referenți științifici:

- Cosmin Alin Popescu
- Tiberiu Iancu
- Carmen Olguța Brezuleanu
- Irina Olimpia Susanu

Editura EUROBIT

Timișoara - Str. Maior Titus Mureșan
Nr. 8, Cam. 2, Tel.: 0744.515.656
e-mail: eurobit91@yahoo.com
www.edituraeurobit.ro



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Numărul de identificare al Contractului: POCU/379/6/21/124388

Titlul proiectului: "MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE Antre_S"

Lider: Universitatea pentru Științele Vieții "Ion Ionescu de la Brad" Iași

Parteneri: P1 - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului "Regele Mihai I al României" din Timișoara; P2 - Universitatea „Dunărea de Jos” Galați

Editorul materialului: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului "Regele Mihai I al României" din Timișoara

Data publicării: Aprilie 2022

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



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiectul POCU: MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE_Antre_S, cod proiect MySmis +2014 – 124388, cu valoarea de 7.865.382 lei.

Proiectul POCU 124388 Antre_S se derulează în parteneriat, cu o perioadă de implementare de 30 de luni, începând cu 27 iulie 2019 până în data de 15 aprilie 2022, astfel:

- ▶ **UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ "ION IONESCU DE LA BRAD" IASI**- Lider de parteneriat,
- ▶ **UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI "REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI " DIN TIMIȘOARA**- Partener 1,
- ▶ **UNIVERSITATEA "DUNĂREA DE JOS" GALAȚI**- Partener 2.

Proiectul este finanțat prin programul POCU, Axa prioritară nr. 6 - Educație și competențe, Prioritatea de investiții – 10. ii. Îmbunătățirea calității și eficienței și accesul la învățământul terțiar și a celui echivalent în vederea creșterii participării și a nivelului de educație, în special pentru grupurile defavorizate; Obiective Specifice: S.6.7. - Creșterea participării la învățământul terțiar universitar și non-universitar organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate în special pentru cei care provin din grupuri vulnerabile;

O.S.6.9. - Îmbunătățirea nivelului de competențe al personalului didactic din învățământul terțiar universitar și non-universitar organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate în ceea ce privește conținutul educațional inovator și resursele de învățare moderne și flexibile;

O.S.6.10. - Diversificarea ofertelor educaționale în învățământul terțiar universitar și non-universitar tehnic organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate corelate cu nevoile pieței muncii din sectoarele economice/ domeniile identificate prin SNC și SNCDI,

Componentă 1 - Apel: POCU/379/6/21/Operațiune compozită OS. 6.7, 6.9, 6.10/21/Operațiune compozită OS. 6.7, 6.9, 6.10.

Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Obiectivul general al proiectului este:

1. Asistența și sprijin prin cofinanțare fonduri nerambursabile FSE pentru o rată de cuprindere îmbunătățită în învățământul terțiar la minim 3 universități acreditate din Regiunea de Nord-Est, Regiunea Vest și Regiunea de Sud-Est din centrele universitare Iași, Timișoara și Galați, pentru un grup țintă eligibil



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

total de minim 840 de persoane, cod 4S100 si 4S106 în aplicarea unor masuri integrate, pentru cresterea ratei de acces si participare la învățământul terțiar inclusiv antreprenorial și creșterea atractivității a 6 oferte educaționale (cod 4S105) cu componente aplicative la 3 universități acreditate, cu pachete integrate de măsuri de asistență educațională pentru minim 450 de Studenți și 300 de Elevi (cod 4S100), din care minim 350 de studenți persoane din categorii defavorizate (netradiționali, rural, roma, CES), cu intervenții pentru îmbunătățirea competențelor a minim 90 de cadre didactice universitare (cod 4S106), inclusiv prin programe cu credite transferabile din învățământul postuniversitar de formare, pentru a proiecta si oferi programe de studii bazate pe nevoile beneficiarilor direcți (studenți) si indirecti (angajatori) pe o piața a locurilor de munca în schimbare.

Proiectul are o abordare combinată și va cuprinde, în mod obligatoriu, activități relevante cu rezultate si indicatori prevazute în Ghidul Solicitantului Condiții Specifice "BURSA STUDENT ANTREPRENOR", Apel: POCU/379/6/21/Operațiune compozita OS. 6.7, 6.9, 6.10 /21/Operațiune compozita OS. 6.7, 6.9, 6.10.

Scopul masurabil si imediat al proiectului este: Cresterea cu 500 a numarului de persoane ce beneficiaza de sprijin si asistența pentru cresterea participarii în educația terțiara a persoanelor din GT Persoane (elevi, studenți) – indicator 4S95, în special pentru cei care provin din grupuri vulnerabile – cod 4S100, corelat cu O.S. 6.7; sprijinirea a 78 de persoane din GT eligibil – personal didactic din învățământul superior, cod 4S98, corelat cu O.S. 6.9 - ce beneficiaza de programe de formare / schimb de bune practici etc. pentru îmbunătățirea nivelului de competența profesionala pentru inovarea conținuturilor si resurselor de învățare, cu sprijinirea pentru frecventarea unui program de formare post-universitar cu minim 50% ore cu aplicații practice; dezvoltarea / înființarea a 6 programe de învățământ terțiar universitar de licența, cu planuri antreprenoriale propuse – cod 4S105 si 4S99, corelate cu O.S. 10 - pentru cresterea atractivității ofertelor educaționale si îmbunătățirea componentei aplicative adresate studenților în vederea creșterii angajabilității absolvenților, cu servicii de facilitare a învățării si competențelor transversale, cu implicarea profesionistilor din afara universităților.

Pe termen lung, proiectul va genera efecte pozitive în direcția participării la învățământul terțiar în cadrul universităților acreditate cu oferte educaționale universitare cu conținut aplicativ si inovator, cu resurse de învățare flexibile inclusiv prin îmbunătățirea nivelului de competențe al personalului didactic, prin componentele:

- dezvoltarea de 6 programe universitare de licența relevante pentru piața muncii identificate conform SNC și corelate cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI;
- dezvoltarea competențelor psiho-pedagogice și stiințifice la minim 90 de persoane din GT eligibil în vederea proiectării și revizuirii curriculare;
- pachete integrate de sprijin corelate cu nevoile reale ale minim 180 de persoane din GT Studenți din ultimele 3 semestre care vor părăsi învățământul superior cu competențe relevante inclusiv în domeniul antreprenorial.

Beneficiile evaluabile în timp pentru grupurile țintă, definite conform Ghid specific pag.13 si pag.16 sunt:

- **Pentru grupul ținta - Studenți:** pachete de sprijin si masuri de sustenabilitate în vederea creșterii participării și accesului la învățământ terțiar universitar, în special pentru cei care provin din grupuri





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

vulnerabile, cu accent pe **netradiționali, rural si roma, care vor reprezenta minim 75%** din GT al proiectului;

- **Pentru grupul ținta - Personal didactic din învățământul superior si terțiar non-universitar:** dezvoltarea nivelului de competențe în ceea ce privește conținuturile științifice si competențele transversale – psiho-pedagogice, inovative, de evaluare – necesare în oferte educaționale aplicative si corelate prin stagii ssi mobilitați cu piața muncii.

- **Pentru toate categoriile de persoane din GT si beneficiari indirecti (angajatori)** ai programelor de educație terțiară: furnizarea de programe cu implicarea partenerilor privați, potențiali angajatori în special, pentru ca absolvenții care parasesc învățământul superior sa poseze competențe antreprenoriale relevante .

Proiectul contribuie la **realizarea indicatorilor de realizare si de rezultat imediat** prin valorile proprii cuprinse la indicatorii de monitorizare si evaluare, conform cu Logica intervenției POCU 6, inclusiv la nivelul temelor secundare si obiectivelor orizontale. Proiectul contribuie direct prin activități si rezultate la atingerea Priorității de investiții 10.ii: Îmbunătățirea calității si eficienței si accesului la învățământul terțiar din Axa prioritară 6. Educație si competențe, prin implementarea de masuri integrate”, Apel de proiecte nr. 379 – “Bursa Student antreprenor– masura activa pentru cresterea participării studenților din categorii vulnerabile la programe de licență”. Aceste contribuții sunt inserate în secțiunea INDICATORI PRESTABILII.

Colorarul proiectului constă în aplicarea unei abordări integrate în sensul că acesta va cuprinde în mod obligatoriu acțiuni corelate si unitare din cadrul O.S.6.7, O.S. 6.9 si O.S. 6.10, cconform cu Ghidul Solicitantului, Condiții specifice Apel 379 (pag. 4), cu promovarea temelor secundare FSE (pag. 10) și a unor Teme orizontale (pag. 11), promovarea principiului ne-segregării în comunitatea educațională.

Obiectivele specifice ale proiectului

OBIECTIV SPECIFIC nr. 1 - Ob. sp. 1

Dezvoltarea unor acțiuni inovative si implementarea de masuri de asistență educațională pentru minim 450 de persoane din GT cod 4S100.Studenți si minim 300 de persoane din GT cod 4S100.Elevi, din care minim 600 persoane care provin din grupuri vulnerabile / defavorizate (netradiționali, cu domiciliul / resedința în mediul rural, roma, CES), care beneficiaza de sprijin FSE pentru informare, participare si acces la învățământul terțiar de nivel 5, inclusiv prin dezvoltarea competențelor antreprenoriale.

Se coreleaza în mod direct cu ACTIVITATEA 1 si ACTIVITATEA 3, cu rezultatele principale ale acestora: **750 de persoane din GT Studenți si Cursanți** care beneficiaza în mod direct de asistența si sprijin – stimulente, subvenții, premii, servicii de consiliere si orientare profesionala si participare la programe de studii terțiare, de nivel ISCED-5 - pentru cresterea ratei de acces si cuprindere în învățământul terțiar si de diminuare a ratei de abandon a studiilor terțiare, în special pentru categoriile dezavantajate de persoane (studenții si cursanții netradiționali, cu domiciliul sau resedința în mediul rural, roma, CES). **Se acorda Burse Student Antreprenor în valoare de 300 lei / luna în ultimele 3 semestre din ciclul de studii de licență.** Se asigura si masurile specifice de informare si promovare a proiectului precum si condițiile privind temele secundare FSE prevazute în documentul “Orientari privind accesarea finanțarilor în cadrul POCU 2014-2020”.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Obiectivul specific 1 contribuie la îndeplinirea Obiectivului Specific O.S. 6.7. și a indicatorilor corelați asumați în secțiunea INDICATORI PRESTABILITI, respectiv:

INDICATORI PRESTABILITI DE REZULTAT: Persoane (elevi, studenți), din care: - Învățământ terțiar universitar = 450 studenți; Persoane (elevi, studenți), din care: - Învățământ terțiar universitar, din care: - Din zona rurala = 350 studenți din zona rurala.; Persoane (elevi, studenți), din care: - Învățământ terțiar universitar, din care: - Roma = 6, Persoane (elevi, studenți), din care: - Învățământ terțiar universitar, din care: - CES = 3; Persoane (elevi, studenți) 4S100, care beneficiază de sprijin în vederea participării la învățământ terțiar = 750; Persoane (elevi, studenți), din care: - Învățământ terțiar universitar, din care: - Netraditionali = 30.

INDICATORI PRESTABILITI DE REALIZARE - Persoane (elevi, studenți) 4 S100, care beneficiază de sprijin pentru participare la învățământ terțiar = 750. Se face distincția între categoriile de persoane Studenți (participanți la învățământ terțiar universitar) și Elevi (persoane care beneficiază de sprijin pentru educație terțiara).

OBIECTIV SPECIFIC nr. 2 – Ob. sp. 2

Dezvoltarea și îmbunătățirea a 6 oferte educaționale terțiare universitare – cod 4S105 și 4S99 pentru învățământ terțiar universitar, la 3 universități acreditate prin îmbunătățirea cu conținuturi inovatoare a 6 programe universitare de licență cu componenta antreprenorială corelate cu piața muncii pentru minim 450 de persoane din GT Studenți - cod 4S100.1 și 4S95.1. - din care cel puțin 75% din grupuri vulnerabile / persoane defavorizate.

Se corelează în mod direct cu ACTIVITATEA 2 și rezultatele acesteia: 6 oferte educaționale terțiare universitare – cod 4S105 și 4S99 pentru învățământ terțiar universitar - dezvoltate și îmbunătățite, validate / implementate prin sprijin și asistența FSE în beneficiul direct a 450 persoane GT eligibil Studenți la programe de licență, dar și în beneficiul angajatorilor din sectoare economice identificate prin SNC și SNCDI care vor avea absolvenți cu competențe relevante pentru piața muncii.

Acțiunile principale se focalizează pe: proiectarea executivă și dezvoltarea a 6 oferte educaționale de învățământ terțiar universitar, dezvoltarea de competențe antreprenoriale, socio-emoționale și educație non formală antreprenorială prin mentorat pentru 180 studenți, acțiuni pentru promovarea inovării sociale prin cursuri atractive de formare/dezvoltare a competențelor digitale, monitorizarea și evaluarea studenților din ultimele 3 semestre. Se asigură și măsurile specifice de informare și promovare a proiectului precum și condițiile privind temele secundare FSE prevăzute în documentul "Orientări privind accesarea finanțării în cadrul POCU 2014-2020".

Obiectivul specific 2 contribuie la îndeplinirea Obiectivului Specific O.S.6.10. și a indicatorilor corelați asumați în secțiunea INDICATORI PRESTABILITI, respectiv:

INDICATORI PRESTABILITI DE REZULTAT Oferte educaționale validate / autorizate / implementate în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate = 6; Oferte educaționale validate / autorizate / implementate în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate, din care: - Învățământul terțiar universitar = 6;

OBIECTIV SPECIFIC nr. 3 - Ob. sp. 3



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Dezvoltarea de activități de formare specifică atestată pentru 90 de persoane din GT cod 4S106, inclusiv 1 program cu credite transferabile prin programe post-universitare, de formare și dezvoltare profesională continuă, pentru îmbunătățirea conținuturilor educaționale inovative și a resurselor de învățare flexibilă la 6 oferte educaționale din minim 3 universități.

Se corelează în mod direct cu ACTIVITATEA 4 și cu rezultatele acesteia:

- 90 de persoane eligibile A.P.6 / OS 6.9 identificate, selectate și înscrise în GT al proiectului, după o procedură transparentă, cu instrumente de motivare, menținere și implicare în activitățile proiectului elaborată;
- o evaluare actualizată a nevoilor specifice pentru 90 de persoane din GT, realizată prin metode inovative și participative;
- schimburi de experiență universități – angajatori realizate cu finanțare FSE;
- 90 de persoane din GT specific A.P.6 / OS 6.9 perfecționate cu atestare și credite transferabile, cu competențe didactice dezvoltate prin programe de tip mentor, dezvoltator e-learning, specialist coaching etc.
- organizarea de stagii practice scurte și mobilități pentru dezvoltarea contextelor de învățare ce vizează creșterea capacității profesionale la GT 4S106.

Se asigură și măsurile specifice de informare și promovare a proiectului precum și condițiile privind temele secundare FSE prevăzute în documentul "Orientări privind accesarea finanțării în cadrul POCU 2014-2020".

Obiectivul specific 3 contribuie la îndeplinirea Obiectivului Specific O.S. 6.9 și O.S. 6.10 și a indicatorilor corelați asumați în secțiunea INDICATORI PRESTABILIȚI, respectiv: **INDICATORI PRESTABILIȚI DE REZULTAT**

- Personal didactic certificate urmare a sprijinului primit = 85;

Personal didactic certificat urmare a sprijinului primit, din care: - Învățământul terțiar universitar = 85;

INDICATOR PRESTABILIT DE REALIZARE - Personal didactic care beneficiază de programe de formare / schimb de bune practici etc., organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate, din care: - Învățământul terțiar universitar = 90.

OBIECTIV SPECIFIC nr 4 – Ob. sp. 4

Organizarea și furnizarea de măsuri de informare a comunităților și valorificare a rezultatelor proiectului după finalizarea acestuia pentru transferabilitatea rezultatelor și sustenabilitatea activităților sprijinite prin finanțare FSE.

Se corelează în mod direct cu ACTIVITATEA 5 și cu rezultatele acesteia:

- 1 platforma on-line pentru cursuri complementare și planuri antreprenoriale dezvoltată și menținută cu un număr de 3 cursuri complementare antreprenoriale implementate în curriculum ca discipline opționale;
- 3 planuri pentru continuarea ofertelor dezvoltate aprobate prin Senate la 3 universități;
- 3 parteneriate cu piața muncii (parteneriatele "PRIVAT_TERȚIAR"; "PUBLIC_TERȚIAR", "PROF_CONSULT") la 3 universități, cu clauze de menținere măsuri de asistență educațională pentru educație terțiară timp de 3 ani post implementare semnate.

Contribuie la îndeplinirea indicatorilor OS 6.7, 6.9 și 6.10 asumați în secțiunea INDICATORI PRESTABILIȚI.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Suține îndeplinirea tuturor valorilor INDICATORI PRESTABILITI DE REZULTAT si INDICATORI PRESTABILITI DE REALIZARE.

OBIECTIV SPECIFIC nr. 5 - Ob. sp. 5

Asigurarea unui management performant pentru gestionarea resurselor proiectului, inclusiv promovarea si publicitatea proiectului în conformitate deplina cu Manualul de identitate vizuala POCU.

Cheltuielile indirecte sunt stabilite ca rata forfetara de 15% din costurile directe eligibile cu personalul. Rata de cofinanțare pentru fiecare instituție din parteneriat este stabilita conform Ghidului general "Orientari privind" **la 2,00%** din bugetul propriu.

Pentru toate categoriile de grup ținta si, conform principiului ne-segregarii, pentru membrii comunităților implicate în proiect: informare si promovare a valorilor specifice FSE, inclusiv a temelor secundare si obiectivelor orizontale, cu sub-temele: Protecția biodiversității, Poluatorul plateste, Utilizarea eficienta a resurselor, Adaptarea la schimbarea climatica, Reziliența la dezastre, Egalitatea de gen, Nediscriminarea, Accesibilitatea pentru persoane cu dizabilitați.

ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Activitatea 1 - PROIECTAREA DE ACȚIUNI INOVATIVE ȘI IMPLEMENTAREA DE MĂSURI DE ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ PENTRU MINIM 300 DE PERSOANE DIN GT ELEVI (COD 4S100) ȘI MINIM 450 DE PERSOANE DIN GT STUDENȚI (COD 4S100) DIN MINIM 3 UNIVERSITĂȚI, ÎNDEOSEBI A PERSOANELOR DIN MEDIUL RURAL.

SA 1.1 - Proiectarea executivă și metodologică a acțiunilor inovative de asistență și dezvoltarea resurselor de învățare/ infrastructură educațională la 3 universități, pentru creșterea participării grupurilor defavorizate la învățământ superior, inclusiv a studenților netradiționali.

SA 1.2 - Organizarea de acțiuni în 3 centre universitare pentru identificarea și evaluarea nevoilor de formare profesională specifice și selectarea și înscrierea în proiect a 450 persoane din GT cod 4S100.Studenți și a 300 persoane din GT cod 4S100.Elevi.

SA.1.3 - Organizarea a 12 evenimente in 6 localitati relevante din 3 regiuni cu metode inovative pentru promovovarea invatamantului superior la nivelul grupurilor defavorizate: mese rotunde, seminarii, conferinte, cu promovarea a minim o tema orizontala FSE la fiecare eveniment: Egalitatea de sanse si tratament; Dezvoltarea durabila, Schimbari demografice..

SA.1.4 - Proiectarea executivă și operaționalizarea unor măsuri integrate de actualizarea resurselor de învățare (organizare comunitate virtuală, mobilitati interuniversitare) și pachete de servicii specializate de asistență educațională și sprijin financiar pentru studenți la programe de licență, cu acordarea de subvenții, burse, premii.

SA 1.5 - Dezvoltarea și furnizarea, inclusiv prin servicii externalizate, a 2 oferte / programe de consiliere și informare profesională pentru 750 persoane din GT (elevi și studenți) și antreprenoriat inovativ cu subvenții pentru 180 studenți aflați în ultimele 3 semestre ale programului de studiu. Total = 750 persoane



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

beneficiare de programe de consiliere.

SA 1.6 - Desfășurarea a 6 acțiuni de promovare a temelor secundare FSE în 3 univ. pentru îmbunătățirea accesibilității și utilizării TIC și a competențelor digitale la persoane din GT preponderent din medii defavorizate cu un program non-formal de dezvoltare a competențelor TIC / digitale la minim 180 de persoane din GT.

SA 1.7 - Derularea unei campanii în mediul on-line cu privire la promovarea educației terțiare și a resurselor moderne de studiu în domeniul antreprenoratului // Platforma PROGRAM PILOT ON LINE " STUDENT ANTREPRENOR"

Activitatea 2 - DEZVOLTAREA OFERTELOR EDUCAȚIONALE UNIVERSITARE LA 3 UNIVERSITĂȚI ACREDITATE PRIN ÎMBUNĂȚĂȚIREA CU CONȚINUTURI INOVATOARE A 6 PROGRAME DE LICENȚĂ CU PROPUNEREA UNUI PROGRAM ANTREPRENORIAL LA FIECARE PARTENER, ADECVAT PROGRAMULUI DE LICENȚĂ, CORELATE CU PIAȚA MUNCII PENTRU MINIM 450 STUDENȚI (COD 4S100), DIN CARE CEL PUȚIN 25 % DIN CATEGORIA DE GRUPURI VULNERABILE / PERSOANE DEFAVORIZATE.

SA 2.1 - Proiectarea metodologică și realizarea a 3 studii practice de analiză a pieței muncii din 3 regiuni de dezvoltare pentru identificarea și analiza sectoarelor cu potențial competitiv antreprenorial în 3 centre universitare.

SA.2.2 - Analiza ofertelor de învățământ universitar existente la universități din 3 centre universitare și relevanța competențelor absolvenților/beneficiarilor pentru piața muncii și spiritul de antreprenorial SA.2.3 - Analiza nevoilor beneficiarilor (studenți și angajatori) pentru creșterea participării și angajabilității prin calificări și ocupații cu potențial antreprenorial în învățământul terțiar..

SA 2.4 - Proiectarea executivă și dezvoltarea a 6 oferte educaționale de învățământ universitar pentru diversificarea ofertelor de studii licență din sectoarele economice / domenii identificate prin SNC și SNCDI și cu activități de mentorat pentru 180 de studenți sprijiniți din ultimul an de licență pentru creșterea angajabilității în domeniile identificate.

SA 2.5 - Dezvoltarea de abordări inovatoare timp de 12 luni privind formarea de competențe socio-emoționale și educație non-formală antreprenorială prin mentorat pentru 150 de studenți în vederea creșterii angajabilității în domenii identificate prin SNC și SNCDI.

SA 2.6 - Dezvoltarea a 3 acțiuni pentru inovarea socială prin cursuri atractive de formare / dezvoltare a competențelor digitale în vederea creșterii antreprenoriatului și angajabilității la 450 de studenți în domenii antreprenoriale identificate prin SNC și SNCDI, organizarea a 3 concursuri privind inovarea socială, TIC, competențe digitale avansate SA 2.7 - Propunerea, dezvoltarea și evaluarea unui program antreprenorial complementar la 3 universități cu obiective și tematici specifice specializărilor de licență dezvoltate cu metode inovative de tipul tutoriat-ului, coaching, simularea ocupațională, comunități on-line etc.

SA 2.8 - Activități de certificare a sprijinului acordat prin subvenții, burse, premii pentru minim 80 % din persoanele din Grupul Țintă cod 4S100 studenți, din care minim 75 % din categoria rural și netradiționali.

Activitatea 3 - DEZVOLTAREA DE ACTIVITĂȚI ȘI FURNIZAREA DE SERVICII SPECIALIZATE DE INFORMARE ȘI CONSILIERE ANTREPRENORIALĂ, INFORMARE ȘI ORIENTARE PRIN STAGII



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PRACTICE ȘI MOBILITĂȚI PRECUM ȘI DERULAREA DE CAMPANII DE CONȘTIENȚIZARE PENTRU SPRIJINIREA ACCESULUI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ADRESATE LA MINIM 300 DE ELEVI, 450 DE STUDENȚI ȘI 90 DE PERSOANE DIN GRUPUL ȚINTĂ PERSONAL DIDACTIC DIN 3 UNIVERSITĂȚI ACREDITATE.

SA 3.1 - Proiectarea și realizarea unui studiu de oportunitate în 18 unități școlare ISCED-04 / licee din 3 regiuni și analize locale pentru evaluarea nevoii reale de programe antreprenoriale și calificări de nivel 6 SA

3.2 - Pregătirea operațională și administrativă la 3 universități de programe de "Burse student antreprenor" pentru studenți defavorizați, preponderent din mediul rural și netradiționali, mobilizarea și actualizarea resurselor materiale / infrastructurii specifice.

SA 3.3 - Înscrierea participanților și întocmirea de dosare individuale pentru minim 180 de membri ai Grupului Țintă studenți, din care minim 75 % netradiționali, din mediul rural, din medii defavorizate, aparținând unor grupuri vulnerabile

SA 3.4 - Proiectarea și desfășurarea acțiunilor de informare și consiliere antreprenorială, informare și orientare pentru elevi și studenți precum și prin stagii practice corelate cu nevoile pieței muncii regionale / locale pentru studenți defavorizați, conform studiului de oportunitate.

SA 3.5 - Elaborarea documentației interne și dezvoltarea programului de "Burse student antreprenor" la 3 universități cu participarea la cursuri antreprenoriale complementare a minim 180 de studenți înscriși la cursuri de licență.

SA 3.6 - Dezvoltarea la parteneri de parteneriate între universități și medii publice și/sau private pentru susținerea programelor antreprenoriale și sustenabilitatea învățământului superior de licență /Parteneriatul PRIVAT TERȚIAR. Parteneriatul PUBLIC TERȚIAR

Activitatea 4 - DEZVOLTAREA DE ACTIVITĂȚI DE FORMARE SPECIFICĂ ATESTATĂ PENTRU 90 DE PERSOANE DIN GRUPUL ȚINTĂ, COD 4S106, INCLUSIV PROGRAM DEZVOLTARE COMPETENȚE DIDACTICE ANTREPRENORIALE PRIN PROGRAME POSTUNIVERSITARE, DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂM PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CONȚINUTURILOR EDUCAȚIONALE INOVATIVE ȘI A RESURSELOR DE ÎNVĂȚARE MODERNĂ ȘI FLEXIBILĂ, DIN MINIM 3 UNIVERSITĂȚI

SA 4.1 - Definirea metodologiei de aplicare unitară, transparentă și nediscriminatorie, a măsurilor de sprijin direct pentru 90 de persoane din Grupul Țintă, incluzând și procedurile de organizare concursuri de proiecte educaționale cu actori privați, cu actualizarea resurselor și a materialelor necesare derulării cursurilor / stagiilor practice.

SA 4.2 - Evaluarea mixtă a nevoii de perfecționare specifică la 90 de persoane din Grupul Țintă, prin 30 de schimburi de experiență cu agenți economici / angajatori și selectarea persoanelor din Grupul Țintă specific.

SA 4.3 - Proiectarea și desfășurarea de programe de dezvoltare a competențelor didactice pt 90 de membri ai GT cu minim 3 programe focalizate pe resurse educaționale flexibile și conținuturi inovative (de ex., medii noi de învățare., proiect. cursuri complementare, monitorizarea și dezvoltare de competențe antreprenoriale la studenți, coaching, dezvoltarea competențelor emoționale etc.

SA 4.4 - Organizarea de acțiuni, stagii practice și mobilități pentru 90 de persoane din Grupul Țintă cod





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

4S98 în vederea elaborării de programe educaționale terțiare antreprenoriale corelate cu nevoile de pe piața muncii și în domenii identificate prin SNC și SNCDI, cu promovarea obiectivelor orizontale FSE - Egalitate de șanse și tratament, Dezvoltare durabilă, Schimbări demografice.

SA 4.5 - Proiectarea, elaborarea și operaționalizarea de Curriculum complementar la programe antreprenoriale universitare pentru obiective, tematici și metode adecvate domeniilor de licență vizate cu implicarea unor actori non-universitari cu promovarea temelor secundare FSE: inovarea socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității TIC.

ACTIVITATEA 5. PROIECTAREA, ELABORAREA ȘI OPERAȚIONALIZAREA DE CURRICULUM COMPLEMENTAR LA PROGRAME ANTREPRENORIALE UNIVERSITARE PENTRU OBIECTIVE, TEMATICI ȘI METODE ADECVATE DOMENIILOR DE LICENȚĂ VIZATE CU IMPLICAREA UNOR ACTORI NON-UNIVERSITARI SI PROMOVAREA TEMELOR SECUNDARE FSE: INOVAREA SOCIALĂ, ÎMBUNĂȚĂȚIREA ACCESIBILITĂȚII, A UTILIZĂRII ȘI A CALITĂȚII TIC.

SA.5.1 - Proiectarea, elaborarea și operaționalizarea de Curriculum complementar la programe antreprenoriale universitare pentru obiective, tematici și metode adecvate domeniilor de licență vizate cu implicarea unor actori non-universitari cu promovarea temelor secundare FSE: inovarea socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității TIC

SA 5.2 - Prezentarea angajatorilor în vederea obținerii de feedback din partea acestora pentru adaptarea ofertei educaționale, oferte de job-uri, internship-uri, stagii de practică

SA 5.3 - Planuri de menținere a minim 3 ani a programelor de studiu dezvoltate prin proiect; susținerea ofertei educaționale prin micro-politici instituționale la cele 3 universități - programe anuale de burse, subvenții, ajutoare pentru studenții din grupuri defavorizate.

SA 5.4 - Organizarea măsurilor de transferabilitate la nivel local și regional a rezultatelor relevante: întâlniri tematice periodice bi-anuale, inclusiv post-implementare, la parteneri cu reprezentanți ai mediului privat.

SA 5.5 - Organizarea unor măsuri de menținere timp de 3 ani a parteneriatelor cu piața muncii prin resurse instituționale la universități din proiect (parteneriatele "PRIVAT_TERTIAR"; "PUBLIC_TERTIAR", "ANTREPRE_CONSULT").

Activitatea 6 - ACTIVITATEA TRANSVERSALĂ DE MANAGEMENT ȘI INFORMARE / PUBLICITATEA PROIECTULUI.

SA 6.1 - Activități de management referitoare la raportare către finanțator





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



CUPRINS GENERAL

Introducere

Partea I: GENERAȚIILE ACTUALE DE STUDENȚI

Partea II: TEHNOLOGII INFORMAȚIONALE ȘI COMUNICAȚIONALE MODERNE

Partea III: ETICĂ ÎN CONTEXTUL E-LEARNING





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Partea I: GENERAȚIILE ACTUALE DE STUDENȚI

CUPRINS

Capitolul 1. Aspecte privind generațiile actuale

- 1.1. Tipologia generațiilor actuale
- 1.2. Caracteristicile generațiilor
- 1.3. Generația Post Covid- Generația R

Capitolul 2. Generațiile actuale pe piața muncii

- 2.1. Aspecte privind angajabilitatea
- 2.2. Generațiile de pe piața muncii și angajabilitatea. Diferențele între generații
- 2.3. Generația Y (Millennials) pe piața muncii
- 2.4. Generația Z (iGeneration, Centennials "nativii digitali") pe piața muncii

Capitolul 3. Competențele solicitate de angajatori

- 3.1. Alfabetizarea în era digitală
- 3.2. Inventivitatea
- 3.3. Colaborarea
- 3.4. Cooperarea
- 3.5. Comunicarea
- 3.6. Creativitatea
- 3.7. Organizarea și soluționarea problemelor
- 3.8. Autosesizarea și responsabilizarea socială
- 3.9. Calitatea, rezultatele și productivitatea excepțională





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL 1

ASPECTE PRIVIND GENERAȚIILE ACTUALE

1.1. Tipologia generațiilor actuale

Fiecare generație are propriile sale caracteristici. Sună cunoscută sintagma „pe vremea mea ...”, astfel, studiile arată că aceasta nu este doar o simplă vorbă din popor, ci conține un mare sâmbure de adevăr: fiecare generație are propriile sale elemente definitorii și există diferențe clare, la nivel de concepție, de mentalitate, de idei, de stil de viață.

Diferența între generații este un fenomen care transcende timpurile și nu ține cont de zone geografice, ci se întâlnește pretutindeni.

1.1. Tabloul generațiilor actuale

Generatia	Anii de nastere	Maturitate	Varsta actuala (ani)
Boomers			
(I) Baby Boomers	1946-1954	1963-1972	67-75
(II) Generația Jones	1955-1965	1973-1983	56 – 66
X („generația cu cheia la gât”)	1966-1976	1988-1994	45 – 55
Y (Echo Boomers sau Millennials)	1977-1995	1995-2013	26 – 44
Z (iGeneration, Centennials “nativii digitali”)	1995-2010	2013-2028	11-26
Alpha	2010-2025	2028-2043	11

Generațiile (tabelul 1.1) care formează tabloul social global al momentului sunt următoarele:

- **Boomers I Baby Boomers**

Ani de naștere: 1946-1954

Maturitate: 1963-1972

Ce vârstă au acum: 67-75

Mult timp au fost catalogați ca fiind Baby Boomers cei născuți între 1945 și 1964. Dar oricât de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

prolifică, generația nu putea să aibă aproape 70 de milioane de oameni și 20 de ani între ei. Atitudinile și obiceiurile erau prea diferite. De aceea, s-au împărțit în două. Primii sunt cei care au prins anii 60 în America – asasinările liderilor (JFK și ML King), mișcarea pentru drepturile omului, mișcarea hippie și războiul din Vietnam. A fost o generație care a protestat, o generație activă și optimistă. Cinismul le lipsește sau e în doze foarte mici.

• **Boomers II/Generația Jones**

Ani de naștere: 1955-1965

Maturitate: 1973-1983

Vârstă acum: 56 – 66

Generația post-Watergate și-a cam pierdut încrederea și optimismul în guverne și politică. Problemele economice au făcut din această generație una mai introspectivă, mai egoistă și în special mai sceptică. În această perioadă a apărut SIDA... Cei mai tineri reprezentanți au beneficiat de oportunitățile generației Baby Boomers I (slujbe, case, context social), dar majoritatea au stat în umbra generației anterioare și nu s-au remarcat.

• **Generația X** (cunoscută și sub numele de "generația cu cheia la gât" sau "generația MTV")

Ani de naștere: 1966-1976

Maturitate: 1988-1994

Vârstă acum: 45 – 55

Se spune despre ei că sunt generația "pierdută", expusă divorțurilor și grădinițelor cu program prelungit, copii care nu au avut relații prea sănătoase cu părinții lor. Generația cu cea mai scăzută prezență la vot a devenit cea mai pasivă în relație cu evenimentele curente. Este caracterizată de scepticism, de egoism crescut ("eu ce câștig din asta?" "de ce eu?") și gusturi îndoielnice (cauzate de pasivitatea masei). Relațiile dintre părinții lor și relațiile cu aceștia au influențat mult propriile lor familii.

Generația X are cei mai mulți intelectuali dintre cele anterioare, iar aceasta a dus la formarea familiilor cu mai multă responsabilitate, cu atenție la relațiile cu soțul/soția, astfel încât copiii să nu repete propriile lor experiențe dureroase, dar și la planificare financiară mai bună.

În România, generația este mai bine cunoscută ca "decreței" copiii născuți începând din vara lui '67, când rata fertilității în România a explodat de la 1,9 la 3,7 copii/femeie, în urma politicii de interzicere a avorturilor. Această generație a umplut câțiva ani mai târziu grădinițele, școlile generale și s-a bătut apoi pe locurile din licee și facultăți. Sunt tinerii de la Revoluție și cei care au copilărit în comunism, tranziție și au griji din capitalism. După părerea mea, o generație care a avut de înfruntat cele mai mari schimbări de mentalitate și de obiceiuri. Se aplică și varianta americană: fiind mulți, greu de avut grijă de fiecare, mereu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

în competiție, mereu în planificare a resurselor.

• **Generatia Y, Echo Boomers sau Millennials**

Ani de naștere: 1977-1995

Maturitate: 1995-2013

Vârsta azi: 26 – 44

Cea mai mare generație de la Baby Boomers încoace, (nu și în România) numărul lor se datorează celor două generații de Baby Boomers. Sofisticați, orientați spre tehnologie, imuni la majoritatea tehnicilor de marketing și vânzări pentru că au fost expuși de mici la ele și au evoluat odată cu ele, dintre cele mai educate generații, cu încredere de sine sporită, orientați către obiective, creativi. Au copilărit sub atenția părinților, în grupuri sociale accesibile ca număr și au avut hobby-uri.

Sunt mai diverși din punct de vedere rasial sau etnic și sunt mai segmentați ca audiență de către stațiile TV, radio sau Internet. Nu sunt foarte loiali brandurilor și Internetul i-a făcut foarte flexibili din punct de vedere al modei, al modului de comunicare și al alegerilor pe care le fac. Puține lucruri îi miră și se adaptează repede la schimbările din jurul lor, fie că sunt de mentalitate sau de context. Majoritatea se confruntă cu dificultăți financiare – marile investiții (de regulă credite) sunt co-semnate/semplățite de un părinte.

Sunt o provocare pentru marketeri și cel mai dorit segment al populației. Sunt mai uniți ca generație și mai dispuși să își facă vocea auzită (vezi alegerile, proteste etc).

• **Generația Z (iGeneration, Centennials "nativii digitali")**

Ani de naștere: 1995-2010

Maturitate: 2013-2028

Vârsta acum: 11-26

Încă nu se știe suficient de multe despre această generație, ci mai mult despre mediul în care cresc: foarte divers! Nivelul ridicat de tehnologie la care sunt expuși va genera din ce în ce mai multă educație personalizată și oportunități mai interesante. Adolescenții Generației Z cresc într-un mediu divers, puternic tehnologizat și vor fi mult mai flexibili chiar și decât Generația Y, fiind primii care s-au născut în mediul digitalizat și au copilărit online.

Nu cred în idealuri și resping promisiunile unui trai perfect, ci preferă comunicarea realistă care să vină în ajutorul lor. Caută personalizare și independență, spre deosebire de Generația Y care a căutat mentorat și servicii impecabile. Brandurile care vor să li se adreseze trebuie să treacă de la "adaptarea la digital" la "nativ digital" și sunt cei care vor prefera un brand indie unui brand de tradiție/cu experiență.

Sunt activi și Sparks & Honey spune că 60% dintre ei vor să schimbe lumea în comparație cu "doar"





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

39% dintre Millennials.

• **Generația Alpha**

Ani de naștere: Începe din 2010-2025 (durează cam 14-15 ani)

Maturitate: 2028-2043

Vârstă acum: 11 ani

Pentru că nu mai erau litere în alfabet, se trece la cel grecesc. Această generație va fi cea mai educată din istorie, încep școala mai devreme, termină târziu, provine din familii cu stabilitate financiară mai mare, cu mai puțini frați/surori și cu o tendință spre materialism, dar nativi tehnologici. Au crescut, ca și o parte din Generația Z, cu smart devices în mână, conectați la Internet practic prin ombilic.

Este generația copiilor născuți după 2010, este sinonimă cu „nativii digitali”, adică toți cei care s-au născut în plină expansiune a tehnologiei și a internetului, sunt cei care s-au născut în momentul în care Instagram și iPad-ul au fost lansate și se preconizează că, la nivel mondial, 2,5 milioane de copii „Alpha” se nasc săptămânal, iar generația „Alpha” va atinge un total de 2 miliarde de persoane până în anul 2025.

Este la modă apelarea copiilor născuți în ultimul deceniu cu „prințule” și „prințeso”, însă ceea ce nu știu părinții este că alintarea celor mici în acest mod nu face decât să le construiască acestora o percepție greșită despre relațiile umane. La maturitate, „prinții” și „prințesele” vor crede că au un asemenea statut în relațiile cu partenerul de viață, cu șefii sau colegii de muncă.

1.2. Caracteristicile generațiilor actuale

Caracterizarea Generației X

Generația X a atins vârsta majoratului într-o perioadă a creșterii numărului «familiilor cu două cariere», a generalizării metodelor contraceptive eficiente, a creșterii datoriei naționale și a conștientizării importanței protejării mediului înconjurător. Patruzeci la sută din X-eri sunt copiii unor părinți divorțați. Drept urmare, au fost nevoiți să depindă în mai mare măsură de relații afective secundare, recurgând la profesori sau persoane angajate să se ocupe de ei pe când părinții (sau părintele) erau la lucru. Și totuși, la nivelul întregii societăți, membrii generației X, în loc să inspire o formă de afecțiune, au devenit, dimpotrivă, un simbol al declinului social. Sunt categorisiti drept indolenți și alintați; imaginea generală despre ei este a unor neadaptați, care, una peste alta, nu sunt în stare de mare lucru. Dar, poate, în loc să-i declărăm pe X-eri drept iresponsabili, imaturi, apatici, ar trebui să luăm în considerare, înainte de toate, cum au fost ei formați de coordonatele social-istorice la care au fost expuși.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Generația cu cei mai mulți lideri. Sunt cei care în prezent conduc cele mai multe business-uri din lume, datorită faptului că sunt cei care au prins cei mai drastici ani ai educației. Educația a fost unul dintre cele mai importante aspecte ale acestei generații. Mai mult de 60% au urmat învățământul superior.

Adolescenți ai celor mai libertini ani, anii `70 și adulți în anii `80, și-au petrecut majoritatea timpului luptând pentru drepturi, însă nu au reușit să concretizeze nimic. Au fost prizonierii unei anxietăți sociale, financiare și sexuale masive.

Generația X: au fost martorii căderii Zidului din Berlin; au cunoscut era în care veniturile într-o familie provin din ambele părți; au stagnat din punct de vedere al economiei, îndeosebi de părinții lor, baby boomers; au crescut cu tehnologia raw, email-ul este un lucru sfânt pentru ei, văd tehnologia ca pe un mijloc confortabil de exploatat.

Caracterizarea generației actuale (Y), Millennials. Așteptări și viziune

Cei din „generația Millennials” s-au născut între 1981 și 1996, potrivit definiției date de centrul de cercetare Pew. Ei urmează „generației X” și „baby boomer”- ilor, iar „momentul millennial” marchează venirea lor ca generație dominantă a erei de după criza financiară, scrie Financial Times.

Millennials sunt un club exclusivist de 1,8 miliarde de persoane, adică un sfert din populația lumii. Deși abia acum millennials devin cea mai mare generație din SUA, la nivel global ei i-au depășit pe baby boomer-i în urmă cu 26 de ani și au devenit generația cu cei mai numeroși reprezentanți după doi ani, întrecând generația X.

„Momentul millennial” este mai mult povestea țărilor în curs de dezvoltare și a progresului global decât a stereotipurilor din publicitate cu tineri de oraș cărora nu le lipsește nimic care abundă în media și marketing. Nouă din zece millennials trăiesc în economii emergente. Millennials din China depășesc ca număr întreaga populație din SUA. Iran are cea mai mare proporție de millennials, de 32,2% din populația totală. În China, țara cu cea mai mare populație din lume, proporția este de 25,2%. În economiile avansate, ponderea este mult mai mică din cauza natalității reduse și a ratei ridicate a deceselor, adică a îmbătrânirii populației. Millennials reprezintă doar 17% din populația Japoniei și 16,9% din cea a Italiei.

Millennials sunt cel mai urbanizat grup de adulți tineri din istorie. Însă același lucru a fost valabil la timpul lor pentru toate grupurile de vârstă actuale. Tinerii au avut întotdeauna tendința de a trăi în oraș. În țările emergente, unde gradul de urbanizare este în general mai mic, puțin peste jumătate din millennials trăiesc în zonele urbane. Însă rata tinerilor care se îndreaptă spre orașe a crescut rapid în ultimii 30 de ani.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Marea Britanie și China ilustrează divergențele în ceea ce privește urbanizarea în diferite state. Din 1990 și până în 2010, peste 250 de milioane de persoane din regiuni rurale s-au mutat în orașele chineze. Această migrație în masă a avut un efect puternic asupra vieților millennials din China: este de trei ori mai probabil ca la 20 de ani ei să locuiască în oraș decât în urmă cu 30 de ani. În aceeași perioadă, în Marea Britanie nivelul de locuire în mediul urban în rândul tinerilor a crescut cu doar trei puncte procentuale.

În **SUA**, la millennials este mai probabil ca ei să locuiască în casa părinților decât la alte generații. Nu la fel se întâmplă în alte părți. Situația din SUA este diferită deoarece acolo a crescut semnificativ gradul de îndatorare al studenților.

Datoriile lor au sărit de la 300 de miliarde de dolari în 2004 la 1.400 de miliarde de dolari în 2018.

În **UE**, vârsta medie a celor care părăsesc casa părintească s-a schimbat doar ușor din 2002, ajungând la 26 de ani. În aceeași perioadă, în Marea Britanie vârsta a crescut de la 23,3 ani la 24,4 ani.

Millennials sunt mai puțin interesați de căsătorie sau de a avea copii. Schimbarea atitudinii față de căsătorie și creșterea nesiguranței economice au avut ca rezultat scăderea ratei căsătoriilor în rândul tinerilor din SUA.

Față de baby boomer-ii din 1984, rata căsătoriilor în rândul millennials a scăzut cu două treimi pentru categoria de vârstă 20-24 ani și s-a înjumătățit pentru categorie 24-29 de ani. În **China**, scăderea este mai puțin pronunțată. Femeile din SUA, China și Marea Britanie fac copii mai târziu, însă la nivel global vârsta la care femeile au copii nu s-a schimbat semnificativ, fiind acum de 27,85 de ani. În țările în care vârsta a crescut, multe femei aleg să nu aibă copii deloc.

În condițiile în care mariajul și creșterea copiilor tind să majoreze cheltuielile gospodăriilor, aceste tendințe ar putea împinge în jos consumul total în rândul millennials față de generațiile anterioare.

1.3. Generatia Post Covid- Generația R

Generația R este grupul de indivizi care, pe parcursul perioadei de carantină, au dezvoltat noi abilități, au adoptat noi paradigme și și-au readjustat viziunea asupra lumii. Au renunțat la vechiul mod de gândire și au dezvoltat un punct de vedere nou.

Noua generație pare să fie mai în control, mai rezistentă și mai confortabilă cu ambiguitatea. Este pregătită să lucreze mai mult ca până acum și găsește noi modalități de a obține productivitate, echilibru și un scop bine definit.

Se considera că membrii Generației R se definesc prin patru caracteristici:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

1. **Se pregătesc proactiv pentru o nouă normalitate a muncii:** după ce provocările actuale se vor rezolva, Gen-R crede că piața muncii se va schimba semnificativ și se pregătește încă de pe acum pentru toate modificările ce vor urma. Consideră că viitorul loc de muncă va deveni mai competitiv, acest lucru având un impact asupra direcției de carieră și a oportunităților viitoare. Dar, în loc să aștepte ca acest lucru să se întâmple, oamenii din Gen-R s-au orientat să-și dezvolte cel puțin o nouă abilitate în timpul carantinei. Ei intenționează să aibă mai multe surse de venit și să exploreze noi job-uri, odată ce lumea revine la normal.

2. **Sunt productivi într-un sistem de muncă remote:** în timp ce mulți preferă să aibă un program de muncă predefinit cu ore fixe, Gen-R preferă opțiunile de muncă remote, considerând că programul flexibil și tehnologia disponibilă le permit să fie mai productivi atunci când lucrează de acasă.

3. **Prioritizează echilibrul personal și profesional:** deși pe perioada carantinei a fost dificil să stabilești limitele dintre casă și muncă, Gen-R a învățat să jongleze cu succes atât viața personală, cât și cea profesională. Cu un program de lucru flexibil și cu manageri care le-au apreciat munca depusă, angajații au reușit să găsească echilibrul între muncă și viața personală.

4. **Devin mai responsabili din punct de vedere ecologic:** în mod interesant, perioada de carantină a adus schimbări și în percepția Gen-R asupra mediului și a ideii de sustenabilitate. După ce și-au dat seama de impactul umanității asupra mediului înconjurător, aceștia simt că datorează mai mult societății și mediului decât o făceau înainte.



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Capitolul 2

GENERATIILE ACTUALE PE PIATA MUNCII

Dincolo de schimbările efective de pe piețele muncii, au loc modificări la nivel de gândire. Oamenii sunt mai implicați sau mai puțin implicați în muncă, situează jobul pe o anumită treaptă ierarhică a valorilor personale, au diverse și diferite abilități, de la o generație la alta.

21. Aspecte privind angajabilitatea

Coexistența generațiilor pe piața muncii pare să fie, în ultimii ani, o temă complexă, care în atenția multor specialiști este mai întâi studiată, mai apoi testată, pentru că nu de puține ori să ne lase cu semne de întrebare când vine vorba de aplicabilitatea sa în viața de zi cu zi.

În 2007 Rothwell și Arnold definesc **angajabilitatea/employability** ca fiind percepția unui individ cu privire la caracteristicile care îi permit să ocupe forța de muncă, adaptabilitatea la cererile de ocupare a pieței de muncă, acomodarea la schimbările organizaționale, ale pieței. Tot în acest sens, Hillage și Pollard definesc angajabilitatea și ca fiind percepția unui individ cu privire la caracteristicile care îi permit să fie proactiv și schimbător (changeable) în cariera lui.

Generații diferite, percepții diferite (tabelul 2.1). Percepții diferite, procese diferite. De aici apar și viziunile diferite cu privire la angajabilitatea în rândul celor trei generații. Fiecare generație în parte pornește cu un set de calități, care în percepția lui îl fac să fie angajabil. Literatura psihologică sugerează că membrii din generațiile X și Y au percepții mai ridicate cu privire la angajare, față de Baby Boomers. În comparație cu Baby Boomers, indivizii din generațiile X și Y sunt privite ca persoane care au nevoie de mai mult feedback, petrec mai puțin timp într-o poziție/post și resimt un angajament mai scăzut față de o organizație. Acești factori sunt în strânsă legătură cu percepțiile angajabilității. Într-un studiu, Zemke și colaboratorii săi au sugerat că indivizii din Generația Y, cei care acum își finalizează studiile și intră pe piața muncii, se adaptează mai ușor decât indivizii din Generația X și Baby Boomers. Mai mult, literatura arată că Generația Y pune un accent mult mai mare pe concentrarea interioară asupra carierei personale. Tot aici, odată cu globalizarea și evoluția ascendentă a tehnologiei, membrii Generației Y, sunt considerați a fi mai performanți în ceea ce privește tehnologia, decât celelalte generații.

Rămânând în același registru al abordării calităților de către cele trei generații, Zemke afirmă că Generația Y este caracterizată drept mai optimistă decât Generația X sau Baby Boomers, o caracteristică mai potrivită cu angajabilitatea unei persoane. Pentru a avea o privire de ansamblu mai clară vom expune





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

punctual calitățile care fac un individ să fie angajabil. Alți factori care definesc angajabilitatea sunt valorile întâlnite la locul de muncă, preferințele de muncă și caracteristicile de muncă.

După cum se poate observa în rândul factorilor expuși în tabelul 2.1 care întregesc percepția individului despre angajabilitate, calitățile, caracteristicile sau preferințele sunt particulare, individualizate și se formează un contrast accentuat între generații când vine vorba despre piața muncii. Puțini sunt factorii care se aseamănă de la generație la generație, deoarece stilurile personale se formează și se dezvoltă odată cu vârsta. Astfel, percepțiile despre angajabilitate fac referire într-un mod diferit la "atributele" pentru angajare, cum sunt angajabilitatea, identitatea și cariera, capitalul uman și cel social.

Tabelul 2.1. Percepții privind angajabilitatea

	BABY BOOMERS	GENERATIA X	GENERATIA Y
VALORI	Dezvoltare personală Munca în echipă Unicitatea Gratificare personală	Încredere în sine Autonomie Independență Spirit antreprenorial Diversitate	Onestitate Integritate Diversitate Responsabilitate Munca în echipă
CARACTERISTICI	Individualist Competitiv Materialist Concentrat pe relații <i>Team player</i> Sensibil la feedback Respect față de pozițiile superioare	Confortabil cu schimbările Cinic Pragmatic Flexibil Multifuncțional Creativ Descurcăreț Autonom Țeluri specifice	Sociabil Încrezător Optimist Orientat spre realizări Cooperant Educat Tehnologizat Conștiință socială (<i>socially aware</i>) Altruist Multifuncțional Practic <i>Team worker</i>
PREFERINȚE la locul de muncă	Concentrat la locul de muncă Mentalitatea "trăiesc la locul de muncă" Siguranță Putere Progres în carieră	Concentrat pe carieră Echilibru viață profesională-viață personală Lipsa siguranței Abordarea informală	Muncă semnificativă Job flexibil Feedback/ <i>Mentoring</i> Concentrat pe carieră

Dacă pentru cei din Generația X, angajabilitatea este percepută mai negativ, pentru indivizii Generației Y, angajabilitatea este percepută cu optimism și pornesc mult mai pozitiv pe această linie. Aducând și indivizii din categoria Baby Boomers, angajabilitatea este percepută într-o notă mult mai





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

negativă față de Generația Y și ușor apropiată față de Generația X. Adăugând noi factori, percepțiile se schimbă și cuprind altă formă. Prin urmare, se poate spune că pentru cei care sunt deja pe piața muncii și recrutează persoane noi, se ridică un nivel de dificultate în adaptarea stilului la generația întâlnită. Mai apoi, dificultatea apare în momentul orientării unei politici sau a unui stil de muncă la contrastele ușor observabile dintre generații.

2.2. Generațiile de pe piața muncii și angajabilitatea. Diferențele între generații

Cele mai recente estimări în domeniul resurselor umane și pieței muncii arată că companiile vor avea probleme vizibile în găsirea forței de muncă din 2025, an în care piața muncii va fi dominată de **generația milenialilor**.

Cele mai recente estimări în domeniul resurselor umane și pieței muncii arată că companiile vor avea probleme vizibile în găsirea forței de muncă din 2025, an în care piața muncii va fi dominată de generația milenialilor. Milenialii sunt copiii generației baby boomers și ai generației X și se percep ca fiind foarte speciali. Pe de o parte, părinții X au investit în ei foarte mult, echipându-i cu multe abilități: ore de limbi străină, sport, tehnologie, etc, lucruri de care ei înșiși nu au beneficiat.

Membrii **Generației Baby Boomers** au fost crescuți cu un sentiment al dreptății și s-au așteptat la ce e mai bun de la viață. Baby Boomers sunt caracterizați ca persoane ambițioase care cred în munca susținută din greu atât individual, cât și în echipă, cu sacrificiu. Sunt chiar workaholici. Există o tensiune semnificativă între ei și generațiile mai tinere, deoarece membrii generației Baby Boomers așteaptă și de la alții să aibă aceeași etică în muncă și să lucreze același număr de ore precum au muncit ei.

Celor din **Generația X** li se mai spun „twenty-somethings”. Sunt predispuși să fie mai dedicați propriilor obiective ale carierei decât unei anumite organizații. Răspund bine la provocări și vor un program de lucru flexibil, autonomie, și oportunități de creștere profesională.

Cei din **Generația Y sau „Millennials”** au un optimism dus până la extrem și chiar așteptări nerealiste, de cele mai multe ori. Studiul arată că au abilități de filtrare a informațiilor extrem de eficiente, vor să obțină succesul în plan profesional și sunt dornici de avansare rapidă în carieră.

Discutăm și despre **Generația „Z”**. Prima generație născută într-o lume digitală. Le place independența și nu agreează autoritatea pe care de cele mai multe ori o contestă. Au însă o capacitate și mai mare de a lucra la mai multe sarcini în același timp fiind și mai productivi.

Conform studiului cu tema *„Spune-mi din ce generație ești ca să-ți spun cum muncești”*, fiecare generație este caracterizată de valori, ambiții și stiluri de lucru diferite. Cercetătorii au descoperit că fiecare





UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

generație muncește într-un anumit fel și se raportează diferit la acest concept.

Tabelul 2.2. Comportamentul pe piața muncii

Tipologia generațiilor	Comportament
Generația „Baby Boomers”	<ul style="list-style-type: none"> - sunt persoane ambițioase - sunt workaholici, loiali față de job - vor ca toți să lucreze același număr de ore - acceptă autoritatea
Generația „X”	<ul style="list-style-type: none"> - li se mai spun „twenty-somethings” - prima generație care și-a făcut „to do list” - sceptici față de relațiile ierarhice - vor ca managerii să le obțină respectul - vor program de lucru flexibil, autonomie
Generația „Y” („Millennials”, „Nexters”)	<ul style="list-style-type: none"> - au capacitatea de a fi multitasking - abilitați de filtrare a informațiilor - înclinație pentru succesul în carieră - dornici de avansare rapidă în carieră
Generația „Z” (iGeneration, Centennials „nativii digitali”)	<ul style="list-style-type: none"> - prima generație născută într-o lume digitală - le place independența - nu agreează autoritatea - motivați de bani

Comportamentul Generatiei R, generatia post Pandemie

Forța de muncă globală, așa cum o cunoaștem, a fost formată dintr-un mix de cinci generații diverse – fiecare cu un stil unic de muncă și preferințe. Cu toate acestea, izbucnirea pandemiei a obligat la nivel mondial abordarea unui nou stil de a munci, identic pentru toate generațiile, și anume **munca de acasă**. Aceste generații, extrem de diferite, se confruntă acum cu cerințe profesionale similare și cu limitări comune. Pentru prima dată, diferite generații încep să gândească în același fel. În doar câteva săptămâni, marea majoritate a angajaților s-a adaptat și a dezvoltat noi obiceiuri, credințe și principii etice.

Post-pandemie, forța de muncă se va întoarce cu noi credințe, abilități, aspirații și principii etice în muncă. Vor avea noi așteptări și priorități în calitate de angajați și vor forța organizațiile să se adapteze și să evolueze pentru a răspunde noilor nevoi. Iată patru moduri în care HR-ul poate oferi acest lucru:

1. **Revizuirea mobilității angajaților:** când angajații se vor întoarce într-o stare apropiată de normalitatea cu care erau obișnuți la locul de muncă, mulți vor dori să încerce noi provocări, să testeze noi competențe și să găsească noi roluri în domeniul lor de activitate. Organizațiile ar trebui să depisteze modalități de a oferi aceste tipuri de oportunități în firmă. Oferind mobilitate angajaților de a alege proiecte





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

noi și de a încerca noi roluri în firmă, pe lângă jobul lor obișnuit, le va pune la dispoziție oportunitățile de creștere pe care le caută. Este ca și cum ai deschide o economie gig pentru angajații existenți, astfel încât să nu caute oportunități în altă parte.

2. **Posibilitatea unui mediu de lucru flexibil:** pentru cei care găsesc o productivitate și o eficiență sporită în mediul de lucru de acasă, organizațiile ar trebui să ia în considerare sprijinirea acestor condiții de lucru cu tehnologia și procesele potrivite. Acest lucru ar însemna eliminarea limitărilor funcționale pentru angajații care lucrează de acasă și furnizarea de platforme de înaltă securitate și aplicații cloud care pot rula eficient oricând, oriunde și pe orice dispozitiv.

3. **Consolidarea culturii la locul de muncă:** așteptările angajaților asupra empatiei și înțelegerii vor fi modificate permanent, odată cu revenirea la normalitate. Viața profesională și cea personală au devenit una și aceeași, iar importanța unei echipe înțelegătoare și flexibile cu privire la problemele personale este esențială. Liderii și managerii trebuie să-și îmbunătățească în mod corespunzător abilitățile de leadership și manageriale. Va fi important ca organizațiile să-și identifice și să-și consolideze cultura la locul de muncă prin sprijinirea angajaților la adaptarea "noului normal".

4. **Oportunități bazate pe scopuri:** situația actuală schimbă sensul scopului în mintea oamenilor. Angajații vor căuta ca organizațiile să-și asume o responsabilitate socială corporativă mai mare, pentru a sprijini binele tuturor. Companiile care nu au o responsabilitate socială corporativă vor întâmpina dificultăți în a atrage, a recruta și a păstra talentele Generației R. Lucruri simple, precum bunătatea și inițiativele de voluntariat, pot ajuta organizațiile în procesul de schimbare.

Este impredictibil felul în care va evolua piața muncii după criza actuală, cu toate acestea, unele dintre aceste tendințe vor semnifica începutul unei noi ere. Diferențele dintre generații își pierd din importanță și comunitățile din Generația R vor fi prioritare și centrale în viitorul muncii.

Concluzia este că nu putem spune despre o generație că ar fi mai bună decât cealaltă pentru că fiecare și-a adus contribuția ei la a duce lumea mai departe. Este absolut normal să existe aceste diferențe, să existe priorități diferite, viziuni diferite, gusturi și perspective diferite. Acest lucru se datorează faptului că tinerii sunt diferiți de cei mai puțin tineri, milenialii nu sunt ca cei din generația X și cu atât mai puțin ca Baby Boomers, la fel cum nu sunt nici ca cei din generația Z. Păstrarea unui simț critic este utilă, atât timp cât suntem deschiși să vedem și plusul, nu numai minusul.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

2.3. Generația Y (Millennials) pe piața muncii

În 2020, millennials au reprezentat 35% din forța de muncă globală. La acest nivel ei au ajuns în urmă cu doi ani în SUA, devenind cea mai mare generație din forța de muncă. Deși este mai probabil ca tinerii să participe la munci temporare sau la „gig economy” (munca la comandă), ei prioritizează securitatea locului de muncă mai mult decât orice.

În **Marea Britanie**, millennials își schimbă locul de muncă mai rar decât cei din generația X la aceeași vârstă. Același lucru este valabil în SUA. World Data Lab estimează că puterea de cheltuială globală a millennials va deveni curând mai mare decât a oricărei alte generații.

Millennials reprezintă 24% dintre populația celor 28 de state europene. Prin urmare, există mari șanse ca în echipa unui manager să fie cel puțin un „Millennial”. *Ce ar trebui să știe un lider autentic pentru a putea conduce o forță de muncă populată tot mai mult cu reprezentanți ai acestei generații?*

82% spun că ar fi mai loiali angajatorilor dacă ar avea opțiuni de lucru flexibile, cum ar fi abilitatea de a lucra de la distanță, conform unui **raport FlexJobs**.

Raportul a constatat, de asemenea, că:

- 6 din 10 cred că ar fi mai productivi acasă, spre deosebire de a lucra într-un birou.
- Definesc autoritatea în termeni de productivitate (cea ce conducătorii și managerii lor produc), mai degrabă decât în termeni de poziție (ce autoritate le-a dat conducătorului sau managerului);
- Caută angajatori care au o puternică orientare către formare și dezvoltare – apreciază organizațiile care oferă oportunități și planuri de carieră foarte clare;
- Caută echilibrul dintre viața personală și profesională, dar simt că angajatorii lor nu au reușit să le îndeplinească așteptările;
- 75% dintre ei consideră că accesul la tehnologie îi ajută să fie mai eficienți la locul de muncă.
- Sunt atrași de brandurile pe care le admiră - 88% dintre aceștia caută angajatori cu valori CSR care să corespundă propriilor lor valori; 86% iau în calcul părăsirea unui angajator ale cărui valori nu mai sunt similare;
- Ar vrea să lucreze în străinătate și 71% se așteaptă și doresc să fie primească misiuni externe de-a lungul carierei.

Tinerii din generația Millennials, născuți în perioada 1980-2000, sunt destul de greu de abordat de către angajatori. Generația Millennials, sau generația Y, se diferențiază de generația X (părinții lor) în ceea ce privește decizia de a accepta un job, se arată într-un comunicat al companiei





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Smartree.

Campaniile de pe piața muncii se confruntă cu provocări foarte mari de recrutare și mai ales de reținere a tinerilor pe domeniul ales. „Multe dintre companiile care activează în acest moment pe piața noastră... se confruntă cu provocări foarte mari de recrutare și retenție a tinerilor din cohorta Millennials pentru că nu știu cum să-i abordeze și să comunice cu ei.” spune Hortensia Năstase, Vicepreședinte Creative Services, Grupul Lowe România.

Potrivit unui studiu realizat de compania iSense Solutions pentru grupul Lowe în cadrul platformei Bold by Lowe Group, fidelitatea tinerilor față de locul de muncă este mai mică, aceștia aflându-se deja la al doilea (18-25 ani) sau la al treilea job (26-34 ani). Mai mult, doar 40% (18-25 ani), respectiv 49% (26-34 ani) lucrează în domeniul în care s-au pregătit.

Deși majoritatea tinerilor obțin primul loc de muncă în alimentație, vânzări, restaurant, comerț și turism, aceștia sunt mai interesați de domenii precum: IT, marketing, telecomunicații și comunicare.

„Millennials sunt mai exigenți cu angajatorul și mai puțin atașați de job. Caută online informații despre compania care îi cheamă la interviu, despre posibilul viitor manager”, adaugă Traian Năstase, Managing Partner iSense Solutions Tinerilor cu vârsta între 18-25 de ani le place să socializeze la locul de muncă.

Astfel, ei consideră că sunt mai sociabili la birou (80% vs. 71% total angajați), dar mai puțin sociabili în viața de zi cu zi (67% vs. 71% total angajați).

Principalii factori care îi determină să accepte un job sunt programul (48% dintre ambele categorii de vârstă) și salariul (pentru 39% din 18-25 ani, respectiv 42% din 26-34 ani). Millennials de 18-25 de ani lucrează, în medie, 8,3 ore pe zi și câștigă un salariu lunar mediu de 1.388 lei, însă își doresc să câștige cu aproximativ 1.408 lei mai mult, în timp ce tinerii din categoria 26-34 de ani lucrează, în medie 8,7 ore pe zi, câștigă aproximativ 1.974 lei pe lună și își doresc cu 1.342 lei mai mult.

În schimb, doar 18% dintre cei de 26-34 de ani, respectiv 34% dintre cei de 18-25 de ani sunt mulțumiți de creșterile salariale din ultimele 12 luni.

În ceea ce privește beneficiile căutate, Millennials nu se deosebesc de celelalte generații, primele de sărbători, de vacanță și al 13-lea salariu fiind în topul preferințelor.

De asemenea, tinerii evită companiile de stat (până în 20% lucrează în companii de stat vs. 37% total angajați). Cei de 18-25 de ani preferă multinaționalele (41%), în timp ce Millennials de 26-34 de ani au lucrat deja în multinaționale și acum vor business-uri locale (50%).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Generația Millennials în România: tinerii caută companiile în care contează și doar un sfert își propun să câștige peste 3.500 lei

Doar 15,6 la sută dintre millennials sunt de părere că absolvenții de universitate din țară sunt pregătiți pentru viața profesională. Totuși, 75 la sută dintre studenții români își doresc să-și continue educația post-universitară, față de 39 la sută în Europa Centrală și de Est, arată **raportul Deloitte – Primii pași pe piața muncii 2018**.

Potrivit acestui raport – care descrie opiniile despre carieră, viață și educație a peste 5.700 de studenți și absolvenți de facultate de la universitățile de prestigiu, din 14 țări din regiune -, aproape 50 la sută dintre respondenții români privesc educația ca pe una dintre cele mai importante valori în viață. Când vine vorba de experiența în muncă, cele mai frecvente tipuri de experiențe selectate de studenții români sunt voluntariatul și posturile sau internship-urile legate de domeniul în care studiază (57 la sută). 90 la sută dintre ei consideră că internship-urile oferă experiențe utile.

„Studenții români nu se simt pregătiți să înceapă o carieră profesională, întrucât consideră că educația primită nu îi ajută să răspundă provocărilor pe care le vor experimenta, iar acest fapt se poate vedea și în practică. Este esențial ca mediul de afaceri și cel academic să lucreze împreună cu studenții, pentru a înțelege de unde provine această insatisfacție. Este important să facem legătura dintre cele două lumi funcțională, astfel încât tinerii să se simtă mai pregătiți pentru muncă”, declară Alexandra Iorgulescu, director de resurse umane Deloitte România.

În ce privește prioritățile, tinerii plasează pe primele locuri sănătatea și familia, urmate de educație (49,6 la sută) și munca (46,6 la sută). „Tinerii își doresc să facă parte din organizații conduse democratic, unde munca lor este apreciată, opiniile lor contează și unde pot face diferența. Angajatorii care reușesc să creeze acest context vor câștiga loialitatea și dedicația angajaților tineri și talentați”, adaugă Alexandra Iorgulescu.

În opinia respondenților români, prioritățile pe care liderul ideal ar trebui să le aibă sunt viitorul sustenabil al organizației (47 la sută) și creșterea și dezvoltarea profesională a angajaților (45 la sută). Similar colegilor lor din alte țări, atunci când își aleg locul de muncă, tinerii români prețuiesc, mai întâi de toate, oportunitatea de a se dezvolta și de a dezvolta competențe noi (59,7 la sută). Deși un salariu atractiv se situează pe locul al doilea, acest criteriu a fost selectat de numai 10,4 la sută.

Aproape jumătate dintre tinerii români (46,8 la sută) își doresc în primul rând să fie experți în domeniile în care activează, în timp ce 35,6 la sută își doresc să dețină poziții manageriale în viitor. Majoritatea respondenților își doresc să lucreze într-o mare corporație (43,6 la sută) și doar 17,3 la sută să aibă propria lor afacere.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Când vine vorba de salarii, tinerii din România par să valorifice mai mult oportunitatea de a lucra decât veniturile pe care le generează, întrucât numai 17,4 la sută au spus că doresc să câștige mai mult de 3.500 lei. Doar 8,1 la sută își propun să câștige mai mult de 4.500 lei, mulți dintre aceștia bărbați care planifică să devină manageri. Femeile însă se așteaptă la salarii mai mici, întrucât spun că vor să câștige până la 2.000 lei, pe când bărbații au selectat între 2.501-3.000 lei.

În mod surprinzător, când vine vorba de a se reloca în străinătate, doar puțin peste 50 la sută s-ar muta în altă țară, ușor sub media regională (56 la sută).

Rezultatul este destul de surprinzător în contextul în care doar 7,1 la sută dintre participanții la studiu consideră că situația economică este pozitivă, mai puțin de o treime din media regională.

Pe baza rezultatelor studiului, **Deloitte propune un profil al angajatorului „perfect” pentru tinerele talente**, care va oferi leadership și îndrumare, democrație în luarea deciziilor, un context ce promovează spiritul de echipă, sarcini interesante și stimulatoare, un mediu relaxant, dezvoltare profesională continuă, o colaborare intensă cu universități și organizații studentești pentru a cultiva profesioniștii zilei de mâine și diverse medii de lucru în care generațiile pot învăța una de la cealaltă.

Generația Millennials își dorește anunțuri de angajare scurte și clare, posibilitatea aplicării de pe mobil, fără a completa formulare lungi, care necesită multe informații, cel puțin în prima fază a procesului de recrutare, conform unui studiu de profil, remis joi AGERPRES.

Tinerii se așteaptă ca angajatorii să aibă o atitudine proactivă și să ducă ofertele de muncă acolo unde are loc adevărata comunicare în online: pe rețelele sociale, în comunități online și pe site-urile de știri, conform studiului realizat în România de platforma de recruitment marketing SmartDreamers.

Proape 44% dintre respondenții studiului sunt activi pe rețelele sociale între 1-3 ore pe zi. Următoarea categorie aparține celor care petrec mai puțin de o oră pe zi pe Facebook, Instagram sau LinkedIn - peste 22%. Urmează tinerii care sunt online între 3-6 ore pe zi (cu 21,5%) și cei care au o prezență în social media mai mare de 6 ore pe zi, cu 12,4%.

Cât despre mediul în care tinerii vor să afle de noile joburi, social media este într-o bătălie deschisă cu site-urile clasice de joburi. 44,6% dintre cei care au participat la studiu vor să afle despre noile joburi pe canale alternative de recrutare, cum ar fi Facebook, Instagram, YouTube sau comunitățile online pe care le frecventează.

Faptul că pentru multe companii devine dificil să acopere un număr mare de posturi vacante face din social media un canal important de recrutare, mai ales dacă un angajator caută persoane care lucrează pentru concurență. 57,9% dintre respondenți afirmă că dau click pe un anunț de muncă în social media pentru a vedea despre ce e vorba, iar 37,1% spun că ar intra pe anunț doar dacă acesta ar fi unul atractiv.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Doar 5% dintre cei intervieuați afirmă că nu dau click pe un anunț de pe social media deoarece preferă să caute locuri de muncă pe platformele de recrutare.

De multe ori, deși vede un anunț de angajare pe mobil în timp ce e în oraș, în autobuz sau metrou, candidatul trebuie să ajungă la un laptop sau PC pentru a aplica, pentru că foarte puține companii din România oferă posibilitatea candidaților de a aplica pe mobil. Potrivit studiului, 51,8% dintre respondenți vor ca aplicarea să fie posibilă de pe smartphone.

Atunci când vor să afle mai multe detalii despre o companie, 83,4% dintre tineri merg pe site-ul respectivului brand. În lista surselor de informare se mai înscriu știrile și articolele despre companie apărute în mass media (44,7%), conturile de social media ale brandului, platformele de joburi.

Există o serie de impedimente care îi determină pe tineri să nu aplice la un loc de muncă sau să evite joburi ale companiilor în cauză. 59,8% afirmă că o piedică majoră în aplicare este descrierea lungă, complicată sau neclară a poziției. Un alt motiv e legat de durata procesului de aplicare și volumul mare de informații solicitate. Pentru 21,6% dintre respondenți o piedică este reprezentată de lipsa imaginilor și a video-urilor din prezentarea companiei.

Există **cinci criterii importante pentru generația Y**, pe care orice companie dornică să lucreze cu „Millennials” trebuie să le înțeleagă și să și le asume:

1. Inspirație: vor să fie inspirați și aleg să stea lângă oamenii de la care pot învăța multe și cu care se pot conecta la nivel emoțional. Încercați să îi introduceți în programe de mentoring sau coaching. Au nevoie de exemple și povești reale care să îi inspire. Nu vor urma funcții și titluri, vor urma oameni.

2. Autonomie: au nevoie de încredere și autonomie pentru a duce la bun sfârșit un task. Nu vor să facă parte dintr-un sistem de micro-management, vor autonomie și își asumă responsabilitatea unui task primit. Vor cere ajutorul dacă au nevoie de el, însă va fi decizia lor dacă o fac sau nu și asta îi motivează.

3. Libertate: este important pentru ei să poată avea de ales să lucreze de la distanță. Pentru ei nu contează cât timp ești la birou, ci este mai important cât de productiv ești.

4. Dezvoltare continuă: pentru ei informația este peste tot și au nevoie de un program de training continuu. Au mai degrabă nevoie de trainerii inspiraționali, care să îi ajute să implementeze tehnicile și informațiile învățate, decât conținutul trainingului în sine. Au nevoie de schimb de informație și experiență.

Creați-le mediul în care-și pot împărtăși experiențe și metode, pentru că vor fi deschiși și vor învăța mai multe în felul acesta.

5. Atmosferă: millennials preferă colaborarea și își doresc să lucreze într-un mediu creativ și plin



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de interacțiune. Nu vor rămâne la un job, indiferent de partea financiară, dacă nu le place echipa, liderul și mediul de lucru. Și dacă par că sunt motivați extern, ajutați-i să își găsească motivația interioară – vor aprecia asta.

Generația "Millennials" și schimbările pe care tinerii le aduc în societate: ce noi categorii se conturează și ce nevoi au de la spațiul de lucru

„Răsfățații”, așa cum sunt văzuți de unii sau tratamentul firesc pentru a avea succes, generația „Millennials” este fără îndoială cea care va beneficia de cele mai importante investiții de până acum în confort și productivitatea la locul de muncă.

Specialiștii imobiliari susțin că dezvoltatorii au început să se conformeze noului val de tineri angajați în căutarea unui job de vis, iar investițiile sunt realizate mai ales pentru a crește atractivitatea spațiilor de lucru, acolo unde companiile investesc la rândul lor sume importante pentru a crește retenția și productivitatea angajaților. Aceștia susțin că 40% din forța de muncă din birourile din România este reprezentată de generația „millennials”, tineri născuți între 1984 și 2000.

„Există un adevărat război al talentelor, majoritatea companiilor analizează cum pot transforma clădirile în care au sediile într-o destinație în sine pentru angajați de tipul "vreau să lucrez acolo pentru că au birouri cool. Este evident că procentul de Millennials în cadrul forței de muncă va crește, așa încât, pentru pozițiile entrylevel, salariul, locul de muncă și facilitățile (în această ordine) vor fi baza deciziei de angajare, iar pentru seniori, ambianța jobului (mediu de lucru intern,

facilități, identificare cu brandul angajatorului) vor fi determinante. La ultimele categorii, biroul joacă un rol esențial”, a declarat George Didoiu, asociat director al departamentului Office în cadrul companiei de consultanță imobiliară Colliers International.

În opinia sa, companiile au realizat că locul de muncă este un instrument extraordinar pentru a promova un nou tip de cultură organizațională.

„Multe din acestea prioritizează transparența și colaborarea, iar organizarea biroului a devenit un vector esențial pentru implementarea acestor valori. De asemenea, oferirea unor noi facilități pentru angajați a devenit un element foarte important pentru diferențierea atât a companiilor, cât și a clădirilor de birouri.

Din acest motiv, dezvoltatorii imobiliari sunt preocupați să includă în clădiri investiții majore în spațiile comune interioare și exterioare, spații comerciale la nivelul parterului, săli de sport sau alte facilități”, a mai adăugat Didoiu.

JLL: 70% dintre angajați merg la birou cu transportul în comun. Ei vor restaurant, Wi-Fi și să nu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

petreacă mai mult de 1h pe drum.

Pentru a studia comportamentul noii generații de angajați, compania de consultanță imobiliară JLL a realizat o serie de studii legate de așteptările angajaților de la locul de muncă. Principalele aspecte urmărite prin aceste studii se referă la timpul petrecut de angajați până la locul de muncă și de asemenea la cât ar fi timpul maxim acceptat în caz, la zonele în care ar vrea să fie amplasate birourile, la mijloacele de transport utilizate și la ce utilități, facilități le-ar plăcea să aibă la birou.

„Cei mai mulți angajați sunt dispuși să petreacă maximum o oră până la locul de muncă, pentru mai mult de jumătate nu contează neapărat zona în care se află biroul, atâta timp cât au acces facil cu mijloacele de transport în comun, în condițiile în care circa 70% merg la serviciu cu transportul public. Când vine vorba de facilități, angajații vor restaurant, Wi-Fi gratuit în toată clădirea și magazin alimentar. (...) O altă temă des întâlnită în ultima perioadă când vine vorba de spații de birouri este conceptul de „hot-desking”, în care nu există locuri de birouri desemnate pentru angajați, fiecare vine și se așează unde găsește un loc liber, însă studiile arată că majoritatea angajaților preferă să aibă propriul birou”, a declarat Maria Florea, head of office agency, în cadrul JLL.

Reprezentantul Jones Lang Lasalle (JLL) susține că după generațiile X și Y, generația Millennials are abilități și așteptări foarte mari legate de tehnologie.

„Tinerii utilizează din ce în ce mai mult digitalizarea și tehnologia în viața de zi cu zi și mai ales la birou. Aceștia vor spații de lucru care să le stimuleze imaginația și creativitatea, să lucreze în birouri open-space, vor orar flexibil, se mută des de la o companie la alta și vor să locuiască cât mai aproape de birou sau metrou”, a mai spus Maria Florea.

O luptă acerbă pe talente: ce caută angajații. Rămâne salariul principalul criteriu de selecție?

La rândul său, Amalia Sterescu, fost vicepreședinte al Oracle România, actualmente executive presence și public speaking coach, dar și membru al juriului proiectului „The Most Office” desfășurat la finalul anului trecut, în care a fost desemnat angajatorul cu cele mai frumoase birouri din România susține că pe piața din România se duce deja de câțiva ani o luptă tot mai acerbă pentru atragerea, dar mai ales pentru reținerea talentelor, a acelor angajați cu potențial ridicat, care, de cele mai multe ori, sunt atrași de pachetele salariale mai avantajoase, ceea ce se finalizează cu părăsirea echipelor în care lucrează.

„Companiile care au înțeles cum să investească în crearea unui mediu de lucru care stimulează angajații și este adaptat nevoilor generațiilor cu care lucrează, par să-și construiască astfel mai multe avantaje. Birourile convenționale nu mai plac angajaților, iar angajatorii au înțeles rapid acest lucru cu precădere în industriile creative sau în cele ce gestionează Millennials sau post Millennials.

Stațiile clasice de lucru încep să se combine cu spații autentice de lucru. (...)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Săliile de ședință clasice sunt înlocuite de canapele și fotolii confortabile cu mesaje motivaționale pe pereți. Stațiile de lucru clasice sunt ergonomice și moderne. Mesajele motivaționale împânzesc pereții la fel și valorile după care se guvernează compania. Apar spații de relaxare, unele pentru relaxare activă.

Deplasarea în spațiul de birou se poate face cu trotineta, rolele, chiar și cu toboganul. În ceea ce privește spațiul de socializare și luare a mesei, acestea încep să intre în competiție cu cele mai moderne cafenele sau restaurante”, este de părere Amalia Sterescu.

Amalia Sterescu susține că și România a început să se alinieze tendințelor internaționale, în care accentul la un loc de muncă nu mai este pus exclusiv pe seama pachetului salarial primit, ci mai mult pe oportunitățile de dezvoltare în echipă sau pe cultura organizațională a companiei în care lucrează.

“Sunt tot mai mulți candidați tentați de oportunitățile de dezvoltare, de cultura companiei și apoi de salariu. Dar mai sunt și alții care sunt tentați de prima impresie, de oferta atractivă, de birouri fastuoase, dar pot avea surprize de neadaptare la cultura companiei. Susțin mereu că nu e suficient ca și companie să investești în cel mai extravagant birou dacă există semne că direcțiile companiei și viziunea sa lasă de dorit. Succes vor avea cei care vor armoniza tot timpul cultura organizației cu profilele angajaților recrutați și cu instrumentele ce li se pun acestora la dispoziție ca să-și atingă maximul potențial”, da asigurări specialistul.

Conform *Deloitte Millennial Survey 2018*, generația millennials este dezamăgită de mediul de business și nepregătită pentru industria 4.0.

Într-un mediu social și politic fragmentat, transformat de industria 4.0, mulți dintre tinerii generației Millennials manifestă o dorință puternică de a fi reasigurați că totul va fi bine. Tânăra generație consideră că prioritățile mediului de afaceri ar trebui să fie crearea de locuri de muncă, inovarea, îmbunătățirea mediului de lucru și a carierei angajaților, precum și realizarea unui impact

pozitiv asupra societății și asupra mediului înconjurător. Cu toate acestea, mai puțin de jumătate dintre aceștia consideră că organizațiile se comportă etic și se angajează să îmbunătățească societatea – cel mai mic procent din ultimii patru ani.

Pentru ediția din 2018 a sondajului global privind generația Millennials, au fost chestionați 10.455 de respondenți din 36 de țări diferite. Pentru prima dată, sondajul include și opiniile generației Z – cea care urmează după generația Millennials.

Principalele concluzii ale Studiului Deloitte privind Generația Millennials 2018:

- Percepția asupra mediului de business e tot mai proastă. Studiul din 2018 a constatat că atât generația Millennials, cât și generația Z, nu sunt convinse de motivația și etica companiilor și solicită liderilor de afaceri să aibă un impact mai mare la nivel global. În timp ce percepția asupra mediului de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

afaceri este tot mai proastă, încrederea în liderii politici este și mai scăzută.

- **Diversitatea și flexibilitatea sunt cheia loialității.** Nivelele de loialitate au scăzut până la nivelul la care erau acum doi ani; pe măsură nivelurile de loialitate scad, iar economia de tip sharing (gig economy) se extinde, diversitatea și flexibilitatea sunt cheia retenției angajaților. Salariile bune și o cultură pozitivă atrag generația Millennials, însă diversitatea, incluziunea și flexibilitatea sunt esențiale pentru păstrarea acestora.

- **Millenials și Gen Z se simt nepregătiți pentru industria 4.0.** Millenials sunt foarte conștienți de modul în care industria 4.0 transformă locul de muncă și consideră că are potențialul de a elibera oamenii de activitățile de rutină pentru a se concentra mai mult asupra celor creative. Cu toate acestea, mulți sunt îngrijorați în privința sosirii industriei 4.0. Tinerii așteaptă de la companii să primească ajutor pentru a-și dezvolta abilitățile necesare pentru a reuși în industria 4.0, în special abilitățile soft precum creativitatea și abilitățile interpersonale. În opinia lor, organizațiile nu sunt receptive la nevoile lor de dezvoltare.

- **Generația Z, forța de muncă viitoare, susține punctele de vedere ale generației Millennials.** Lipsa alinierii dintre percepțiile generației Millennials și cele ale generației Z privind motivațiile corporațiilor și prioritățile proprii se reflectă în loialitatea față de angajatori. În ceea ce privește factorii care generează loialitate față de angajatori, pentru generația Z, care are mai puține obligații financiare, recompensele financiare sunt pe locul doi, după dorința de a face parte dintr-o cultură pozitivă la locul de muncă. Ambele generații au menționat flexibilitatea și oportunitățile de învățare continuă.

Revoluțiile industriale

- **Industria 1.0** (1760-1840) se referă la prima revoluție industrială.

În această perioadă, fabricația a evoluat de la focalizarea pe munca manuală efectuată de oameni și ajutată de animalele de muncă, la o formă mai optimizată a muncii, efectuate de oameni prin utilizarea motoarelor cu apă, cu aburi și a altor tipuri de mașini-unelte.

- **Industria 2.0** (1870-1914) este cea de-a doua revoluție industrială sau mai bine cunoscută ca revoluția tehnologică.

A fost făcută posibilă prin rețelele feroviare extinse și prin telegraf care au permis transferul mai rapid al oamenilor și al ideilor. De asemenea, este marcată de electricitatea din ce în ce mai prezentă, ceea ce a permis electrificarea fabricii și linia de producție modernă.

- **Industria 3.0** a avut loc la sfârșitul secolului XX sub denumirea de revoluția digitală. A reprezentat un progres imens, în fața căruia apariția calculatoarelor și a automatizării, au condus scena





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

industrială.

• **Industria 4.0**

Termenul de Industry 4.0 (Industrie 4.0) a apărut prima oară în anul 2011, printr-o inițiativă strategică a guvernului german. Scopul inițiativei este transformarea producției industriale prin digitalizare și exploatarea potențialului noilor tehnologii.

În aprilie 2013, termenul "Industry 4.0" a apărut din nou la un târg industrial din Hanovra, Germania, și a devenit rapid strategia națională a Germaniei.

Industry 4.0 descrie tendința spre automatizare și schimbul de date în tehnologii și procesele de fabricație care includ sistemele ciber-fizice (CPS), internetul lucrurilor (IoT), internetul industrial al lucrurilor (IIOT), cloud computing, calculul cognitiv și inteligența artificială.

Industrializarea 4.0 reprezintă a patra revoluție industrială definită de **sisteme cyber-fizice**, de **IoT (Internet of Things)**, **cloud** și **AI (Inteligența Artificială)**. Când vorbim despre companiile din producție, Industry 4.0 presupune o transformare majoră a întregii producții prin unificarea tehnologiilor digitale și a Internetului cu industria convențională. Astfel, la baza **automatizării producției și interconectării proceselor acestora** este un **sistem integrat** de echipamente, mașini, angajați, dispozitive mobile și sisteme IT, toate acestea fiind capabile să comunice între ele atât în interiorul, cât și în exteriorul fabricii. Utilizarea de capacități avansate de fabricație și mijloace IT pe tot parcursul proceselor de producție, le aduce companiilor producătoare **4 avantaje majore**:

- **TIMP:** Introducerea datelor și planificarea operațiunilor se realizează automat – timpul economisit putând fi alocat activităților care produc valoare companiei. În plus, angajații devin mai productivi în contextul unui sistem optimizat, iar comenzile sunt livrate mai repede.

- **COST:** Datele sunt precise și prezentate în contextul și formatul potrivit – rezultând decizii informate și bine documentate și, implicit, o mai bună planificare a costurilor și veniturilor.

- **FLEXIBILITATE:** Orice schimbare poate fi adoptată cu ușurință datorită unor sisteme flexibile deschise către noi oportunități, ce permit optimizarea proceselor pe baza analizei datelor.

- **INTEGRARE:** Procesul de producție se derulează cu un număr redus de întreruperi, urmare a integrării sistemelor folosite cu resursele din fabrică (angajați, mașini, echipamente), făcând posibilă dezvoltarea simultană a produsului și a procesului de fabricație.

Avantaje Industria 4.0

Clienții au căutat mereu un cost redus, o calitate perfectă și disponibilitate imediată. Din ce în ce mai mult, clienții doresc toate acestea pentru un produs configurat, personalizat sau unic. De obicei, producătorii pot oferi unul sau două dintre acestea, în detrimentul celorlalte. Costul, calitatea și viteza au





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

fost considerate compromisuri. Pentru un produs personalizat, este posibil să obțineți calitatea, dar aproape niciodată un cost redus sau livrare rapidă.

Industria 4.0 are rolul de a schimba toate acestea prin furnizarea de beneficii specifice. Iată câteva enumerate, mai jos:

- *Eficiență îmbunătățită* - Cu mai puțini oameni și mai multă automatizare, companiile pot lua decizii mai rapid și pot menține un grad ridicat al eficienței. Automatizarea tinde, de asemenea, să mențină calitatea ridicată, și acesta este un domeniu care sporește și mai mult eficiența.

- *Productivitate crescută* - În termeni simpli, tehnologiile Industry 4.0 vă permit să faceți mai mult cu mai puțin. Cu alte cuvinte, puteți produce mai mult și mai rapid în timp ce alocați resursele dvs. mai eficient din punct de vedere al costurilor și eficienței. De asemenea, liniile de producție vor avea mai puțin timp de nefuncționare datorită monitorizării automate îmbunătățite și a luării deciziilor automat/semiautomat.

- *Flexibilitate și agilitate* - Beneficiile industriei 4.0 includ, de asemenea, flexibilitate sporită și agilitate. De exemplu, este mai ușor să monitorizați producția într-o fabrică inteligentă. De asemenea, este mai ușor să introduceți produse noi pe linia de producție, precum și să creați oportunități pentru o singură operațiune de fabricație, o producție variată (mixtă) și multe altele.

Ex: Respectarea reglementărilor din industriile precum fabricarea dispozitivelor farmaceutice și medicale nu trebuie să fie un proces manual. În schimb, tehnologiile Industry 4.0 permit automatizarea conformității, inclusiv monitorizarea și identificarea, inspecțiile de calitate, distribuirea, înregistrarea datelor și multe altele.

- *Reduce costurile* - O fabrică inteligentă nu se obține peste noapte și nicidecum pe cont propriu. Pentru a realiza acest lucru, trebuie să investești, deci există costuri inițiale. Totuși, costul de fabricație al instalațiilor dvs. va scădea dramatic, ca urmare a tehnologiilor Industry 4.0, și anume automatizarea, integrarea sistemelor, gestionarea datelor și multe altele.

- *O experiență mai bună a clienților* - Industria 4.0 oferă de asemenea oportunități de îmbunătățire a serviciilor și experienței pe care le oferiți clienților.

Timpii grei de livrare sau greșelile din comandă pot influența negativ experiența clienților. Industria 4.0 vă poate ajuta să accelerați livrările și opțiunile personalizate reducând în același timp greșelile.

- *Obținerea unei rentabilități în investiții* - Tehnologia Industriei 4.0 transformă producția în întreaga lume. Beneficiile industriei 4.0 și rentabilitatea potențială a investițiilor sunt cele cu adevărat importante. Pentru a rămâne competitivi și pentru a vă echipa liniile de producție pentru viitor, este momentul să vă gândiți la următoarea etapă a călătoriei din Industria 4.0.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Dezavantaje Industria 4.0

Împreună cu diferitele avantaje ale Industriei 4.0, există și dezavantaje legate de tehnologie atunci când implementați practici de automatizare a mașinilor în procesul dvs.

- *Creativitate limitată* - Tehnologia de producție limitează complet creativitatea datorită abundenței automatizării/mașinilor și a lipsei de angajați din cadrul instalației de producție. Angajații sunt capabili să se gândească la controverse în timp ce contracarează o anumită problemă, în timp ce mașinile sunt optimizate/setate pentru a performa exact cum li se cere, în ciuda erorilor care pot apărea.

- *Creșterea șomajului* - Șomajul reprezintă o preocupare majoră pentru producție, de când automatizarea a început să joace un rol foarte important. Deoarece tehnologiile de fabricație au devenit predominante, există multe preocupări cu privire la ceea ce înseamnă munca umană în cadrul companiilor de producție.

- *Contribuția la problemele de mediu* - Încălzirea globală este o preocupare majoră pentru multe persoane din întreaga lume - producția fiind o contribuție substanțială la aceasta. Cu tehnologia de producție care înseamnă mai multe echipamente și tehnologii care sunt încorporate în instalațiile de producție, acest lucru înseamnă un impact mai mare asupra mediului - datorat în principal surselor de combustibil, cum ar fi gazele și substanțele chimice.

- *Securitatea IOT* - Internet of Things este o preocupare majoră. Companiile lucrează pentru a aborda lacunele legate de securitate.

- *Implementarea tehnologiei* - Industry 4.0 necesită un timp de implementare considerabil, precum și eforturi în întreaga industrie.

- *Nu pot efectua sarcini complicate* - Deși mașinile oferă o creștere a calității și a redundanței, tehnologia actuală de automatizare nu a reușit să abordeze problema producției complexe. Oamenii, cel puțin în acest moment, sunt singurii lucrători capabili să realizeze sarcini de producție personalizate sau complexe.

- *Costuri inițiale mari* - În timp ce mașinile automate vă vor economisi bani pe termen lung, acestea necesită o investiție inițială semnificativă. Ca proprietar sau manager de afaceri, va trebui să găsiți o modalitate de a face această investiție să se încadreze în bugetul total.

- *Solicită întreținere și instruire* - Angajații dvs. actuali vor trebui instruiți pentru a implementa, opera și întreține corespunzător sistemele automatizate, pentru a asigura funcționarea continuă a acestora.

Viziunea tinerilor profesioniști din generația millennials despre viitorul muncii

Un stil de viață echilibrat, flexibilitatea programului și posibilitatea de a lucra remote, oricând și de



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

oriunde, se numără printre cele 10 beneficii pe care profesioniștii din Generația Y sau milenialii le doresc de la angajator, pe lângă salariul motivant.

Pentru un maximum de concentrare și eficiență, angajații din această generație, născuți cândva între anii 1980 și 2000, preferă să lucreze de acasă, dintr-o cafenea sau dintr-un spațiu de co-working nonconformist.

Ei caută să obțină un echilibru între viața lor profesională și cea personală și refuză să renunțe, din cauza unui program de muncă prea încărcat, la activitățile lor sociale, la pasiuni, spectacole, călătorii sau la participarea la evenimente culturale ori sportive.

Adam Smiley Poswolsky, definit drept "millennial workplace expert", crede că implicarea și motivarea tinerilor profesioniști depinde de asigurarea autonomiei, flexibilității și impactului social al activității, de posibilitatea oferită și câștigată de a experimenta continuu, în încercarea de a face din lume un loc mai bun în care să trăiești și să muncești.

Munca flexibilă și remote, misiunea socială asumată de angajatori, abordarea diferită a rolului HR-ului - devenit "life and career coach", un loc de muncă pliat pe valorile milenialilor, o comunitate de profesioniști care împărtășesc aceleași valori despre viață, succes și carieră și găsirea sensului și scopului în activitatea pe care o desfășoară sunt esențiale pentru "the purpose generation", care nu mai vrea doar să urce scara carierei spre nicăieri.

Tipurile de personalități cele mai potrivite pentru munca remote par a aparține celor auto-disciplinați și competenți tehnici care nu sunt dependenți de ajutorul și feedback-ul permanent al celorlalți.

Totuși, prinși în munca lor, nu trebuie să neglijeze faptul că "out of sight" poate însemna și "out of mind" sau ochii care nu se văd se uită.

De aceea, cei ce aleg activitatea remote trebuie să își vândă permanent rezultatele - prin status reports, update-uri frecvente și disponibilitatea manifestată de a reacționa rapid la solicitările managerilor direcți, afirmă James Geoffrey în articolul său "Is Your Personality Type Right for Working Remotely?".

Există exigențe speciale și pentru managerii direcți care coordonează echipele globale remote. Empatia și inteligența lor emoțională trebuie să ajute membrii acestor echipe să rămână informați și conectați.

"Recunoaște-le contribuția, poartă discuții cu ei despre evoluția în carieră, construiește încrederea și responsabilitatea, fii introspectiv și întreabă-te cât de ușor le este subalternilor tăi remote să își îndeplinească sarcinile pe care le dai, discută din când în când cu ei și despre hobby-uri, familie și interese personale, nu doar despre muncă, încearcă să previi conflictele și redu punctele de fricțiune, pune întrebări și apoi ascultă", îi sfătuiește Suzan Bond în "The Emotionally Intelligent Manager's Guide To Leading





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Remote Teams".

Munca remote a devenit un "selling point" pentru numeroase organizații și apare tot mai frecvent ca beneficiu adițional menționat în anunțurile de angajare, alături de abonamentul la sală sau mașina de serviciu.

Conectivitatea spațiilor rezidențiale și infrastructura de comunicații s-a îmbunătățit, ceea ce a determinat un număr în creștere de tineri profesioniști să lucreze remote și să adopte un stil de viață de nomazi digitali.

Securitatea informațiilor partajate, proiectelor și bazelor de date a rămas însă o condiție cheie pentru ca utilizatorii remote ai serverelor angajatorilor să nu devină veriga slabă în apărarea cunoștințelor și proprietății intelectuale a companiilor.

Schimbările pe care generația millennials le-a produs în afaceri

A schimbat modul în care cumpărăm

Orele petrecute în fața vitrinelor magazinelor s-au transformat în ultimii ani în aplicații pentru telefoane, tablete sau computere, în site-uri bine optimizate care oferă recomandări în funcție de istoricul de căutare și de cumpărare și în platforme care îți pun la dispoziție servicii tot mai diverse, de la mâncare proaspătă, organică, la servicii alternative de transport. Și toate acestea odată cu apariția generației millennials, care a căutat să se apropie tot mai mult de inovație.

A schimbat modul în care ne raportăm la tehnologie

Și pentru că am ajuns la inovație, tehnologia nu înseamnă doar telefoane inteligente, camere foto spectaculoase și ceasuri de fitness, ci și metode mai eficiente de transport prin orașele aglomerate, precum astfel de trotinete electrice, și implicarea tehnologiei și inovației de acest fel în influențarea în mod pozitiv a mediului înconjurător.

A schimbat modul în care muncim

Flexibilitatea este cuvântul cheie atunci când vorbim despre modul în care generația millennials alege să muncească, notează și analiștii americani de la Entrepreneur. Pauzele de masă au devenit o bună ocazie de a răspunde rapid la un mail amânat, drumul cu metroul până acasă este o perioadă perfectă pentru documentare, iar spațiul de lucru s-a mutat din birourile clasice în zone relaxante, precum cafenele sau parcuri, dezvoltând între timp ideea de a lucra în sistem remote, adică de la distanță. Mai mult, odată cu generația millennials a apărut și fenomenul nomazilor digitali, care călătoresc în toată lumea, având nevoie doar de acces la internet și un laptop pentru a putea lucra.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

A schimbat modul în care vedem relațiile cu clienții

Industria serviciilor cu publicul și clienții a evoluat enorm în ultimul deceniu, datorită generației conectate în permanență cu tehnologia. Acum, echipe de comunicare oferă sprijin clienților 24 de ore din 24, ideea programului fix și a ghișeelor greoaie fiind tot mai îndepărtată, acest lucru cel puțin în Europa de Vest și America de Nord.

Au readus produsele locale în prim plan

Un studiu realizat de Nielsen arată că 3 din 4 persoane care aparțin generației millennials sunt dispuse să plătească mai mult pentru un produs, cu o singură condiție, ca acesta să fie realizat de un producător local, contribuind astfel la dezvoltarea comunităților.

Au oferit un exemplu despre startul în afaceri fără un buget

Tot prin tehnologie, folosind platformele de crowdfunding sau prin branduri construite cu ajutorul rețelelor de socializare, tinerii din generația millennials au reușit în anumite cazuri să sfideze una dintre cele mai vechi reguli din business, privind finanțarea și riscurile financiare atunci când vorbim despre startul unei afaceri.

2.4. Generația Z și piața muncii

„Gen Z”, cunoscută în literatura internațională și drept iGeneration (iGen), este generația tinerilor care îi urmează pe Millennials (Y). Cercetătorii plasează anul nașterii lor undeva între mijlocul anilor '90 și mijlocul anilor 2000, iar un consens asupra momentului de încheiere a anilor lor de naștere nu există în prezent. Principala lor caracteristică este că au folosit internetul de la o vârstă foarte fragedă, fiind foarte confortabili cu tehnologia și social media.

Generația Z, cei născuți între 1995 și 2015, sunt, poate, cea mai comentată generație de la „baby-boomers” încoace. Ii face diferiți de generațiile anterioare faptul că sunt **născuți digital**, ca au avut acces la tehnologii de comunicare și informare încă din primii ani de formare, faptul că au avut acces la toate cunoștințele lumii la câteva click-uri distanță, aproape oricând și aproape oriunde. Se adaugă la asta faptul că sunt o generație care a crescut într-o lume mai stabilă economic și politic, fără războaie și fără amenințări majore, cel puțin nu în lumea occidentală. Au crescut într-o lume mai sigură, mai prosperă, mai pasnică și asta i-a făcut mai **liberi și mai îndrăzneți**, mai **ireverentși**, mai **dispuși la risc și schimbare**, mai **nestatornici și** mai degrabă **cautători ai gratificării rapide**. Au crescut **fără frică** și așa se manifestă în relațiile de muncă din fiecare zi. Toate aceste caracteristici le-au adus o faimă mai





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

degraba negativa. Generatia parintilor lor, chemata sa-i conduca spre performanta, s-a trezit conducand persoane pe care nu le intelege și ale caror resorturi de motivatie sunt paradoxale și adeseori foarte diferite de cele cu care era obisnuita.

Generatia Z a crescut intr-o lume a posibilitatilor nelimitate, în care pot avea totul la cerere, și acest lucru le influenteaza asteptarile de la reclame. Ei sunt mult mai atrasi de reclamele care le permit sa participe la crearea sau influentarea turnurii actiunii, în comparatie cu generatiile Y sau X, care prefera ca reclamele sa ii ajute sa gaseasca mai multe informatii despre marca.

Aceste diferente, desi par mari si, uneori, ireconciliabile, nu sunt de fapt chiar asa de noi. Toate generatiile noi au fost diferite de cele de dinaintea lor și adeseori în acelasi fel. Toti am fost mai entuziasti, idealisti, curajosi, deschisi, aventurosi în anii de tinerete, e parte din farmecul lor. Cei care sunt azi rebeli sunt doar conformistii de maine. Nevoile acestei generatii nu sunt diferite de nevoile oricarei generatii dinaintea ei, ei sunt doar mai capabili sa le exprime și sa le articuleze. Din aceasta perspectiva, **aceasta e generatia care are cea mai mare sansa sa schimbe în bine peisajul relatiilor de munca din lume.** Pentru ca frica e în acelasi timp și cel mai bun (în sensul de intensitate) dar și cel mai prost (în sensul de calitate) motivator și ea e folosita azi în mare exces în actul de conducere. E timpul sa renuntam la ea și aceasta generatie ne va forta sa o facem.

În Romania, aceasta generatie are o conotatie suplimentara. E generatia Occidentului. Generatia care a crescut intr-o tara deschisa catre lume si, mai ales, catre lumea occidentala. E o generatie care a calatorit și continua sa o faca, atat fizic cat si, mai cu seama, virtual. E o generatie care a adoptat prin imersiune și mimetism valorile societale occidentale. Stim din cercetarile psihologilor și sociologilor, mai cu seama din cele ale lui Daniel David, ca Romania se confrunta cu o situatie foarte rara, anume cu o generatie ale carei valori sunt în contradictie puternica cu valorile generatiei dinaintea ei. E o provocare mare pentru societate dar și o mare oportunitate de a reaseza pe baze mai productive și mai performante relatiile de munca din toate zonele ei. **Generatia Z doreste de la viata profesionala ceva ce toti ne dorim, dar nu am avut curajul sa cerem sau sa construim: o cultura de organizatie constructiva.** E momentul sa ne apucam serios de treaba, daca vrem sa ii avem alaturi de noi pe tinerii nostri altfel.

Majoritatea celor din generația Z își doresc fie relații la locul de muncă ce sunt caracterizate de egalitate și flexibilitate, fie vor să lucreze pe cont propriu. Mizează mult pe autonomie, independență și comunicare online. Preferă mai puțin interacțiunile față în față. Cei născuți între 1980 și 1994 vor să crească extrem de rapid la locul de muncă și au o toleranță mai scăzută la frustrare, ceea ce înseamnă că nu au suficientă răbdare să își atingă un obiectiv, dacă durează prea mult. Preferă, în general, rezultate imediate



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

și sunt oportuniști. Au și aceștia tendințe antreprenoriale și pun preț pe flexibilitatea la locul de muncă. Deoarece cei din Generația Z au crescut în medii puțin mai instabile, au o oarecare tendință către stabilitate, comparativ cu milenialii, care își asumă riscuri mai ușor.

Angajații tineri care fac parte din Generația Z, născuți după anul 1996, își doresc relații de muncă caracterizate de flexibilitate. De asemenea, vor feedback constant din partea angajatorului și sunt mai puțin organizați decât cei din generațiile anterioare.

Profesioniștii din generația nouă sunt flexibili și mai puțin organizați, lucru care nu înseamnă că una dintre caracteristici este favorabilă și cealaltă este nefavorabilă. Flexibilitatea spune că angajatorul trebuie să îi ofere diversitate angajatului, să-l provoace constant, să nu-l ducă în muncă de rutină sau în același tip de proiecte. Această trăsătură justifică și tendința de a pleca din companie atunci când nu se mai întâmplă nimic «suculent» în companie, când nu mai este nimic care să îi atragă.

Pentru tinerii angajați din Generația Z salariul este un aspect important când iau decizia dacă vor să se alăture unei companii.

Conform unui studiu realizat de Yourway, direcție de business axată pe oferirea de servicii de evaluare și consiliere pentru studenți, elevi și copii, parte a grupului Yourway înființat de Feodorof în urmă cu peste 10 ani, caracteristicile de temperament ale Generației Z arată astfel: extrovertit (vs. introvertit) - emoțional (vs. rațional) - practic (vs. imaginativ) - flexibil (vs. organizat), cu ponderi cuprinse între 70 și 80%. În cadrul studiului în care s-au analizat peste 700 de profiluri ale tinerilor cu vârsta între 8 și 20 de ani.

Sunt mult mai conectați, au acces mult mai ușor la informație, chiar dacă nu știu neapărat mai multe decât alte generații, dar pe de altă parte aceste puncte forte vin la pachet și cu o capacitate mai scăzută de concentrare, dată tot de modul în care folosesc și sunt folosiți de tehnologie. Foarte direcți și conectați la realitate, apreciază atunci când lucrurile le sunt prezentate în mod onest. Sunt încântați să lucreze la distanță, cu toate acestea își doresc un birou care să le asigure interacțiunea directă, personală, cu colegii, foarte importantă pentru ei. Pentru că sunt mult mai deschiși către lumea din jur, în sensul cel mai larg al termenului, au în vizor mult mai multe opțiuni sau posibilități decât aveam noi, de exemplu, ceea ce îi poate face mai relaxați și mai încrezători în capacitatea lor de a se descurca. Mulți dintre ei sunt extrem de responsabili și mult mai cu capul pe umeri decât cei din Generația Y, de exemplu, știu foarte bine ce vor și le este ușor să își dea seama dacă cineva încearcă să îi păcălească. Pentru un angajator aceste caracteristici ar trebui să fie atuuri veritabile, însă pentru a ajunge acolo trebuie întâi să le ofere un mediu bun de lucru. Așteptările lor sunt cel mai probabil similare cu ale generațiilor anterioare. Și ei, ca și generațiile anterioare, doresc să își urmeze visele. Numai că visele lor s-au schimbat, iar așteptările sunt pe



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

măsură. Au acces la mai mult, deci visează mai mult și mai îndrăzneț, și sunt dispuși de multe ori să facă orice pentru a ajunge acolo. Pentru unii, asta înseamnă că nu se vor mulțumi cu puțin și intrarea lor în câmpul muncii poate fi mai anevoioasă. De asemenea, Generația Z este una complet independentă, ceea ce înseamnă că lucrul în echipă va fi un proces mai complicat, în special când colegii de echipă sunt din generațiile anterioare. Dar în general vorbim de o generație de viteză, care nu știe și nu poate să aibă răbdare, ceea ce solicită mult dinamism din partea angajatorilor.

Generația Z a crescut în timpul crizei, astfel că reprezentanții acesteia își doresc un job stabil, de lungă durată. Ei nu vor trece de la un job la altul, așa cum o fac Millennials acum, și caută locuri de muncă mai ales în IT, marketing, software și domeniul financiar-bancar.

Impactul lor pe piața muncii este însă deocamdată greu de anticipat, în contextul în care aceasta încă se adaptează la generația Millennials.

Generația Z – au acum 10-20 ani, și vor ajunge la maturitate în 2025-2035. Sunt născuți și educați de generația X spre disperarea lor, căci visele lor sunt foarte diferite.

Trăsăturile lor principale și cum se traduc ele în antreprenariat, ar fi următoarele:

1. Pun la îndoială tot – dacă zice mama nu înseamnă că și e adevărat. Această atitudine aduce cu sine inovație și creativitate, *challenge* de *status quo* și cel mai de ajutor este că nu va crede când cineva o să spună „acest lucru nu e posibil”.

2. Îmi ajunge ideea, nu îmi da informație prea mult, am eu sursele mele. Antreprenorii de succes prind din zbor ideea, sunt eficienți și nu le place să piardă vremea în detalii.

3. E doar o greșeală. Ce mare lucru? Perfecționismul generației X a fost urcat la nivel de virtute, apoi tot noi l-am coborât de pe pedestal când generația Y a devenit simbol al inovației, iar conceptual de *"trial and error"* și apoi *"agile"* a devenit motto-ul modelului de inovație în tehnologie. Ca antreprenor, această atitudine se traduce că fiind despre „e ok să greșesc, important este să învăț din greșeli și să o transform într-o lecție”.

4. Eu sunt chill, voi vă agitați și vă stresați prea mult pentru orice prostii. Așa se naște capacitatea de a trata cu detașare și rațiune momentele de criză, precum și abilitatea de a nu dramatiza situațiile cu însemnătate mărunță.

5. Lasă-mă pe mine să iau decizia, nu mă forța în direcția în care vrei tu. Independența față de cei din jur și capacitatea de a lua decizii pe cont propriu este poate cea mai de valoare trăsătură a adolescenților. Iar libertatea este valoarea principală a unui antreprenor.

6. Mă plictisesc repede de un proiect. Vor căuta să lucreze și să testeze mai multe proiecte,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

situație optimă pentru a găsi care proiect este fezabil și merită urmărit, din punct de vedere potențial de profit.

7. Sunt superficiali, dar multitasking. În timp ce generația X e blocată în „*analysis paralysis*” tinerii sunt eficienți în a face „*activity hopping*” având capacitatea de a schimba focusul ușor de pe un aspect pe altul, abilitate ce în contextul antreprenorial aduce cu sine viteză de decizie și atitudinea de a „mișca” lucrurile înainte.

8. De ce nu? Adică hai să încercăm și asta, pare cool. Generația Y întreabă „de ce?”, iar generația Z întreabă „de ce nu?”. Adică pot, sunt confortabili în ideea de „*trial and error*” fără a avea un perfecționism ce blochează de multe ori generația X.

9. Cel mai important lucru din lume e să fii. Se numește autenticitate, unii spun e din capacitatea de a fi conștient despre propriile comportamente, puncte forte și puncte slabe. De ce e un ingredient de succes în antreprenariat? Pentru că a convinge un investitor să îți fie partener la început de drum, când ideea este doar la stadiu de business plan, ai nevoie să îi transmiți cu foarte multă încredere și pasiune care este visul tău și cum ai de gând să îl transformi în realitate. Iar autenticitatea este cel mai bun instrument de convingere.

10. Vreau să schimb lumea. Cele mai de succes afaceri încep să fie, deja din zilele noastre, dedicate unei lumi mai bune, au deseori o componentă socială, sau își propun să rezolve o problemă a societății sau a mediului în care trăim. Surpriza cea mai mare și fapt de neconceput astăzi este că aceste afaceri sociale vor fi chiar sustenabile și vor genera și venituri atractive pentru fondatorii lor.

Principalele motive de îngrijorare după pandemia de Covid 19 ale românilor din Generațiile Millennials și Z sunt educația și dezvoltarea abilităților personale și profesionale (37% dintre Millennials și 38% dintre cei din Generația Z), nivelul de corupție din mediul de afaceri și din politică (35%, respectiv 30%) și protecția mediului (29%, respectiv 27%), conform studiului Deloitte Global Millennial and Gen Z Survey 2021, realizat în 45 de țări din întreaga lume, inclusiv România. Acestea diferă în mare măsură de rezultatele la nivel global, conform cărora cele mai mari preocupări ale exponenților Generației Millennials sunt legate de menținerea stării de sănătate (28%), șomaj (27%) și protecția mediului (26%), în timp ce cei din Generația Z pun pe primul loc protecția mediului (26%), urmată de șomaj (25%) și de menținerea stării de sănătate.

Pandemia de COVID-19 a creat incertitudine cu privire la viitorul financiar al celor două generații, astfel că 44% dintre românii Millennials sunt stresați în cea mai mare parte a timpului, ușor peste media globală de 41%. În cazul Generației Z, 51% dintre respondenții din România spun că sunt stresați aproape





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

permanent, comparativ cu media globală de 46%.

Cei mai importanți factori de stres sunt resimțiți mult mai intens în România în comparație cu media la nivel global, mai arată studiul. Astfel, pentru Millennials, sursele principale de stres sunt situația financiară pe termen lung (61% în România vs. 46% la nivel global), bunăstarea familiei (57% dintre români vs. 46% la nivel global), locul de muncă și perspectivele de carieră (56% vs. 41%), starea de sănătate fizică și mentală (51% vs. 33%). Pentru Generația Z, principalul factor de stres este legat de bunăstarea familiei (66% în România vs. 47% global), urmat de aspectele ce țin de carieră (62% vs. 50%), situația financiară pe termen lung (58% vs. 48%) și starea de sănătate fizică și mentală (48% vs. 35%).

Conform studiului, în țara noastră, 80% dintre Millennials și 88% din cei din Generația Z spun că pandemia i-a determinat să acționeze pentru a-și îmbunătăți viața proprie (față de 71%, respectiv 70%, la nivel global) și a comunității din care fac parte (68% dintre Millennials, 78% din Generația Z). La nivel global, procentele sunt mult mai mici, cu aproape 20 de puncte procentuale în cazul Generației Z. În contextul pandemiei, 84% dintre tinerii români din ambele generații spun că au respectat recomandările autorităților în domeniul sănătății publice (mai mult de zece puncte procentuale peste media globală).

Potrivit unui studiu realizat de Mastercard, pentru generația digitală (generația Z), comerțul electronic este un mediu natural – 74% cumpără online cel puțin o dată pe lună, în principal, îmbrăcăminte (55%) și alimente (35%) sau pentru comenzi în și de la restaurante sau baruri (32%), precum și pentru plata utilităților (31%). În același timp, aceștia sunt cumpărători care alocă atenție prețurilor și iubitori de promoții. 66% caută întotdeauna mai multe informații despre un produs, accesând mai multe surse, înainte de a cumpăra, iar 69% verifică dacă produsul dorit este disponibil oriunde altundeva la promoție. Atunci când cumpără online, Gen Z preferă plățile digitale. Însă, deși vorbim despre o generație digital-first, 52% dintre aceștia aleg să achite comanda la livrare, următoarele metode preferate fiind plata cu cardul de debit sau de credit (27%).

Generației Z, peste 52% dintre tinerii între 19-25 de ani utilizează Hipo.ro pentru a aplica la programe de internship/trainee/management trainee/joburi entry-level.

Generației Z, în procent de 23%, tinerii iau în considerare domenii precum Marketing/Publicitate și IT Software atunci când aplică pentru un program sau job entry level. Pe următoarea poziție în topul preferințelor tinerilor se situează domeniile Resurse Umane și Inginerie, urmate de Management, IT Hardware, Vânzări, Administrativ, Design etc.

Generația Z este formată din tineri creativi, ambicioși și determinați atunci când vine vorba despre viitoarea lor carieră.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Capitolul 3

COMPETENȚELE SOLICITATE DE ANGAJATORI

Forța motrice a secolului XXI constă în capitalul intelectual al cetățenilor. Progresul politic, social și economic din acest mileniu va depinde de potențialul intelectual al generațiilor de oameni tineri. Prin urmare, nu ar trebui să rămânem indiferenți la ceea ce învață elevii – cum anume învață și în ce mod trebuie să investească în competențele lor. Urgența extinderii capacității angajaților, pentru a face față nevoilor pe care le impune secolul XXI, este predominant vizibilă în cercetările de specialitate, în care se face apel la acțiuni urgente.

Lista competențelor necesare în secolul XXI este rezultatul a numeroase lucrări științifice, rapoarte, cercetări actuale și opinii ale reprezentanților din învățământ, afaceri și industrie.

Lista ar trebui să reprezinte un model pentru domeniile publice, de afaceri și de învățământ, prin definiții adecvate și prin anumite contexte legate de cele mai necesare competențe ale elevilor și ale forței de muncă în era digitală. Pentru a fi pregătiți în mod adecvat, elevii trebuie să dobândească cunoștințe și competențe în cadrul contextului situațional contemporan. Transmiterea acestor competențe în era digitală și evaluarea corectă a competențelor deja dobândite de către elevi și studenți va determina dacă copiii de astăzi vor fi pregătiți să trăiască, să învețe, să muncească și să servească societății în mediul digital.

Starea actuală și cea viitoare a economiei mondiale și a fiecărui stat în parte depinde în mod direct de cât de bine va fi definit nivelul de alfabetizare în rândul persoanelor tinere.

Aici vorbim de alfabetizarea secolului XXI, care include anumite competențe academice foarte dezvoltate, în ceea ce privește gândirea, înțelegerea, lucrul în echipă și utilizarea noilor tehnologii.

Pentru a progresa în economia digitală, elevii și studenții vor avea nevoie de anumite cunoștințe bazate pe era digitală. Este important ca sistemul de învățământ să facă schimbările necesare pentru a putea îndeplini această misiune, și anume pregătirea elevilor pentru lumea din afara sălilor de clasă. De aceea, sistemul de învățământ trebuie să înțeleagă și să accepte următoarele competențe ale secolului XXI în cadrul standardelor și programelor academice.

Lista celor mai importante competențe necesare pentru a avea succes în secolul XXI sunt prezentate în continuare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

3.1. Alfabetizarea în era digitală

În măsura în care societatea se schimbă, se schimbă și competențele necesare cetățenilor pentru a obține anumite lucruri complexe. La începutul secolului al XX-lea, era suficient ca o persoană să știe să scrie, să citească și să calculeze. Abia în urmă cu câțiva ani, sistemul de învățământ a început să ceară elevilor să citească în mod critic, să scrie convingător, să gândească logic și să rezolve probleme matematice și științifice complexe.

Elevii trebuie, în primul rând, să dobândească alfabetizarea informatică și digitală. Acest lucru implică analiza, abordarea, gestionarea, integrarea, evaluarea și crearea de informații în diferite medii.

Alvin Toffler a afirmat că: „Analfabetul secolului XXI nu va fi acela care nu poate citi sau scrie, ci acela care nu poate să învețe, să se dezvețe și să reînvețe. Cei care pot face acest lucru sunt liderii de mâine.”

Alfabetizarea vizuală și informațională

Interfața grafică a Internetului și transferul vocii, a videourilor și a datelor în format digital au mărit drastic utilizarea instrumentelor vizuale. Tehnologiile avansate, precum camerele digitale, grafica, videoul și standardele de imagini, permit utilizarea imaginilor în scopul transmiterii de idei. Elevii au nevoie de competențe bune în ceea ce privește vizualizarea, pentru a putea să interpreteze imagini, pentru a observa anumite șabloane și pentru a putea să comunice prin intermediul imaginilor. Alfabetizarea informațională include accesul efectiv și eficient la informații, evaluarea informațiilor în mod critic și folosirea acestor informații în mod creativ și exact.

Alfabetizarea culturală și conștientizarea globală

Lumea trăiește într-un ritm tot mai alert, iar odată cu globalizarea comerțului, a crescut și nevoia de alfabetizare culturală. Într-o astfel de economie globală, unde în întreaga lume, interacțiunea, parteneriatul și concurența se află în prim-plan, apare o necesitate din ce în ce mai crescută pentru cunoașterea, înțelegerea și respectul pentru alte culturi, inclusiv pentru cele care au fost stabilite drept norme în societatea tehnologică.

3.2. Inventivitatea

Adaptabilitatea/grija față de complexitate și autosesizarea





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Legăturile care se stabilesc în lumea de astăzi manifestă o complexitate fără precedent. Globalizarea și Internetul sunt două noțiuni foarte complexe, care accelerează ritmul schimbărilor. Interacțiunile care au loc într-un astfel de mediu necesită ca indivizii să fie capabili să recunoască schimbările și să răspundă prompt la acestea – numai elevii care știu cum să recunoască schimbările pot să analizeze și să identifice condiții noi, precum și competențe noi de care vor avea nevoie pentru a face față condițiilor respective.

De asemenea, elevii trebuie să fie capabili să aibă în vedere planuri de rezervă, trebuie să anticipeze schimbările și să înțeleagă legătura reciprocă dintre elementele din cadrul sistemului.

Curiozitatea, creativitatea și riscul

De la angajatul viitorului, se așteaptă capacitatea de adaptare la un mediu în continuă schimbare. Pentru o astfel de învățare continuă, este necesară curiozitatea față de lumea înconjurătoare și față de modul în care aceasta funcționează. Cercetătorii au descoperit că preocupările intelectuale duc la modificarea structurii creierului – în creier există o legătură directă între cantitatea de experiență într-un mediu complex și cantitatea schimbărilor structurale. Curiozitatea asigură o învățare continuă, contribuind la o calitate mai bună a vieții și la capitalul intelectual al unui stat. Aceeași importanță o are și asumarea riscului, fără de care nu ar fi existat multe dintre descoperirile, invențiile și cunoștințele pe care le știm astăzi.

Gândirea și raționamentul la nivel înalt.

Decenii de-a rândul, rapoartele de specialitate au făcut apel la o gândire și la un raționament la nivel înalt. Spre exemplu, în raportul SCANS, competențele de gândire sunt definite în felul următor: „gândire creativă, luarea deciziilor, soluționarea problemelor, analiza lucrurilor și abilitatea de a ști să înveți.”

Raționamentul asigură elevilor planificarea, crearea, realizarea și evaluarea soluțiilor. Toate acestea sunt procese care, în cele mai frecvente cazuri, se aplică prin utilizarea instrumentelor tehnologice.

3.3.Colaborarea

Colaborarea este un proces structurat, regenerabil, unde două sau mai multe persoane lucrează împreună pentru atingerea unui obiectiv comun. În cele mai frecvente cazuri, colaborarea este un efort intelectual de natură creativă – prin partajarea cunoștințelor, prin învățare și prin ajungerea la un consens. Colaborarea nu necesită leadership și poate conduce la rezultate mult mai bune prin descentralizare și egalitarism. Concret, dacă există colaborare în cadrul unei echipe, se pot obține resurse, recompense și recunoașteri mult mai mari în confruntarea cu concurența pentru resursele finale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Metodele de colaborare cu o anumită structură încurajează introspecția comportamentului și a comunicării. Aceste metode au obiectivul de a crește succesul echipelor incluse în rezolvarea problemelor prin colaborare. Anumite formulare, grile, tabele și diagrame sunt foarte utile în astfel de situații, pentru a documenta obiectiv trăsăturile personale, cu scopul de a îmbunătăți performanțele în proiectele actuale și în cele viitoare.

Schimbările rapide din societatea de astăzi și rețelele de comunicare au provocat schimbări și la nivelul luării deciziilor, iar aceasta nu numai la nivel de management superior. În același timp, complexitatea lumii contemporane necesită un nivel înalt de specializare a celor care iau decizii. De aici provine și nevoia de creare a unor echipe de specialiști care să fie responsabili cu efectuarea unor sarcini complexe.

În acest sens, tehnologiile informaționale joacă un rol cheie atunci când este vorba de ușurința cu care are loc colaborarea între echipe și indivizi. E-mail-ul, fax-ul, mesageria vocală, conferințele audio și video, camerele de chat, documentele partajate și locurile de muncă virtuale pot asigura o colaborare reușită.

3.4.Cooperarea

Cooperarea este un proces de lucru și acțiune comună, care se poate realiza cu ajutorul unor entități intenționate și neintenționate. În forma sa cea mai simplă, cooperarea pornește de la premisa că lucrurile trebuie să funcționeze în armonie, umăr la umăr, în timp ce în formele sale mai complexe, cooperarea se poate referi și la funcționarea ființei umane în cadrul social al unei națiuni. Aceasta este o alternativă la munca individuală, bazată pe competiție. Cooperarea se poate realiza, de asemenea, și cu ajutorul calculatorului, prin intermediul căruia se pot procesa simultan mai multe resurse comune în același timp.

Observată din punct de vedere formal, cooperarea înseamnă funcționarea în comun a componentelor unui sistem, cu scopul de a obține caracteristici globale. Cu alte cuvinte, componentele individuale, care acționează independent, pot opera împreună pentru a crea un sistem mult mai complex și care poate avea o semnificație mult mai mare decât părțile sale individuale. În jurul nostru, avem peste tot exemple în acest sens. Elementele unei celule lucrează în comun pentru ca celula să supraviețuiască. Celulele funcționează împreună pentru a alcătui organisme pluricelulare. Organismele alcătuiesc lanțuri trofice și ecosisteme. Oamenii își formează familii, construiesc orașe și națiuni. Neuronii fac posibilă gândirea și conștiința. Atomii colaborează într-un mod simplu, astfel încât să formeze molecule. Înțelegerea mecanismelor care dau naștere la entități cooperante într-un sistem este unul dintre cele mai importante lucruri, dar în același timp și unul dintre cele mai puțin cercetate fenomene din natură.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Totuși, cooperarea poate fi impusă, voluntară sau chiar involuntară, motiv pentru care indivizii și grupurile pot colabora, chiar și dacă nu au aproape nimic în comun în ceea ce privește interesele și obiectivele. Exemple de acest fel (bazate pe liberul arbitru, lege sau impunere) se pot găsi pe piață, în războaie, familii, locuri de muncă, școli și închisori și în alte instituții în care indivizii pot funcționa.

3.5. Comunicarea

Comunicarea este procesul care asigură indivizilor schimbul de informații cu ajutorul mai multor metode.

Comunicarea este procesul prin care mesajul este trimis sau primit prin conversații, scriere sau gesturi.

Schimbul de informații necesită și un feedback, o reacție la ceea ce s-a transmis. Cuvântul comunicare este întrebuițat și în contextul în care există foarte puțin sau nu există deloc feedback, precum emiterea unui program, unde feedback-ul întârzie, deoarece emițătorul și receptorul utilizează metode, tehnologii, timp și moduri diferite de transmitere a informațiilor.

Comunicarea se poate defini și ca un proces de interacțiune semantică între ființele umane. Acesta este un act de transmitere a informațiilor și un proces în care se schimbă sensuri pentru a ajunge la un anumit tip de înțelegere.

Comunicarea implică trimiterea de mesaje, atât verbale, cât și nonverbale, fie că este vorba de o idee, un gest sau o acțiune stimulativă.

Există mijloace auditive (vorbirea, intonația, ritmul etc.), precum și nonverbale (mimica, gestică, limbajul corporal, limbajul semnelor, contactul vizual sau scris).

Comunicarea se desfășoară la mai multe niveluri și în moduri diferite. De-a lungul timpului, au existat mai multe domenii de cercetare care s-au ocupat de comunicare, așadar este bine să știm despre ce aspect ale comunicării este vorba.

Există foarte multe definiții ale comunicării, dintre care unele recunosc faptul că animalele pot comunica între ele, dar și cu ființele umane, în timp ce alte definiții sunt mai restrânse și susțin faptul că comunicarea este o activitate preponderent umană.

Cu toate acestea, există câteva **elemente distincte care definesc comunicarea**. Acestea sunt:

1. *conținutul (ce se comunică);*
2. *sursa/emițătorul/expeditorul/cel care cifrează (cel care comunică);*
3. *forma (în ce formă se comunică);*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

4. canalul (prin ce mediu se comunică);

5. destinația/destinatarul/obiectivul/cel care descifrează (celui căruia i se comunică ceva);

6. sensul/aspectul pragmatic.

În societatea contemporană este necesar ca elevii să comunice prin utilizarea tehnologiei. Acest lucru include comunicarea sincronă și asincronă, precum e-mail-ul, interacțiunile în grup și locurile virtuale de învățare, camere chat, conferințe video interactive, telefon și interacțiuni prin stimuli și modele. Astfel de interacțiuni necesită cunoașterea conduitei tipice pentru un anumit mediu. IT-ul nu schimbă ceea ce este necesar pentru o comunicare calitativă, însă oferă anumite dimensiuni noi, care trebuie învățate pentru a deveni transparente. În caz contrar, IT-ul va reprezenta mai degrabă un obstacol, decât o îmbunătățire a procesului de comunicare. Câteva noi dimensiuni, prezente în comunicarea globală, presupun programarea întâlnirilor și a ședințelor ținând cont de fusul orar, de culturile și limbile diferite.

3.6.Creativitatea

Creativitatea este un proces mental care include generarea de noi idei sau concepte, sau generarea unor asocieri noi între idei și concepte deja existente.

Din punct de vedere științific, produsele unei gândiri creative (uneori menționată ca gândire divergentă) sunt caracterizate prin originalitate. Ca alternativă, conceptul standard al creativității se referă la crearea a ceva nou.

Deși la prima vedere pare un fenomen intuitiv destul de simplu, creativitatea este în realitate mult mai complexă. Printre domeniile care au analizat acest fenomen se numără: psihologia behavioristă, psihologia socială, psihometria, psihologia cognitivă, inteligența artificială, filosofia, istoria, economia, cercetările din design, afaceri și management și multe altele. Studiile realizate au abordat creativitatea de zi cu zi, creativitatea de ordin superior sau chiar și creativitatea artificială. Spre deosebire de multe fenomene științifice, încă nu există o perspectivă sau o definiție unică a creativității. Spre deosebire de multe fenomene psihologice, nu există o tehnică standard de măsurare a acestui fenomen.

Despre creativitate se spune că este har divin, o parte a procesului cognitiv sau un rezultat al mediului social și al trăsăturilor personale. Creativitatea este asociată cu genialitatea, cu bolile mintale sau cu umorul.

Unii spun că este o trăsătură cu care ne naștem, pe când alții susțin că se poate învăța cu ajutorul unor tehnici simple.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Deși, în general, este legată de artă și literatură, creativitatea reprezintă o parte importantă a inovațiilor și a invențiilor și este importantă în profesii precum business-ul, economia, arhitectura, designul industrial, științele și ingineria.

3.7. Organizarea și soluționarea problemelor

Organizarea este un acord social care tinde spre atingerea unor obiective comune, care își controlează propriul efect și care are o limită ce îl delimitează de mediul înconjurător. Cuvântul organizare provine de la cuvântul grecesc „ὄργανον”, care înseamnă instrument. Acest termen este utilizat zilnic în diverse moduri.

Soluționarea problemelor este o parte a procesului de gândire. Soluționarea problemelor este considerată drept cea mai complexă dintre toate funcțiile intelectuale, fiind definită ca un proces cognitive de ordin superior, ce necesită modulație și un control de rutină al competențelor fundamentale. Are loc atunci când organismul sau sistemul inteligenței artificiale se blochează și nu știe cum să continue din starea actuală către starea dorită. Este parte a unui proces mai amplu, care include identificarea unei probleme și formularea acesteia.

În ceea ce privește competențele de soluționare a problemelor, departamentul din cadrul instituției University of Michigan's Engineering are o pagină web excelentă, care propune diferite competențe pentru diferite tipuri de probleme. Dacă vreți să aflați mai multe despre taxonomia lui Bloom, vizitați siteul oficial al University of Michigan's Engineering.

3.8. Autosesizarea și responsabilizarea socială

Tehnologiile de astăzi provoacă adesea dileme atunci când vine vorba de etică și valori. Datorită creșterii complexității tehnice, societatea noastră ar trebuie să ridice standardele etice și valorile la un nivel mai înalt, pentru a îndruma aplicarea științei și a tehnologiei în direcția corectă. Foarte important este ca elevii să înțeleagă această responsabilitate și, în calitate de cetățeni informați, să contribuie la aceasta pe toate planurile.

Elevii și studenții trebuie în primul rând să fie capabili de autoevaluare, monitorizare și înțelegere a propriilor nevoi, iar apoi trebuie să știe să localizeze resursele corespunzătoare și să transfere aptitudinile învățate dintr-un domeniu în altul.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, comportamentul responsabil față de societate este la fel de important. Este necesară o armonie între comportamentul personal și interesul întregii comunități, precum și demonstrarea continuă a unui comportament etic pe plan personal, profesional și social.

3.9. Calitatea, rezultatele și productivitatea excepțională

Hank Levin a afirmat următoarele: „Trebuie să fim foarte atenți atunci când vorbim despre standardele după care se creează o forță de muncă productivă pentru economie.” Pe baza studiilor sale din anii `90 ai secolului trecut, Levin a ajuns la concluzia că niște rezultate bune la teste nu sunt în corelație cu productivitatea de la locul de muncă.

Pe de altă parte, deși momentan nu se află în centrul atenției în școli, o înaltă productivitate determină dacă o persoană va avansa sau nu la locul de muncă.

Prioritățile, planificarea și gestiunea având ca scop obținerea de rezultate

Un nivel înalt de complexitate necesită o planificare atentă și crearea planurilor de rezervă. Acestea sunt la fel de importante ca grija pentru rezultatele finale ale proiectului și concentrarea asupra atingerii obiectivelor principale. De asemenea, pentru a putea să anticipăm rezultatele neașteptate, este nevoie de flexibilitate și creativitate.

Utilizarea efectivă a instrumentelor reale

A douăsprezecea regulă a lui Bill Gates referitoare la afaceri sună astfel: „Utilizați instrumentele digitale pentru a-i ajuta pe clienți să-și rezolve singuri problemele.” Această idee se bazează pe comunicare și networking. Alegerea instrumentelor adecvate și aplicarea lor în situații reale, astfel încât să obținem rezultatele cele mai bune, sunt, de asemenea, importante și pentru o mai bună colaborare, promovare și sporire a creativității.

Doug Henton descrie trei tipuri de cunoștințe importante în economia contemporană: „a ști ce”, „a ști cum” și „a ști cine”. El ne mai spune că astăzi cu toții avem acces la „a ști ce”, însă ceea ce este într-adevăr important este „a ști cum” și „a ști cine”.

Rezultate de înaltă calitate aplicabile în mediul real

Cercetătorii văd un avantaj în tipul de învățare prin care elevii creează produse autentice, cu instrumentele corespunzătoare – fie că este vorba de un castel de nisip, programe de calculator,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

documente, grafică, construcții LEGO sau compoziții muzicale. Astfel de experiențe oferă elevilor o perspectivă de ansamblu asupra oricărui domeniu ales.

BIBLIOGRAFIE

1. **Bencsik et al.**, Y and Z Generations at Workplaces, Journal of Competitiveness, 8(3), 2016
2. **Kane, S.**, The Common Characteristics of Generation X Professionals, 2019, <https://www.thebalancecareers.com/common-characteristics-of-generation-xprofessionals-2164682>
3. **Nicolae, Elena Cătălina**, Așteptările generației Z de la piața muncii”, Revista de sociologie aplicată, 3(1), 2019
4. **Nielsen, G., et al.**, Gen Z: The Elusive Generation, 2018, <https://www.nielsen.com/eu/en/insights/news/2018/gen-z-the-elusive-generation.html>
5. **Raiu, S. L.**, Generațiile X, Y și Z pe piața muncii. Caracteristici specifice, strategii de implicare în învățarea activă și abordări ale relației managerilor cu angajații, 19 (2), 2021, <https://revistasociologieromaneasca.ro/sr/article/view/1735>
6. **Stillman, D., Stillman, J.**, Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace, HarperCollins Publisher, 2017
7. ***, Deloitte Millennials Surve, Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf>
8. ***, Studiu Deloitte: educația, nivelul de corupție și protecția mediului sunt principalele motive de îngrijorare pentru românii din Generațiile Millennials și Z, 2021, <https://www2.deloitte.com/ro/ro/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-educatia--nivelul-de-coruptie-si-protectia-mediului-sunt-principalele-motive-de-ingrijorare-pentru-romanii-din-generatiile-millennials-si-z.html>
9. ***, <https://www.todaysoftmag.ro/article/2052/generatiile-de-pe-piata-muncii-si-angajabilitatea>
10. ***, <https://www.delucru.md/articles/milenialii-si-piata-muncii-mai-inteligenti-mai-bine-echipati-si-cu-pretentii-mai-mari>
11. ***, <https://playtech.ro/2021/spune-mi-cati-ani-ai-ca-sa-ti-spun-cum-muncesti-diferentele-intre-generatii-care-conteaza/>
12. ***, <https://www.business-academy.ro/cms/mestoZaUploadFajlove/competente%20necesare.pdf>
13. ***, Noua generație de elevi și dobândirea competențelor în ..., <https://www.elearning.ro>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

14. ***, Generația "R": O nouă generație de angajați, pregătită să ...<https://angajatorulmeu.ro> > generatia-r-o-noua-generati
15. ***, Baby- Boomers, generația X, Y (Millennials) și generația Z ...<https://economie.hotnews.ro>
16. ***, <https://www.undelucram.ro/cumlucram/pe-piata-muncii-apare-generatia-z-13914>
17. ***,https://adevarul.ro/economie/stiri-economice/parintii-principala-sursa-venit-tinerilor-generatia-z-1_610149ab5163ec4271878070/index.html
18. ***, <https://www.manager.ro/articole/companii-si-firme-34/generatia-z-care-sunt-domeniile-preferate-ale-tinerilor-si-cum-se-pot-angaja-in-aceasta-toamna-105426.html>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Partea II: TEHNOLOGII INFORMAȚIONALE ȘI COMUNICAȚIONALE MODERNE

CUPRINS

TIC - în procesul instructiv-educativ

Tipuri de resurse digitale. Clasificare (resurse digitale, online, interactive).

Mediul virtual de învățare

Metode generale de comunicare și colaborare on-line

Instrumente digitale

Tehnologii emergente. Exemple de aplicații și activități.

Resurse educaționale în format digital

Colecție de instrumente și resurse educaționale în format digital

Suporturi vizuale pentru predare.

Prezentările Prezi

Distribuirea și promovarea materialelor video prin canalul YouTube





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

1. TIC - în procesul instructiv-educativ

Calitatea vieții va depinde de implementarea adecvată a societății informaționale. Dacă modul de implementare este ales corect, există multiple posibilități de îmbunătățire a educației, sănătății și accesului la informație.

În contextul societății moderne actuale, datorită faptului că întreaga lume tinde să se transforme într-o societate informațională, apare nevoia ca, încă de la cele mai fragede vârste, copiii să fie pregătiți pentru un contact benefic cu lumea în care trăiesc, prin intermediul calculatorului.

Lumea contemporană reprezintă o permanentă și inedită provocare pentru educație.

Existența fiecărui individ în parte, ca și a întregii societăți în ansamblul ei, capătă deci un ritm din ce în ce mai alert, devine tot mai marcată de necesitatea cunoașterii rapide, complete și corecte a realității înconjurătoare, pentru ca luarea deciziilor să fie făcută ferm, oportun și competent. Aceasta duce inevitabil, la creșterea volumului de informații ce trebuie analizat, la necesitatea stocării și prelucrării acestora, deci la necesitatea utilizării calculatorului atât în viața de zi cu zi cât și în procesul instructiv-educativ.

Tehnologiile digitale nu trebuie să reprezinte o simplă adăugare în planul de învățământ, ele trebuie să fie integrate deplin „în serviciul educației” la toate nivelurile sistemului școlar. Actorii educaționali trebuie să fie formați pentru a face față schimbării, incertitudinii și inovării.

Complexitatea crescută a școlilor și mediilor de învățare de astăzi sugerează nevoia realizării într-o nouă manieră a activităților educaționale.

Avantaje și limite ale utilizării calculatorului în procesul de învățământ

Calculatorul este foarte util atât elevului/studentului cât și profesorului însă folosirea acestuia trebuie realizată astfel încât să îmbunătățească calitativ procesul instructiv-educativ, nu să îl îngreuneze. Calculatorul trebuie folosit astfel încât să urmărească achiziționarea unor cunoștințe și formarea unor deprinderi care să permită elevului/studentului să se adapteze cerințelor unei societăți aflată într-o permanentă evoluție. Aceștia trebuie să fie pregătiți, orientați cu încredere spre schimbare, ei vor simți nevoia de a fi instruiți cât mai bine pentru a face față noilor tipuri de profesii. Eșecul în dezvoltarea capacității de a reacționa la schimbare poate atrage după sine pasivitatea și alienarea. Profesorul trăiește el însuși într-o societate în schimbare, și din fericire, în prima linie a schimbării, astfel încât va trebui să se adapteze, să se acomodeze, să se perfecționeze continuu.

Deci, introducerea în școală a internetului și a tehnologiilor moderne duce la schimbări importante în procesul de învățământ. Astfel actul învățării nu mai este considerat a fi efectul demersurilor și muncii profesorului, ci rodul interacțiunii elevului/studentului cu calculatorul și al colaborării cu profesorul.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Această schimbare în sistemul de învățământ vizează următoarele obiective:

1. Creșterea eficienței activităților de învățare
2. Dezvoltarea competențelor de comunicare și studiu individual

Atingerea acestor obiective depinde de gradul de pregătire a profesorului în utilizarea calculatorului, de stilul profesorului, de numărul de elevi/studenti, de interesul, cunoștințele și abilitățile acestora, de atmosfera din clasa și tipul programelor folosite, de timpul cât se integrează softul în activitatea didactică, de sincronizarea explicațiilor cu secvențele utilizate, de metodele de evaluare, de fișele de lucru elaborate.

Utilizarea la întâmplare, fără un scop precis, la un moment nepotrivit, a calculatorului în timpul lecției duce la plictiseală, monotonie, ineficiența învățării prin neparticiparea unor elevi/studenti la activitatea didactică, nerealizarea obiectivelor activității didactice și poate produce repulsie față de acest mijloc modern de predare-învățare - evaluare. Folosirea în exces a calculatorului poate duce la pierderea abilităților practice, de calcul și de investigare a realității, la deteriorarea relațiilor umane. De asemenea individualizarea excesivă a învățării duce la negarea dialogului elev/student-profesor și la izolarea actului de învățare în contextul său psihosocial. Materia se segmentează și se atomizează prea mult, iar activitatea mentală a elevilor/studentilor este diminuată, ea fiind dirijată pas cu pas.

Totuși utilizarea calculatorului are numeroase avantaje:

- Stimularea capacității de învățare inovatoare, adaptabilă la condiții de schimbare socială rapidă;
- Consolidarea abilităților de investigare științifică;
- Conștientizarea faptului ca noțiunile învățate își vor găsi ulterior utilitatea;
- Creșterea randamentului însușirii coerente a cunoștințelor prin aprecierea imediată a răspunsurilor elevilor/studentilor;
- Întărirea motivației elevilor/studentilor în procesul de învățare;
- Stimularea gândirii logice și a imaginației;
- Introducerea unui stil cognitiv, eficient, a unui stil de muncă independentă;
- Instalarea climatului de autodepășire, competitivitate;
- Mobilizarea funcțiilor psihomotorii în utilizarea calculatorului;
- Dezvoltarea culturii vizuale;
- Formarea deprinderilor practice utile;
- Asigurarea unui feed-back permanent, profesorul având posibilitatea de a reprojeta activitatea în funcție de secvența anterioară;
- Facilități de prelucrare rapidă a datelor, de efectuare a calculelor, de afișare a rezultatelor, de realizare de grafice, de tabele;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Asigură alegerea și folosirea strategiilor adecvate pentru rezolvarea diverselor aplicații;
- Dezvoltă gândirea astfel încât pornind de la o modalitate generală de rezolvare a unei probleme elevul își găsește singur răspunsul pentru o problemă concretă;
- Asigură pregătirea elevilor/studentilor pentru o societate bazată pe conceptul de educație permanentă (educația de-a lungul întregii vieți);
- Determină o atitudine pozitivă a elevilor/studentilor față de disciplina de învățământ la care este utilizat calculatorul și față de valorile morale, culturale și spirituale ale societății;
- Ajută elevii cu deficiențe să se integreze în societate și în procesul educațional.

De asemenea calculatorul este extrem de util deoarece stimulează procese și fenomene complexe pe care nici un alt mijloc didactic nu le poate pune atât de bine în evidență. Astfel, prin intermediul lui se oferă elevilor/studentilor, modelări, justificări și ilustrări ale conceptelor abstracte, ilustrări ale proceselor și fenomenelor neobservabile sau greu observabile din diferite motive. Permite realizarea unor experimente imposibil de realizat practic datorită lipsei materialului didactic, a dotării necorespunzătoare a laboratoarelor școlare sau a pericolului la care erau expuși elevii/studentii și profesorul. Elevii/studentii au posibilitatea să modifice foarte ușor condițiile în care se desfășoară experimentul virtual, îl pot repeta de un număr suficient de ori astfel încât să poată urmări modul în care se desfășoară fenomenele studiate, pot extrage singuri concluziile, pot enunța legi.

De asemenea, calculatorul este folosit pentru dezvoltarea capacităților de comunicare, pentru colectarea, selectarea, sintetizarea și prezentarea informațiilor, pentru tehnoredactarea unor referate. Astfel elevii/studentii își dezvoltă capacitatea de a aprecia critic acuratețea și corectitudinea informațiilor dobândite din diverse surse.

Tehnica modernă și învățământul centrat pe nevoile, dorințele și posibilitățile elevului/studentului impune desfășurarea de activități diferențiate pe grupe de nivel.

Elevul/studentul poate parcurge materialul avut la dispoziție în ritmul propriu și nu mai este nevoit să rețină cantități urișe de informație. Trebuie să știe doar să gândească logic și să localizeze informația de care are nevoie.

Prezentarea materialelor pe module cu grade diferite de dificultate permite elevului/studentului să cunoască exact la ce nivel este situat, să își recunoască limitele și posibilitățile.

Astfel se dezvoltă conștiința de sine și dorința de a reuși. Va cerceta, va învăța motivat devenind astfel o ființă capabilă de autoinstruire.

Utilizarea calculatorului și a Internetului permit o înțelegere mai bună a materiei într-un timp mai scurt. Se reduce timpul necesar prelucrării datelor experimentale în favoarea unor activități de învățare care





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

să implice procese cognitive de rang superior: elaborarea de către elevi/studenti a unor softuri și materiale didactice necesare studiului. Se dezvoltă astfel creativitatea elevilor/studentilor. Aceștia învață să pună întrebări, să cerceteze și să discute probleme științifice care le pot afecta propria viață. Ei devin persoane responsabile capabile să se integreze social.

În cazul evaluării se elimină subiectivitatea umană, elevul/studentul fiind protejat de capriciile profesorului. Poate chiar să se autoevalueze. Este redusă starea de stres și emotivitatea elevilor/studentilor. Există posibilitatea evaluării simultane a mai multor elevi/studenti cu nivele de pregătire diferite, deoarece testele de evaluare sunt realizate de asemenea pe nivele de dificultate diferite.

Deși avantajele utilizării TIC în educație sunt numeroase, elevul/studentul nu trebuie transformat într-un "robot" care să știe doar să folosească calculatorul. El trebuie să realizeze atunci când este posibil experimentele reale, deoarece îi dezvoltă spiritul de observație, capacitatea de concentrare, răbdarea, atenția, abilitățile practice.

De asemenea, educația nu se realizează numai prin simpla dezvoltare intelectuală. Tot atât de importantă este și necesitatea educației pentru viață, tot ceea ce generează interes și cunoaștere. Deci nu se poate pune problema înlocuirii profesorului cu calculatorul. Acesta trebuie utilizat doar pentru optimizarea procesului instructiv-educativ, în anumite etape. Deoarece softul educațional nu poate răspunde tuturor întrebărilor neprevăzute ale elevilor/studentilor, profesorul va deține întotdeauna cel mai important rol în educație!

Utilizarea calculatorului în școală nu trebuie să fie limitată doar la un anumit domeniu, de exemplu informatica; calculatorul trebuie să-și găsească loc și în cadrul altor discipline, într-un mod rațional și bine gândit!

Se poate spune că integrarea resurselor TIC în educație este benefică și duce la o creștere a performanțelor școlare, cu condiția ca elevii/studentii să posede cunoștințe de utilizare a calculatorului. Aceasta implică introducerea orelor de informatică și TIC la toate profilurile și la toate treptele de învățământ. De asemenea ar trebui să se lucreze cu grupe mici de elevi/studenti, iar clasele să fie dotate cu calculatoare performante conectate la internet. Profesorii ar trebui să posede pe lângă cunoștințele teoretice și practice aferente disciplinei studiate și abilități de utilizare a TIC.

TIC nu trebuie să fie doar un instrument pentru a prezenta conținuturile existente într-o altă manieră, trebuie să ducă la modificarea modului de gândire și stilului de lucru la clasă al profesorilor, cristalizate în secole de învățământ tradițional, prea puțin preocupat de personalitatea și de posibilitățile elevului/studentului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Utilizarea TIC nu trebuie să devină o obsesie deoarece fiecare elev/student are dreptul la succes școlar și la atingerea celor mai înalte standarde curriculare posibile de aceea trebuie găsite metodele pedagogice adecvate în fiecare caz în parte. Nu trebuie deci să renunțăm la cretă, tablă și burete, la lucrul cu manualul, la rezolvarea de probleme și la efectuarea experimentelor reale deoarece prin realizarea unei legături directe între experiența practică și ideile teoretice, studiul fizicii contribuie la formarea competențelor necesare dezvoltării personale a elevului și a societății în care trăiește.

În concluzie putem spune că pentru a realiza un învățământ de calitate și pentru a obține cele mai bune rezultate trebuie să folosim atât metodele clasice de predare, învățare, evaluare cât și metodele moderne!

2. Tipuri de resurse digitale. Clasificare (resurse digitale, online, interactive).

În general resursele instruirii asistate (respectiv învățării mediate) de tehnologie (digitală) vizează atât componenta hardware, dispozitivul în sine, cât și aplicațiile software instalate pe acesta. Astfel, cadrul didactic poate utiliza diverse mijloace și dispozitive (calculator, telefoane mobile, smartphone-uri, PDA-uri, mini notebook-uri etc.), metode și resurse bazate pe tehnologia digitală cum ar fi medii virtuale, sisteme de management al învățării (LMS), software educațional, instrumente online, materiale de învățare în format digital, serious games, aplicații în realitatea augmentată și virtuală, precum și alte tehnologii emergente.

2.1. Mediul virtual de învățare (în engl. Virtual Learning Environment, VLE)

Un mediu virtual de învățare este un mediu digital de învățare cu două funcții de bază:

(1) interacțiunea între profesori/tutori și elevi/studenti/cursanți, incluzând comunicare și schimb de informații;

(2) distribuirea de conținut, adică publicații online, management și recuperare de documente și alte informații. Poate mai cunoscut este sistemul pentru managementul învățării (în engl. Learning Management System, LMS), ce reprezintă un sistem software care permite organizarea învățământului online, prin înregistrarea procesului instruirii, a rezultatelor testelor, parcurgerea întregului material educațional de transmis etc. (Dobre, 2010). Activitatea prin intermediul unui LMS este asincronă, cu excepția cazurilor când se organizează întâlniri online prin instrumente de videoconferințe specifice: Webex sau Big Blue Button, în cazul Moodle. Cele mai utilizate LMS – uri sunt: G-Suite (edu.google.com), Google Classroom; Edmodo (edmodo.com); Schoology (schoology.com); WeSchool (weschool.com); Microsoft Teams (<https://www.microsoft.com/en-us/education/products/teams>); Moodle (<https://moodle.org/>); Easyclass (<https://www.easyclass.com>); Class Dojo (<https://www.classdojo.com>).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

2.1.1. Metode generale de comunicare și colaborare on-line

[Asincron] Poșta electronică (email-ul)

Poșta electronică (email-ul) reprezintă o metodă asincronă de comunicare, care poate fi folosită în lipsa altui instrument disponibil sau în complementaritate cu alte instrumente. Pentru a folosi această metodă pentru desfășurarea activităților educaționale online, aveți nevoie de lista tuturor adreselor de email instituționale ale studenților dvs., care poate fi obținută, în principiu, de la secretariat sau de la un reprezentant al studenților.

Această metodă de comunicare nu este recomandată pe termen lung, din cauza mai multor dezavantaje evidente:

- o mesajele trimise pot să nu ajungă la toți studenții, fie pentru că nu aveți toate adresele, fie pentru că atunci când trimiteți un mesaj, nu includeți toate adresele la destinatari sau le introduceți greșit;
- o în timp, mesajele aferente activității educaționale se pot amesteca cu alte mesaje din căsuța poștală și se pot „pierde” printre ele;
- o trimiterea materialelor educaționale prin email, ca atașament, poate fi limitată de dimensiunea maximă a atașamentelor, admisă de unul dintre serverele de email implicate. Aceste neajunsuri pot fi rezolvate în mare parte prin crearea unui grup de email, folosind de ex. Google Groups (<https://groups.google.com/>).

Unele servere de email pot avea probleme de securitate, de aceea vă recomandăm să folosiți doar adrese de email instituționale. Dacă nu aveți încă o adresă de email instituțională, puteți folosi serverele publice de email de la Google (<https://gmail.com>) sau de la Microsoft (<https://mail.office365.com>).

Platformele de predare-învățare-evaluare, online pot integra serviciul de e-mail ca metodă de notificare automată (implicit sau ca opțiune).

[Asincron/Sincron] Mesageria instant (chat-ul)

Mesageria instant (chat-ul) reprezintă o metodă asincronă de comunicare, care poate fi folosită și parțial sincron, pentru transmiterea de mesaje scurte, fișiere sau înregistrări audio/video. Un exemplu de chat este WhatsApp (<https://www.whatsapp.com/>), care se folosește de regulă pe un telefon inteligent (pentru că autentificarea se face în baza numărului de telefon), dar poate fi folosit și pe calculator, folosind opțiunea Web WhatsApp (<https://web.whatsapp.com/>). Alt exemplu de chat, destul de des folosit în companii, este Slack (<https://slack.com/>). Mesageria instant poate fi folosită unu la unu (între 2 utilizatori) sau într-un grup de mai mulți utilizatori, pentru a face anunțuri, pentru a solicita feedback (de ex., stabilirea datei unei întâlniri sau a unei evaluări online) sau pentru a posta link-uri la documente/referințe. Sistemele mai complexe de colaborare online, prezentate mai jos, pot să aibă servicii de chat, unu la unu sau în grup.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

[Asincron] Site-ul web

Site-ul web reprezintă o metodă asincronă de prezentare a unor conținuturi informative. Dacă aveți o pagină personală, pe care puteți încărca fișiere, puteți să o folosiți pentru a publica pe ea materialele educaționale de la disciplinele pe care le predați. Dacă nu aveți deja un site personal, puteți folosi, de ex. Google Sites (<https://sites.google.com/>) pentru a vă face unul (public sau restricționat), fără a avea nevoie de cunoștințe de programare. O altă platformă care permite crearea de site-uri de tip Intranet (accesibile în interiorul organizației), mai dinamice, dar cu ceva mai mult efort și cu o adresă instituțională alocată în organizația respectivă din platforma Microsoft 365, este SharePoint Online de la Microsoft (<https://sharepoint.com/>). Acestea sunt însă accesibile doar utilizatorilor care se identifică în organizația respectivă. Platformele de predare-învățare-evaluare online, oferă, de regulă, modalități de publicare a materialelor didactice similare unui site web.

[Asincron] Forumul de discuții

Forumul de discuții reprezintă o metodă asincronă de comunicare deschisă, prin care membrii unei comunități pot transmite anunțuri, pot pune întrebări sau pot răspunde la întrebările celorlalți membri. Metoda este similară unui chat în grup, structurat pe categorii și fire de discuție (threads). Forumul de discuții poate fi publicat ca un site web de sine stătător sau poate fi înglobat într-un site web de prezentare. Platformele de predare-învățare-evaluare online sau alte sisteme de colaborare online mai complexe, prezentate mai jos, includ, de regulă, modalități de comunicare similare unui forum de discuții.

[Asincron] Sistemul de stocare și partajare online a fișierelor

Sistemul de stocare și partajare online a fișierelor reprezintă o metodă asincronă de transmitere a informației stocată în fișiere, într-un mod persistent și sigur. Există mai multe platforme care permit stocarea și partajarea materialelor educaționale cu studenții, de exemplu Google Drive (<https://drive.google.com/>), Microsoft OneDrive (<https://onedrive.live.com/>) sau Dropbox (<https://www.dropbox.com/>). Un sistem de stocare și partajare online permite încărcarea materialelor educaționale într-un sistem de directoare (foldere) și partajarea lor cu studenții, în mod diferențiat, pe fiecare director sau fișier în parte. Într-un mod primitiv, dar oricum mai bun decât emailul, permite și încărcarea unor materiale de către studenți, de exemplu teme. Platformele de predare-învățare-evaluare sau alte sisteme de colaborare online mai complexe, prezentate mai jos, integrează, de regulă, servicii de stocare și partajare a fișierelor.

[Asincron] Chestionarul online

Chestionarul online reprezintă o metodă asincronă de colaborare, prin care se pot colecta răspunsurile unui grup țintă de participanți. Sistemele de acest tip permit crearea unui chestionar cu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

întrebări și diferite forme de răspuns (de tip grilă sau deschise, obligatorii sau nu), care pot fi create ad-hoc sau preluate dintr-o listă preexistentă de întrebări, într-o ordine prestabilită sau random etc. Chestionarul astfel creat poate fi partajat într-un anumit grad de vizibilitate (eventual cu un grup dedicat de utilizatori) și planificat pentru completare între anumite date și ore.

Exemple de astfel de sisteme pentru crearea și aplicarea chestionarelor online sunt Google Forms (<https://forms.google.com/>), cu diverse add-on-uri specifice sau Microsoft Forms (<https://forms.office.com/>), dar există și alte sisteme dedicate acestui scop, de ex., SurveyMonkey (<https://www.surveymonkey.com/>) sau Survey Gizmo (<https://www.surveygizmo.com/>) – cu anumite limitări în versiunile gratuite. Platformele de predare-învățare-evaluare sau alte sisteme de colaborare online mai complexe integrează, de regulă, servicii de creare și aplicare a testelor bazate pe chestionare.

[Sincron] Transmisia online în direct

Transmisia online în direct (live streaming-ul) reprezintă o metodă sincronă de prezentare a unui conținut informativ, în format audio și video. Live streaming-ul poate fi util în cazul materialele educaționale de tip înregistrare video, mai ales în cazul în care vreți să susțineți o activitate practică de tip laborator, care nu se poate realiza pe calculator. Pentru transmisia audio și video ambientală, aveți nevoie de echipamente (semi)profesionale de înregistrare, pentru că altfel înregistrarea poate fi de calitate slabă și rezultatul ei nesatisfăcător. În lipsa unor astfel de echipamente, nu vă recomandăm să vă înregistrați predând la tablă, cel mai probabil nu se va vedea bine ce scrieți și va fi foarte greu de urmărit. În schimb, puteți să transmiteți audio (pentru voce) și video (pentru ecranul calculatorului) o lecție pe care susțineți în format electronic pe calculator. Studenții se pot conecta la fluxul audio-video pentru a urmări lecția în direct. Pentru transmisia online în direct, de exemplu pe YouTube (<https://www.youtube.com/>) sau pe rețeaua socială Facebook (<https://www.facebook.com/>), aveți nevoie de o aplicație software care să preia informația audio-video și să o convertească într-un flux online de date de același tip, de ex., OBS Studio (<https://obsproject.com/>). Întrucât în timpul transmisiei în direct pot apărea diverse evenimente neprevăzute și nedorite, care pot merge până la întreruperea transmisiei, vă recomandăm ca în locul unei transmisii live să înregistrați lecția audio-video și să o publicați ulterior. O modalitate mai completă din punct de vedere didactic a transmisiei online în direct este audio/videoconferința, care permite o mai bună interacțiune bidirecțională dintre profesor și studenți în timpul lecției.

[Asincron/Sincron] Grupul online

Grupul online reprezintă un mediu asincron de colaborare și comunicare între membrii unei comunități virtuale. Grupurile online pot fi publice sau private și integrează mai multe metode mai simple de colaborare și comunicare, în forme adaptate, cum ar fi:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- o mesageria instant în format text sau audio/video;
- o forumul de discuții;
- o stocarea și partajarea online a fișierelor;
- o transmisia online în direct.

Un exemplu de platformă care oferă o facilitate de tip grup online este Facebook (<https://www.facebook.com/>). Pentru folosirea acestei facilități, atât dvs., cât și studenții trebuie să aveți un cont de Facebook, care se poate face în baza unei adrese de email. Platformele de predare-învățare-evaluare sau alte sisteme de colaborare online mai complexe, prezentate mai jos, integrează, de regulă, serviciile specifice unui grup online.

[Sincron] Tabla virtuală

Tabla virtuală reprezintă o metodă sincronă de colaborare, care permite utilizarea ca o tablă de scriere obișnuită, într-un mediu partajat cu alți utilizatori. Sistemele software de tablă virtuală pot fi folosite și pe un calculator obișnuit, folosind mouse-ul calculatorului, dar sunt recomandate pentru a fi folosite pe sisteme cu ecran tactil, cum ar fi tabletele electronice sau laptop-urile 2 în 1 (care au și funcție de tabletă), cu ajutorul unui dispozitiv special de scriere. Exemple de sisteme software de tablă virtuală sunt Google Jamboard (<https://jamboard.google.com/>) sau Microsoft Whiteboard (<https://products.office.com/ro-ro/microsoft-whiteboard/digital-whiteboard-app>), dar există și alte platforme dedicate acestui scop. Există, de asemenea, și echipamente hardware dedicate utilizării ca tablă virtuală. Sistemele de colaborare online mai complexe, integrează, de regulă, serviciul de tablă virtuală.

[Sincron] Harta conceptuală online

Harta conceptuală („mind map”) reprezintă o metodă sincronă de colaborare, care permite crearea în comun, în timp real, a unor diagrame de concepte. Harta conceptuală este foarte utilă pentru desfășurarea unei activități colaborative de tip „brainstorming”, dar și pentru prezentarea și explicarea relațiilor dintre ideile și conceptele ce definesc un anumit subiect. Un exemplu de platformă online pentru hărți conceptuale este MindMeister (<https://www.mindmeister.com/>), dar există multe alte sisteme de acest fel.

[Sincron] Sistemul de audio/videoconferință

Sistemul de audio/videoconferință reprezintă o metodă sincronă de colaborare și comunicare în timp real, unu la unu (între 2 participanți) sau într-un grup mai mare. Sistemele de audio/videoconferință integrează mai multe metode specifice de colaborare și comunicare, cum ar fi:

- o comunicare video;
- o comunicare audio;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- o mesageria instant în format text;
- o partajarea ecranului calculatorului (sau a unei anumite părți din ecran);
- o tablă virtuală;
- o controlul participanților.

Transmisia video bidirecțională într-o conferință online necesită mai multe resurse, atât pentru transmiterea datelor între dispozitivul unui participant și server, cât și pentru procesarea datelor pe server. Din acest motiv, calitatea transmisiunii video într-o conferință poate să aibă de suferit, fie din cauza conexiunii de date a unui participant, fie din cauza supraîncărcării serverului (dar aceasta din urmă se întâmplă mai rar la sistemele de videoconferință online, datorită infrastructurii scalabile de tip Cloud). În schimb, transmisia audio nu necesită multe resurse și funcționează de regulă în parametri foarte buni și împreună cu celelalte instrumente disponibile (mesageria instant și partajarea ecranului) poate asigura o interacțiune eficientă în timp real. În orice situație, controlul intervențiilor (fiecare participant își deschide microfonul și camera doar atunci când intervine în discuție și apoi le închide la loc) poate asigura o calitate foarte bună a conferinței.

[Asincron] Calendarul online

Calendarul online reprezintă o metodă asincronă de comunicare, care permite planificarea și gestiunea în timp a activităților, cum ar fi termenul la care se finalizează o activitate asincronă, care poate avea o acțiune asociată (de ex., transmiterea unui document în format electronic), intervalul de timp în care se desfășoară o activitate sincronă (de ex., o audio/videoconferință) sau asincronă (de ex., completarea unui chestionar) etc. Exemple de aplicații de calendar sunt Google Calendar (<https://calendar.google.com/>) sau Microsoft Calendar (<https://calendar.live.com>). Platformele de predare-învățare-evaluare sau alte sisteme de colaborare online mai complexe integrează, de regulă, serviciul de calendar.

Metode specifice de predare-învățare on-line

[Asincron/Sincron] Clasa virtuală

Clasa virtuală („Virtual Classroom”) reprezintă un mediu pentru desfășurarea activităților educaționale online, care integrează mai multe metode mai simple de colaborare și comunicare.

Clasa virtuală conectează profesorii și studenții, în cadrul unei discipline predate într-un anumit interval de timp (de exemplu pe parcursul unui semestru), în așa fel încât toate informațiile, materialele didactice și comunicarea aferentă disciplinei să se realizeze într-un singur loc virtual. Principalele specificații ale unei clase virtuale sunt:

- o înscrierea studenților în clasă pe baza adreselor de email ale studenților și prin intermediul invitației, a unui link și/sau a unui cod distribuit de profesor;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- comunicarea asincronă cu studenții prin intermediul unui forum sau chat de discuții și anunțuri;
- comunicarea sincronă cu studenții prin intermediul unui sistem online de audio/videoconferință, dotat cu facilități de partajare a ecranului, a unei aplicații de pe calculator și de tablă virtuală, cu posibilitatea de înregistrare și publicare online a lecțiilor în format electronic;
- transmisia în direct a unui eveniment audio/video, la care pot asista și alți utilizatori decât cei înrolați în clasa virtuală;
- trimiterea de notificări automate, în aplicație și/sau pe email, ca metodă de anunț sau reamintire a unor noutăți sau evenimente planificate;
- crearea materialelor educaționale în format electronic de tip document, foaie de calcul sau prezentare;
- stocarea și partajarea online cu studenții a materialelor educaționale în format electronic;
- alocarea către studenți a temelor pe parcursul semestrului și încărcarea acestora de către studenți, în platformă, la termenele stabilite;
- crearea și transmiterea către studenți a testelor online și completarea acestora de către studenți în intervalul de timp stabilit;
- notarea studenților la teme și teste și gestiunea notelor într-un catalog online;
- planificarea tuturor activităților într-un calendar online partajat;
- statistici de participare în activitățile educaționale online disponibile la nivel de organizație.

Exemple de clase virtuale sunt Microsoft Teams (<https://teams.microsoft.com/>) sau Google Classroom (<https://classroom.google.com/>). Între aceste sisteme de clasă virtuală pot exista anumite diferențe, în sensul că pot oferi sau nu anumite funcționalități din lista de mai sus sau le pot oferi în forme diferite. Microsoft Teams poate fi folosită cu adresele de e-mail instituționale de tip Microsoft 365, Teams oferă toate specificațiile de clasă virtuală descrise mai sus.

Google Classroom poate fi folosită cu adresele de email instituționale de tip Gmail, care dau acces profesorilor la toate aplicațiile software din suita Google pentru educație (GSuite for Education). Studenții se pot conecta cu orice adresă de tip Gmail. Classroom nu oferă nativ toate specificațiile de clasă virtuală descrise mai sus, dar se poate integra imediat cu alte sisteme din GSuite, care împreună acoperă toate aceste specificații, cum ar fi Google Meet pentru audio/videoconferință (<https://meet.google.com/>), Google Jamboard ca aplicație de tablă virtuală (<https://jamboard.google.com/>) etc.

[Asincron/Sincron] Sistemul de management al învățării

Sistemul de management al învățării (LMS - „Learning Management System”) reprezintă mediul cel mai complex de desfășurare a activităților educaționale online.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Un sistem de management al învățării are toate specificațiile unei clase virtuale, dar și o serie de alte facilități, care completează cerințele unui proces eficient și eficace de predare-învățare-evaluare. Printre aceste facilități suplimentare, menționăm:

- o gestiunea unitară a cursurilor, într-o structură ierarhică, definită pentru fiecare facultate și program sau an de studii;
- o gestiunea integrată a utilizatorilor, printr-un sistem complex de roluri în aplicație, care permite înrolarea uniformă (pe formațiuni de studii) și controlul participanților la curs;
- o structurarea și afișarea către studenți a materialelor educaționale în format electronic, grupate de exemplu pe săptămâni de activitate (într-un mod similar unui site web);
- o crearea sau vizualizarea unor materiale educaționale în formate dedicate predării-învățării online, de ex. SCORM, xAPI sau cmi5.

Universitatea noastră pune la dispoziția Facultăților, *Platforma Informatică de Management Universitar* care poate fi accesată la adresa: <https://intranet.usab-tm.ro/> fiind găzduită pe serverele instituției. Conectarea la sistemul de management se face cu adresele de email instituționale. Spre deosebire de alte LMS-uri, nu oferă în mod direct facilități pentru realizarea activităților educaționale sincrone, dar se integrează cu sisteme de colaborare și comunicare online, care au facilități de audio/videoconferință (de ex., cu Microsoft Teams și ZOOM).

2.1.2. Instrumente digitale

Acestea pot fi clasificate în software educațional și aplicații online.

Software-ul educațional se referă la aplicații construite în scop didactic, ce vizează atingerea unor obiective educaționale pliate pe conținuturile teoretice, pe activitățile experimentale/practice și pe competențele vizate de programele școlare.

Software-ul educațional practic împletește produsul informatic cu designul pedagogic, fiind o alternativă digitală la metodele și mijloacele tradiționale.

Există diverse tipuri de software educațional, o posibilă clasificare fiind următoarea:

- o software interactiv de învățare (prezentarea interactivă a unor cunoștințe);
 - o software de simulare (simularea unor situații reale pe care elevul/studentul poate să le studieze pentru a formula diverse concluzii);
 - o software de exersare – drill and practice (pentru formare de priceperi și deprinderi specifice);
 - o software de investigație (dezvoltă gândirea critică, implică rezolvarea de situații problemă);
- Proiectarea și realizarea resurselor de instruire online 24h;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- o software tematic – tutoriale (abordează teme diverse din programa școlară);
- o software de testare (administrează diverse probe de evaluare). De remarcat că aceste tipuri de software educațional sunt în general aplicații offline.

2.1.3. Tehnologii emergente. Exemple de aplicații și activități.

Dezvoltarea tehnologiei a condus în ultimii ani la noi posibilități de integrarea în activitățile didactice. Vorbim aici de tehnologii emergente ce pot transforma activitățile clasice, având impact asupra educației în viitor (realitatea extinsă, virtuală, augmentată, mixtă, inteligență artificială, robotică, tehnologii 5G etc.), sau de noi modalități de învățare bazate pe tehnologie, după reguli impuse de jocurile din mediul virtual.

Învățarea bazată pe joc se referă la „abordarea pedagogică a utilizării jocurilor în educație” (Anastasiadis, Lampropoulos & Siakas, 2018). Învățarea bazată pe jocuri digitale este o abordare de învățare centrată pe elev/student, în care jocurile conduc la atingerea rezultatelor așteptate ale învățării, dezvoltându-le elevilor/studentilor capacitatea de a învăța, înțelege, reține și împărtăși noi cunoștințe. Jocurile educaționale digitale reprezintă o modalitate plăcută pentru elevi/studenti de a achiziționa informații sau dezvolta abilități și atitudini, fiind interesante, provocatoare, generând concurență, formând competențe de cooperare, colaborare și abilități de negociere, oferind feedback și recompense imediate.

2.1.3.1. Realitatea extinsă (augmentată, mixtă și virtuală)

Realitatea extinsă este un termen umbrelă pentru mediile în care lumea fizică se combină cu cea virtuală sau care oferă o experiență imersată complet în lumea virtuală.

Experiențe în realitatea augmentată

Conceptul de realitate augmentată (în engl. Augmented Reality, AR) a fost introdus pentru prima dată de către Azuma (1997), AR fiind caracterizată prin combinația dintre lumile reale și virtuale, interacțiune în timp real și înregistrare 3D precisă a obiectelor virtuale și reale. AR nu este legată strict de nici un tip de dispozitiv (calculator, dispozitive portabile etc.) sau tehnologie, componenta virtuală având rolul de a îmbogăți informațional realitatea.

Continuumul real-virtual, exemplificat în Figura 1, este un model propus de Milgram și Kishino (1994) în care lumea reală și cea virtuală nu sunt decât limitele extreme ale unui sistem complex, interconectat. Conform autorilor, realitatea poate fi augmentată cu elemente virtuale generând realitatea augmentată, dar și lumea virtuală poate fi îmbogățită cu elemente din lumea reală generând ceea ce ei numeau virtualitatea augmentată AV (în engl. Augmented Virtuality, AV).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

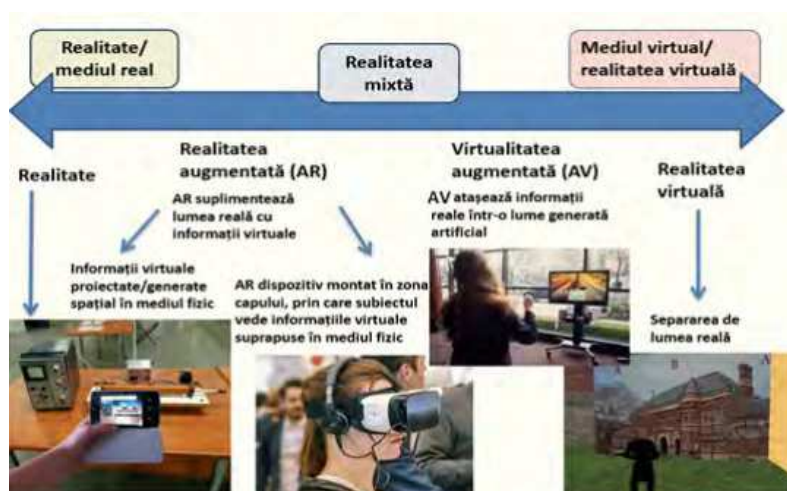


Figura 1. Continuumul real-virtual

AR este o tehnologie ce suprapune/proiectează date virtuale peste/în lumea reală, fiind benefică mai ales pentru a face conexiuni între artefacte/materiale educaționale obținute/utilizate în experiențe de învățare din universul spațial fizic precum și din diverse medii virtuale (web, realitatea virtuală 3D) (Höllner & Feiner, 2004). Mai mult, realitatea mixtă nu numai suprapune ci și ancorează obiectele virtuale în lumea reală.

Excursii în realitatea virtuală

Indiferent de nivelul clasei sau disciplina predată, aplicațiile online permit elevilor/studentilor să exploreze locurile despre care învață. Astfel elevii/studentii pot merge într-un tur virtual vizitând diverse locații, căutând imagini, identificând monumente prin intermediul unor aplicații ca Google Street View (google.com/streetview) sau Google Expeditions (edu.google.com/products/vr-ar/expeditions), care conduce elevii/studentii în excursii în întreaga lume, sau pentru a explora adâncul oceanelor.

2.1.3.2. Inteligența artificială

Zawacki-Richter et al. (2019) definesc inteligența artificială (în engl. Artificial Intelligence, AI) ca fiind reprezentată de sisteme informatice inteligente – sau agenți inteligenți – înzestrate cu caracteristici umane, cum ar fi capacitatea de a memora cunoștințele, de a percepe și manipula mediul lor într-un mod similar cu oamenii și de a înțelege limbajul natural uman.

Dintre utilizările AI în educație enumerăm: identificarea profilului de învățare al elevilor/studentilor și predicții de căi de învățare; sisteme inteligente de tutoriat; colectare de materiale de învățare; facilitarea colaborării online; evaluare și notare (automată; feedback; evaluarea înțelegerii elevilor/studentilor,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

evaluarea predării); sisteme adaptabile și personalizate (recomandarea conținutului personalizat; sprijinirea activității cadrelor didactice și a proiectării învățării; utilizarea datelor ce vizează performanțele academice pentru a monitoriza și ghida elevii/studentii în învățare).

Aplicațiile de inteligență artificială pot ajuta, de asemenea, profesorii în dezvoltarea cursului online, oferind sugestii pentru a remedia orice lacună din materialele oferite spre lectură. Platforme precum Coursera (coursera.org) folosesc AI pentru a identifica activitățile și conținuturile în care elevii/studentii au probleme. Abilitatea de a identifica rapid punctele slabe ale unui elev/student ar putea fi unul dintre cele mai semnificative beneficii ale AI în educație, deoarece profesorii ar putea să se implice rapid în activități remediale.

Ca aplicație amintim Brainly (<https://brainly.ro/>), o aplicație pentru a stimula colaborarea și care oferă posibilitatea elevilor/studentilor să exploreze întrebări și să dezvolte răspunsuri pornind de la concepte diverse.

Crearea inteligenței artificiale este una din sarcinile industriei IT. Rolul și scopul său esențial este de a facilita în mod semnificativ viața unui om. Sistemele și tehnologiile intelectuale sunt utilizate pentru a răspândi experiența profesională și a rezolva probleme complexe științifice, industriale și economice. Pentru prelucrarea și modelarea cunoștințelor, se utilizează modele speciale și se creează baze de cunoștințe. În domeniul informaticii, inteligența artificială, uneori numită inteligență a mașinilor, este inteligența demonstrată de mașini, spre deosebire de inteligența naturală posedată de oameni și de animale. Informatica definește cercetarea AI ca studiu al "agenților inteligenți": orice dispozitiv care percepe mediul său și posedă acțiuni care maximizează șansa de a-și atinge cu succes obiectivele. Mai exact, Kaplan și Haenlein definesc AI ca fiind "abilitatea unui sistem de a interpreta corect datele externe, de a învăța de la astfel de date și de a utiliza cunoștințele obținute pentru atingerea obiectivelor și sarcinilor apărute". În mod colocvial, termenul "inteligență artificială" se aplică atunci când o mașină imită funcțiile "cognitive" pe care oamenii le asociază cu acțiunile minții umane, precum "învățarea" și "rezolvarea problemelor". Bazele cercetării Inteligenței Artificiale, ca domeniu au fost puse în anul 1956, în timpul unui workshop la universitatea Dartmouth. R. Solomonoff, M. Minsky și J. McCarthy sunt cercetătorii ce au pus baza studiului inteligenței artificiale pentru următoarele decenii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

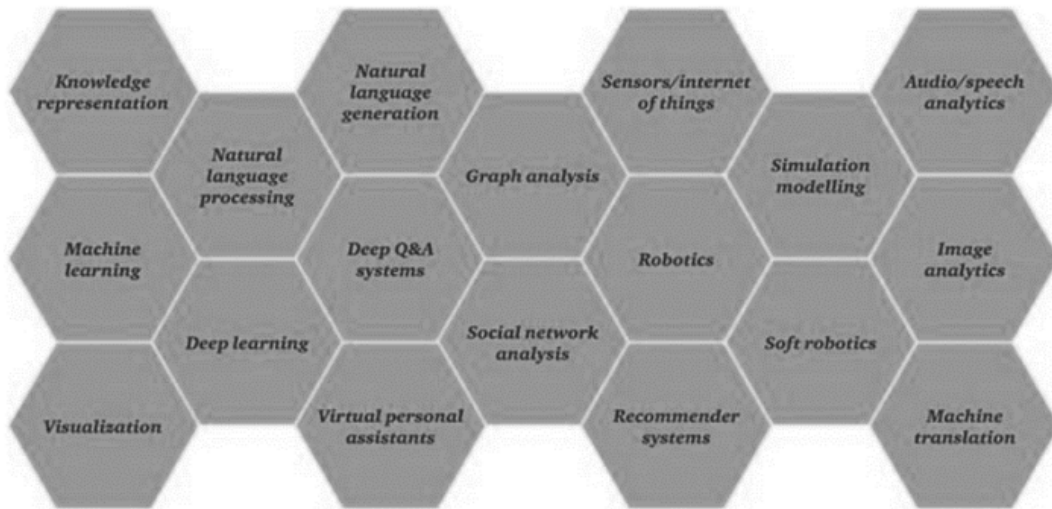


Figura 2. Ariile tehnologice ale Inteligenței Artificiale

Inteligența artificială este o direcție informatică, scopul său fiind de a dezvolta instrumente hardware și software care permit unui non-programator să stabilească sarcini și să le rezolve, care sunt de obicei considerate inteligente, comunicând cu calculatoarele pe un subset limitat de un limbaj. Dezvoltarea și implementarea AI are loc în următoarele domenii:

- Jocuri și creativitate. AI include sarcini intelectuale de joc - șah, dame etc.
- Reprezentarea cunoștințelor și dezvoltarea sistemelor bazate pe cunoaștere este principalul obiectiv al inteligenței artificiale. Este asociat cu crearea de module de reprezentare a cunoștințelor, baze de cunoștințe, care includ modele și metode de extragere și structurare a cunoștințelor.
- Software special. În această direcție sunt create limbaje speciale pentru rezolvarea sarcinilor non-computaționale: se creează pachete de aplicații care se concentrează pe dezvoltarea industrială a sistemelor inteligente sau a instrumentelor software de inteligență artificială.
- Noi arhitecturi de calculatoare. Această direcție dezvoltă noi arhitecturi și soluții hardware, care, la rândul lor, vizează prelucrarea datelor simbolice și logice.
- Recunoașterea modelelor. Direcția stabilită inteligenței artificiale provine din însăși originea sa. Fiecărui obiect îi este atribuită o matrice de caracteristici prin care o recunoaște.
- Dezvoltarea interfețelor de limbaj natural și traducere automată. Unul dintre cele mai populare subiecte de cercetare din domeniul inteligenței artificiale în anii 1950 a devenit traducerea automată. Primul program din acest domeniu a fost un traducător din limba engleză în limba rusă.
- Roboții intelectuali. Ca exemplu, Google Asistent, Siri, Yandex Alice și Microsoft Cortana.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

o Învățarea și autoînvățarea. Această arie a inteligenței artificiale se dezvoltă cu pași rapizi și constituie modele, metode și algoritmi care vizează acumularea automată a cunoștințelor pe baza analizei și sintezei datelor.

Invențiile umane în domeniul inteligenței artificiale se regăsesc zilnic. Cel mai cunoscut dintre ele este asistentul virtual al Apple Siri care ajută la comunicarea oamenilor între ei în jocurile video computerizate. Într-adevăr, oamenii sunt deranjați de ideea unui profesor cu inteligență artificială, deoarece profesorii întruchipează o profesie în care, după cum mulți cred și consideră, este imposibil sau nu este necesar înlocuirea oamenilor cu roboți. Tehnologiile moderne, cum ar fi roboții de chat bazați pe inteligența artificială, învățarea automată și prelucrarea limbajului uman, pot îmbunătăți calitatea feedback-ului în cadrul instituțiilor de învățământ superior. Asistenții virtuali. La Institutul de Tehnologie din Georgia, studenților le-a plăcut foarte mult noului profesor asistent, Jill Watson, care a răspuns rapid și corect la întrebările studenților. Dar nici nu puteau să presupună că profesorul nu comunică cu ei, ci robotul dotat cu inteligență artificială. Botul însuși a fost echipat cu un sistem IBM-AI. Astfel de asistenți virtuali pot fi foarte folositori în domeniul educației. Chat campus. De exemplu, la Universitatea din Deakin din Australia, chat-ul campusului este bine dezvoltat. După finalizarea proiectului acesta va începe să informeze studenții despre viața instituției. În plus, va ajuta la găsirea sălilor de curs, să afle orarul cursurilor, să ofere informații profesorilor și studenților despre diferite subiecte, contacte din interiorul universității. Învățarea adaptivă. Una dintre cele mai promițătoare posibilități de aplicare a inteligenței artificiale în educație. Cu această tehnologie va fi posibil să se monitorizeze succesul studenților care învață individual și să se ajusteze cursul pentru fiecare. Programul în sine va notifica profesorii despre materiale care sunt greu de înțeles de către un student.

Inteligența artificială utilizează indicatorii ce consideră că ar fi metode eficiente de predare și îi ajută pe profesori să predea, să prezinte informații sau să ofere cursuri în cel mai bun mod posibil. Dacă, de exemplu, profesorul se abate de la subiectul lecției, AI îl poate determina să se întoarcă la subiect. Sau, tutorele vorbește prea repede, iar studentul își pierde interesul sau nu ține pasul cu el. În acest caz, AI va sfătui profesorul să încetinească, astfel încât studentul să poată ține pasul cu lecția predată. Cu toate acestea, oamenii de știință și cercetătorii din acest domeniu nu consideră și nu cred că acest software, chiar și cu dezvoltarea sa completă, va înlocui profesorii, iar din punctul lor de vedere, IA are un mare potențial pentru o îmbunătățire radicală a practicii didactice existente. Experimentele privind implementarea unor astfel de programe în procesul de învățare conservator au fost realizate de multe companii de tehnologii avansate. Cu toate acestea, pe piața încă dominată de viziunea educației High-Tech ca o distanță simplă, păstrând paradigma cursului liniar: cursurile online. Una dintre puținele platforme care permite creatorilor



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de cursuri online să utilizeze capacitățile tehnologiilor adaptive care utilizează inteligența artificială este Stepik. Elementele tehnologiilor adaptive sunt de asemenea utilizate în astfel de proiecte pentru studenți, ca și în logică, unde sunt oferite programe de dezvoltare a gândirii logice, în cadrul proiectului de elaborare a evaluărilor și examenelor. Experimentele privind introducerea tehnologiilor adaptive în formarea viitorilor specialiști se desfășoară în proiecte comerciale în domeniul HR. Până în prezent, pe piața mondială programele și softwarele Competentum, Ispring, E-mba sunt cele mai vizibile.

Cu toate calitățile pozitive, există dezavantaje semnificative ale domeniului inteligenței artificiale:

- Oamenii de știință au ajuns la concluzia că omenirea ar trebui să conștientizeze faptul că ar putea pierde în curând locurile de muncă. Unii experți sugerează că succesul extraordinar în domeniul AI și al automatizării poate duce la faptul că mulți oameni își pierd locul de muncă, deoarece aceștia sunt înlocuiți cu mașinile inteligente.

- De fiecare dată când o persoană accesează o rețea socială, acesta interacționează inconștient cu IA. Inteligența artificială oferă recomandări bazate pe ceea ce ar putea fi interesant pentru utilizator. Acest lucru îngrijorează faptul că mașina începe să culeagă tot felul de informații, interese și hobby-urile oamenilor. Dezvoltarea acestei funcții va juca un rol important pentru oameni, fie îi va oferi o interacțiune pozitivă sau negativă cu IA, ceea ce va facilita retragerea omului din rețelele sociale și din mediul virtual. În țările dezvoltate și în curs de dezvoltare, numărul specialiștilor care primesc cunoștințe în învățământul superior modern datorită dezvoltării rapide, a domeniului inteligenței artificiale care se utilizează în practica de predare a diferitelor discipline este mare. Conștiința socială îmbogățită în acest mod influențează intens toate segmentele vieții sociale și nu ar fi o exagerare să spunem că rolul determinativ al conștiinței publice în funcționarea și dezvoltarea societății moderne este în continuă creștere. Nu un ultim rol este jucat de realizările din domeniul AI, pe care se construiesc și se perfecționează tehnologiile educaționale moderne și metodele multidisciplinare ale educației.

2.1.4. Resurse educaționale în format digital

Acestea sunt reprezentate de materiale didactice ce vizează diverse media, combinații de text, grafică, sunet și video utilizate în procesul de învățare pentru înțelegerea temelor abordate, formarea de priceperi și deprinderi, explicarea conceptelor, exersarea unor algoritmi de rezolvare de probleme.

Ne referim aici la manuale digitale (<https://www.manuale.edu.ro/>), dar și la diverse pagini web (<https://digital.educared.ro/>), enciclopedii (https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_online_encyclopedias), dicționare (https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_online_dictionaries), atlase (<http://www.openculture.com/2016/04/download-67000-historic-maps-in-high-resolution-from-the>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

wonderful-david-rumsey-map-collection.html) sau videoclipuri (<https://www.youtube.com/>) ce pot fi integrate într-o metodă sau strategie didactică. Accesul la aceste resurse poate fi restrictiv, în virtutea drepturilor de autor, sau poate fi liber, în cazul resurselor educaționale deschise – RED (în engl. Open Educational Resources, OER). De remarcat că RED presupun nu numai cărți în format digital cu acces liber (în engl. Open Textbooks), ci și alte tipuri de resurse, aplicații software, depozite digitale instituționale etc. Aceste resurse sunt utile atât pentru instruirea asistată de tehnologie în varianta clasică față în față, în clasă, cât și pentru educația la distanță sau mixtă (blended learning).

2.1.5. Colecție de instrumente și resurse educaționale în format digital

Resurse în limba română:

- Lecții (română), TVR, Telescoala: <http://www.tvr.ro/telescoala.html>
- Lecții tehnologie educațională, TVR, Telescoala:
<https://www.youtube.com/watch?v=OW2p28J5vnA&list=PLxO8-C91Lp93ZOd9c6pXY0iUGxyndUGQR>
- CENTRUL NATIONAL DE EVALUARE SI EXAMINARE, Teste de antrenament Bacalaureat si EN8 (română):
<https://rocnee.eu/testeantrenament/>
- Lectii-Virtuale (română): <https://lectii-virtuale.ro/>
- Îndreptar digital: <https://indreptardigital.ro/>
- Educație online, proiect al primăriei Chișinău: <http://educatieonline.md/>
- Predau viitor: <https://predauviitor.ro/cursuri/>
- Math PDR, Lectii video de Matematica online (română): <https://sites.google.com/view/poenaru>
- Matera, Lecții de matematică, E ușor să înveți singur (română): <https://matera.ro/>
- InvataMate: <http://invatamate.com/>
- Fizica de acasă: http://www.pearltrees.com/crist_nycol/fizica-de-acas/id31020879#l960
- Materiale Digitaliada (română): <https://www.digitaliada.ro/materiale-digitaliada>
- Alte resurse Digitaliada (română): <https://www.digitaliada.ro/resurse-digitale>
- Engleză pe pâine: <http://englezapepaine.ro/>
- A fost odată, Școala de povești: <https://afostodata.net/scoala/audio/>
- A fost odată, canalul Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCjjJq_zkyDHeigtixmW0Sw/videos
- Învățare și testare online Digitaliada (română): <https://www.digitaliada.ro/invatare-si-testare-online>
- Andrei Octavian Dobre, MateInfo.ro (română): <http://mateinfo.ro/>
- Monica Petre, tutoriale video de matematică:
<https://www.youtube.com/channel/UCdrtYRb7UTCICSiQVPzfqVw/videos>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- IziBac (română): <https://izibac.ro/#/>
- Formidabilii, testare: <https://www.testescolare.ro/auth/tabs/demo>
- Fizica de acasă: http://www.pearltrees.com/crist_nycol/fizica-de-acas/id31020879#l787
- Noi orizonturi, Resurse gata de predat: <https://www.noi-orizonturi.ro/resurse-educationale/>
- Noi orizonturi, Cursuri online gratuite: <https://www.noi-orizonturi.ro/2020/04/09/am-lansat-4-cursuri-online-unice-in-romania-pentru-profesori-si-elevi/>
- LIVRESQ, Editor și colecție de resurse, abonament gratuit pentru cadrele didactice: <https://livresq.com/ro/academic>
- Serie de tutoriale video (română), Intre Doua Joburi, Bacalaureat - Literatura Română: <https://www.youtube.com/watch?v=y-YizqrPjJw&list=PLhrM02-M4lmQH61i8eK1pjkR9aXoZEcrM>
- Serie de tutoriale video (română), Educat în România, Limba română - Recapitulare Evaluarea Națională: https://www.youtube.com/watch?v=IxoJW7-jA-g&list=PLofxFWgKx8BQ_GyXtCpApRMbltn2NDIT7
- Serie de tutoriale video (română), Educat în România, Matematica - Recapitulare pentru examenul de evaluare națională: <https://www.youtube.com/watch?v=sR23qvU7Gy8&list=PLofxFWgKx8BTgwKZgpl1D8t-L3Dunzmg0>
- Serie de tutoriale video (română), Learn Math Easy: https://www.youtube.com/channel/UCN8iYW6gZmUl_9JYZC4nvyA/playlists
- Ghid de pregătire pentru evaluarea națională (Cucuianu Marița): https://drive.google.com/file/d/1i-gpvHkih5OA_qn9kgDOfnrstlnDioZF/view
- Ask another Smart Question (română): <https://asq.ro/>
- Resurse iTeach (română): <https://iteach.ro/resurse/>
- Resurse DigitalEdu (română): <https://digitaledu.ro/activitati-de-invatare-digitala/>
- Manuale digitale (română): <https://www.manuale.edu.ro/>
- Exerciții fizice online (română): <https://elena1r.wixsite.com/efs-online>
- Exemple de activități de învățare, Institutul de Științe ale Educației (română): <http://programe.ise.ro/Actuale/Noutati.aspx>
- Broșuri de test, Institutul de Științe ale Educației (română): <http://www.ise.ro/cred-instrumente-brosuri-de-test/>
- Materiale didactice, Twinkl (română): <https://www.twinkl.ro/resources/romania-teaching-resources>
- Resurse, Îndreptar digital (română): <https://indreptardigital.ro/resurse-digitale/>
- Jocuri geografice: <https://www.geogra.ro/joc/ro/index.php>
- Clasa virtuală (canal Youtube): <https://www.youtube.com/channel/UCBuTo2rI6V9zzyzIBxBPd6g>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- o Lecția de română cu har (canal Youtube):

<https://www.youtube.com/channel/UC7RbrE47B4hRJVgXD5McEsA>

- o Netflix, documentare educaționale gratuite (canal Youtube, subtitrări în română):

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLvahqWmQn4M0GRkZY8WkLZMb6Z-W7qbLA>

- o Site (română), Educație online: <http://educatieonline.md/>

- o Gyöngyvér Cserei, 5 Minute pentru bac, (canal Youtube):

<https://www.youtube.com/channel/UCS3BxzAff7RfzcgkQcI9-pg/featured>

- o Experimente de chimie pe care le puteți face acasă - program educațional dezvoltat de BASF (eduVox):

<https://eduvox.ro/experimente-de-chimie-pe-care-le-puteti-face-acasa-program-educational-dezvoltat-de-basf>

- o Cursuri online gratuite pentru cadre didactice: platforma iTeach (eduVox): <https://eduvox.ro/cursuri-online-gratuite-pentru-cadre-didactice-platforma-iteach/>

- o Rețeaua EDU Ro: <https://reteauaedu.ro/local/reteaedu/request.php>

- o Colectorul de resurse educaționale deschise EDUCRED: <http://red.educred.ro/>

- o Școala din valiza: <https://www.scoaladinvaliza.ro/>

- o ESERO Romania, Resurse pentru clasă: http://www.esero.ro/?page_id=19

- o Roedu.Net, Bibliotecă de conținut educațional digital, pentru învățare: <https://eduonline.roedu.net/>

- o Step by Step, Resurse pentru profesioniști: PEDAGOGIE PRIETENOASĂ – Abordări în context pandemic: <https://www.stepbystep.ro/stire/evenimente/resurse-pentru-profesionisti-pedagogie-prietenosa-abordari-in-context-pandemic>

- o Serie de tutoriale video (română), Sport de acasă (Lela Crăciunela):

<https://www.youtube.com/watch?v=6Whn06B33hY&list=PLDeei83qxBU9VvjRoljaXI5bM10G0EiHZ>

- o Serie de tutoriale video (română), Muzică (Lela Crăciunela):

<https://www.youtube.com/watch?v=O2d9vKcukyE&list=PLDeei83qxBU81ejinUXZ1z7a4ERWKj68k>

- o Conferință (română), PLATFORME EDUCAȚIONALE ONLINE, <http://alem.aice.md/resources/conferinta-platforme-educationale-online>

- o Video (română), Aplicatii gratuite si siteuri utile in studiul matematicii:

<https://www.youtube.com/watch?v=wRtZkaiE0PU>

- o Site (română), Resurse educaționale deschise: <https://rosioru.ro/resurse-educationale-deschise/>

- o Serie de tutoriale video (română), Mate cu Cristina:

<https://www.youtube.com/channel/UCRtaESq3m4rTVr8YbpUapWA/videos>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Grup Facebook (română), Resurse educaționale deschise:
<https://www.facebook.com/groups/resurseeducationaledeschise/>
- Grup Facebook (română), RED - Profesori de Limba ROMÂNĂ - Gimnaziu:
<https://www.facebook.com/groups/579330212671177/>
- Editura Humanitas, Biblioteca virtuală: <https://humanitas.ro/humanitas/colectii/biblioteca-virtuala>
- Articol (română), Cele mai utile aplicații gratuite pentru iubitorii de istorie:
<https://pentruprietenii.com/util/cele-mai-utile-aplicatii-gratuite-pentru-iubitorii-de-istorie-profesori-elevi-si-studenti/>
- Articol (română), Sute de mii de cărți gratuite: <https://pentruprietenii.com/util/sute-de-mii-de-carti-gratuite-pentru-tine-te-intereseaza/>
- Curs, Acces la succes: <https://acceslasucces.ro/>
- Inspectoratul Școlar Județean Ialomița, Resurse Educaționale Deschise:
<http://www.isjialomita.ro/red/index.php?-table=resurse&-action=list>
- Enciclopedia "România 1918. Oameni, momente și imagini" este o producție SIVECO România, în parteneriat cu instituții prestigioase de cultură și personalități ale societății românești. Un memento al celui mai important proiect național: Întregirea neamului, oferit în imagini, video, obiecte 3D, hărți interactive, jocuri: [România 1918](#)
- Un joc educativ format dintr-o suită de teste de tip trivia, din domeniul geografiei, având un grad de dificultate ridicat, despre țări, capitale, oceane, steaguri și orașe: [Seterra](#)
- Jocuri trivia de geografia Europei: [Toporopa](#)
- PentruPrietenii, 23 de unelte gratuite pentru un profesor super creativ in 2020:
<https://pentruprietenii.com/aplicatii/23-de-unelte-gratuite-pentru-un-profesor-super-creativ-in-2020>
- Resurse educaționale despre cutremure: <https://mobee.infp.ro/despre-cutremure>
- ROEDUSEIS, Resurse educaționale despre cutremure: http://www.roeduseis.ro/resurse-educationale/upload-resurse-educationale/fise_activitati/
- Date deschise despre sistemul de învățământ:
https://data.gov.ro/dataset?_organization_limit=0&organization=men&page=1
- Un ghid complet realizat pentru a limita vulnerabilitățile de securitate iminente pentru activitățile din școli, grădinițe sau universități (Radu Crahmaliuc) - [Ghid GDPR](#)
- Platformă creată de o echipă de specialiști români din Finlanda, cu resurse gratuite pentru activități cu copiii: <https://www.zmeisorii.ro/materiale-gratuite>
- Resurse educaționale online gratuite, puse la dispoziția copiilor și tinerilor de către Comisia Europeană:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Pentru copii cu vârste sub 9 ani, jocuri tip puzzle și hărți interactive, cărți de colorat:
<http://bit.ly/38MiPhz>
- Pentru copii cu vârste cuprinse între 9 și 12 ani, teste de verificare a cunoștințelor despre UE și broșuri interactive: <http://bit.ly/3aQ9tTr>
- Pentru copii cu vârste cuprinse între 12 și 15 ani: cărți pe înțelesul tuturor despre UE, aplicații interactive dedicate istoriei Uniunii Europene: <http://bit.ly/2TY7ENj>
- Pentru liceeni și studenți, materiale explicative despre modul în care funcționează Uniunea Europeană, broșuri despre aspecte ce țin de educația economică: <https://bit.ly/3pIHf5j>
- Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene pune la dispoziție gratuit o „bibliotecă” virtuală multilingvă dedicată persoanelor de toate vârstele: <https://bit.ly/3neMUz7>
- Site de resurse (română + engleză), Pledoarie pentru... Scoala.ONLINE!:
<https://sites.google.com/credis-virtual.net/scoala-online/home>

Resurse în limba engleză:

- Site de simulări pentru experimente virtuale la fizică, chimie, matematică și altele (engleză):
<https://phet.colorado.edu/>
- Experimente online: <https://graasp.eu>
- O platformă de învățare online pentru discipline STEM. Oferă participanților oportunitatea de a se învăța cu ajutorul investigației, într-o manieră structurată, în cadrul unor medii de învățare virtuale, laboratoare, instrumente dezvoltate de software-ul specific (de exemplu, instrumente de generare de ipoteze și proiectare de experimente): Go-Lab
- Erasmus+, SchoolEducationGateway: <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/index.htm>
- Departamentul pentru Educație, UK, Coronavirus (COVID 19): list of online education resources for home education: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-online-education-resources/coronavirus-covid-19-list-of-online-education-resources-for-home-education>
- Royal Society of Chemistry, Remote Teaching Support: <https://edu.rsc.org/remote-teaching-support>
- I practice Math: <https://www.ipracticemath.com/>
- American Museum of Natural History, OLogy: <https://www.amnh.org/explore/ology>
- Arizona State University, Virtual Field Trips: <https://vft.asu.edu/>
- Institute of Physics, Supporting school and college students to learn physics during COVID-19:
<https://spark.iop.org/supporting-school-and-college-students-learn-physics-during-covid-19>
- Teach Millions, colecție foarte bogată de resurse puse la dispoziție de comunitatea nordică de educație tehnologică: <https://teachmillions.com/>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- TED-Ed: <https://ed.ted.com/>
- YouCubed, matematică: <https://www.youcubed.org>
- Studdy Ladder, matematică, limba engleză, știință și altele: <https://www.studyladder.com/>
- Raz kids, lectură, cărți online, cărți interactive, teste de cunoștințe: <https://www.raz-kids.com/>
- EPIC, cărți, tutoriale video, teste și altele: <https://www.getepic.com/>
- Mathletics, matematică, activități interactive, jocuri și provocări: <https://www.mathletics.com/uk/>
- Spelling city, limba engleză, jocuri pentru extinderea vocabularului: <https://www.spellingcity.com/>
- The Math Learning Center, Free Math Apps - <https://www.mathlearningcenter.org/apps>
- Math for love, matematică: <https://mathforlove.com/lesson-plan/>
- Number talks, Math for love, matematică: <https://mathforlove.com/lesson/number-talks/>
- Lecții Unicef pe tema SDGs-Obiectivele de Dezvoltare Durabilă:
<https://worldslargestlesson.globalgoals.org/>
- Un portal care integrează mii de resurse educaționale, furnizate de companii europene și americane, organizate pe discipline și intervale de vârstă a elevilor. Este realizat printr-un proiect al European Schoolnet: LRE for schools
- Scenarii didactice (2247) organizate pe discipline, vârstă, abordare didactică, limbă. Vizează în principal discipline STEM. Este realizat în cadrul programului Scientix (EUN): Scientix OER
- Elemente informative de suport pentru studiul istoriei naționale și universale. Constă într-o suită (limitată) de prezentări, în stil Sway, a momentelor importante de istorie: History Lapse
- Articol (engleză), Springer has released 65 Machine Learning and Data books for free:<https://towardsdatascience.com/springer-has-released-65-machine-learning-and-data-books-for-free-961f8181f189>
- Articol (engleză), Top Remote Learning Solutions that you can now use for free: <https://education-nation.99math.com/>
- Articol (engleză), UNESCO, Distance learning solutions:
<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/solutions>
- Articol (engleză), Here are a bunch of free music apps and sample packs while we're all stuck inside:
<https://www.theverge.com/2020/3/26/21195631/free-music-apps-plugins-sample-packs-fender-avid-moog-korg-roland-coronavirus>
- Articol (engleză), Cambridge University Press makes over 700 textbooks free to access on Cambridge Core: <https://thetab.com/uk/cambridge/2020/03/18/cambridge-university-press-makes-over-700-textbooks-free-to-access-on-cambridge-core-134426>



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



- Articol (engleză), Springer has released 65 Machine Learning and Data books for free: <https://towardsdatascience.com/springer-has-released-65-machine-learning-and-data-books-for-free-961f8181f189>
- Articol (engleză), Nikon is offering free online photography classes for all of April: <https://www.theverge.com/2020/4/2/21204243/nikon-free-photography-classes-april>
- Simulări interactive pentru științe și matematică (engleză): <https://phet.colorado.edu/>
- Site de interschimb de resurse (engleză): <http://lreforschools.eun.org/web/guest>
- Jocuri educaționale legate de UE: https://europa.eu/learning-corner/play-games_ro
- Serie de tutoriale video (engleză), Resources for Teachers and Students (Technology for Teachers and Students)
- Serie de tutoriale video (engleză), Amazing Websites! (Teacher's Tech)
- Tutorial video (engleză): Free Images & Infographics in Education-Quick video tutorials (Russell Stannard (Teacher Training Videos))
- Tutorial video (engleză): Free Screen Capture Tools (Russell Stannard (Teacher Training Videos))

3. Suporturi vizuale pentru predare.

3.1. Prezentările Prezi

O variantă mult mai eficientă pentru a ilustra conținutul prezentat o constituie prezentările realizate cu utilitarul Prezi. Eficiența prezentărilor Prezi se referă atât la modalitatea de editare și opțiunile de inserare și rearanjare a conținutului ilustrat, la versatilitatea și flexibilitatea organizării conținuturilor, dar și la aspectul prezentării (cu impact în vizualizare și retenție a tabloului general al expunerii, nu doar a secvențelor, cum este cazul prezentărilor tip PowerPoint) (figura 3)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Figura 3. Imagine de ansamblu pentru editarea prezentării în Prezi

Imaginea de ansamblu, ca și succesiunea slide-urilor, pot fi vizualizate și modificate oricât de frecvent ar fi necesar, inserarea unui slide nou fiind foarte simplă, prin accesarea opțiunii New slide (în variante de formă diferite – casetă circulară, rectangulară, cu sau fără contur), urmată de simpla glisare a noului slide introdus, în bara laterală, în poziția dorită a succesiunii slide-urilor. Mai simplu, pur și simplu se face dublu-click pe ecran, în locul potrivit, pentru inserarea unui nou slide, care este generat pe loc.

Pentru a iniția o prezentare Prezi este necesară crearea unui cont, acesta oferind suficiente opțiuni pentru a genera prezentări eficiente și creative. După logarea în contul propriu se generează pagina de start, unde se poate concepe prezentarea. Opțiunile sunt multiple, poate fi ales modul de prezentare (Prezi Video – care permite conceperea în format de film, Prezi Design – pentru a crea postere, sau Prezi Present – unde pot fi create prezentările). Odată aleasă opțiunea Prezi Present, se deschide pagina opțiunilor disponibile, și anume: crearea unei prezentări noi sau convertirea unei prezentări PowerPoint în prezentare Prezi, lucru realizabil prin intermediul opțiunii Convert Power Point (figura 4.).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

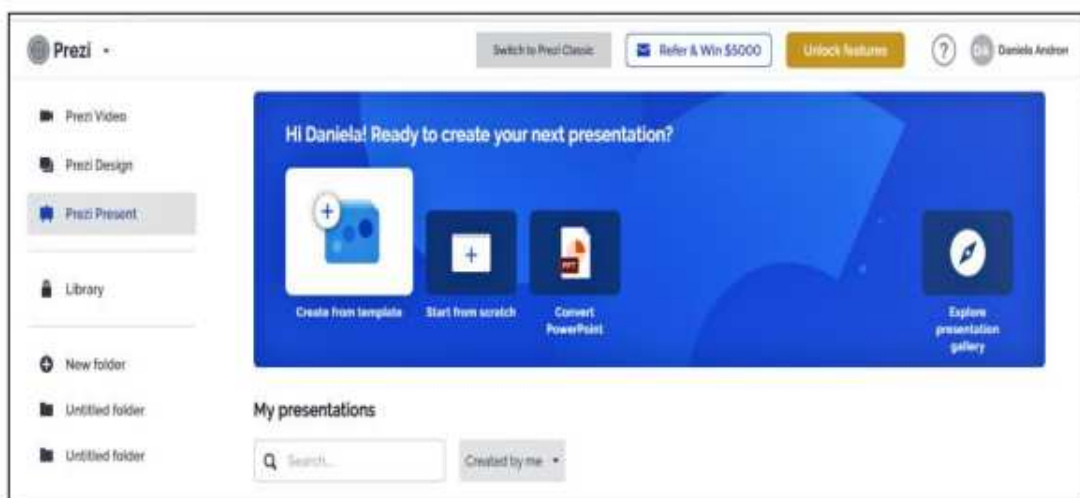


Figura 4. Pagina de pornire Prezi

Pentru a crea o prezentare complet nouă, există două opțiuni și anume construirea unei prezentări pe o schemă vizuală proprie (accesând opțiunea Start from Scratch) sau a construi această prezentare pe scheletul predefinit oferit de aplicație (Create from Template). În prima variantă, alegerea și ordonarea ideilor principale (topics) și a celor subordonate (subtopics) este liberă și prezentarea poate fi dezvoltată pe o schemă simplă, corelând ideile secundare la ideea principală de maniera dorită (figura 4). După cum se vede și din imaginea prezentată, inserarea textului este directă și foarte simplă, nu necesită decât un click pe caseta de text, iar apoi opțiunile de editare ale aplicației permit alegerea fonturilor (dimensiune, îngrosare, etc.).

Prezentarea poate fi foarte creativă, chiar și pe acest format, prin personalizarea acesteia (opțiunea Style, din bara de instrumente superioară), alegerea formatului pentru fiecare slide (opțiunea Layout, în colțul din dreapta sus) sau multiple opțiuni de inserare de elemente ilustrative (opțiunea Insert), după cum se prezintă în imaginea următoare (figura 5).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

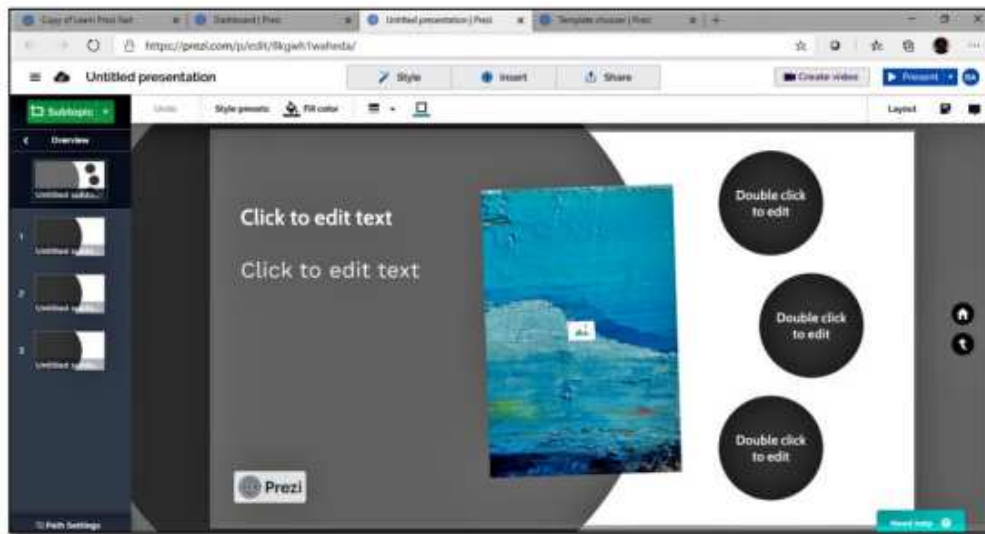


Figura 5. Construirea unei prezentări noi

Opțiunea + Inserat deschide o casetă, (figura 6), care permite o multitudine de opțiuni de construcție (inserarea unei idei secundare, a blocurilor de idei principale, a unui text, a unui document PDF sau chiar a unei prezentări PowerPoint pre existente) sau opțiuni care vor îmbogăți creativitatea prezentării (imagini, animații, forme sau simboluri, muzică, grafice, filme).

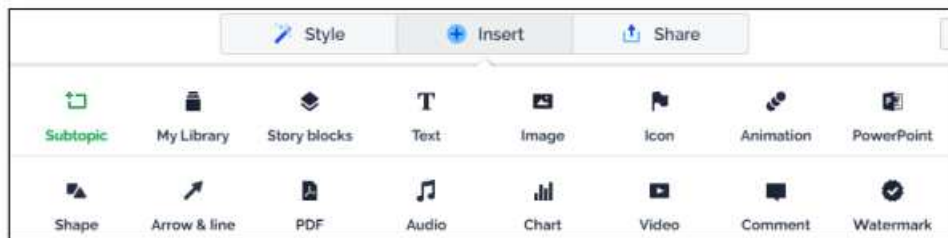


Figura 6. Opțiuni de inserare material

În situația în care se optează pentru utilizarea formatării prezentării, se alege opțiunea corespunzătoare (Choose a Template) și se poate utiliza formatul propus de aplicație, adaptat, ca design, pe domenii de utilizare, ce pot fi selectate din bara de opțiuni din stânga ecranului (figura 7).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

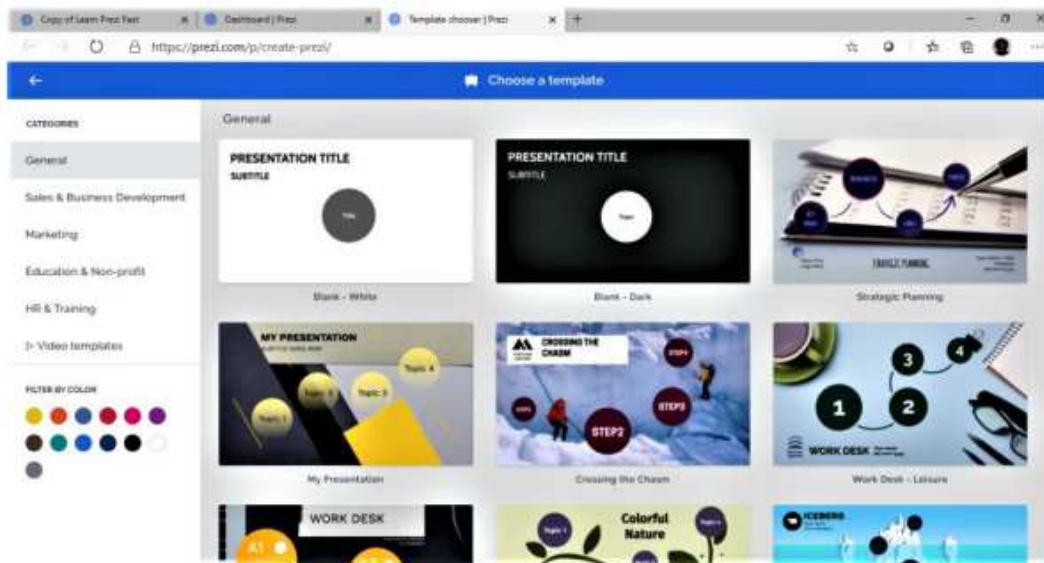


Figura 7. Opțiuni de construire a prezentării

Aceste opțiuni de formatare pot fi particularizate, alegând cele mai potrivite expuneri/fluxuri pentru conținuturile de prezentat ce se pot circumscrie unor domenii de competență diferite. Astfel, pentru domeniul „Educație”, prin selectarea din domeniile propuse pot fi alese formate potrivite succesiunii de expunere (figura 8)

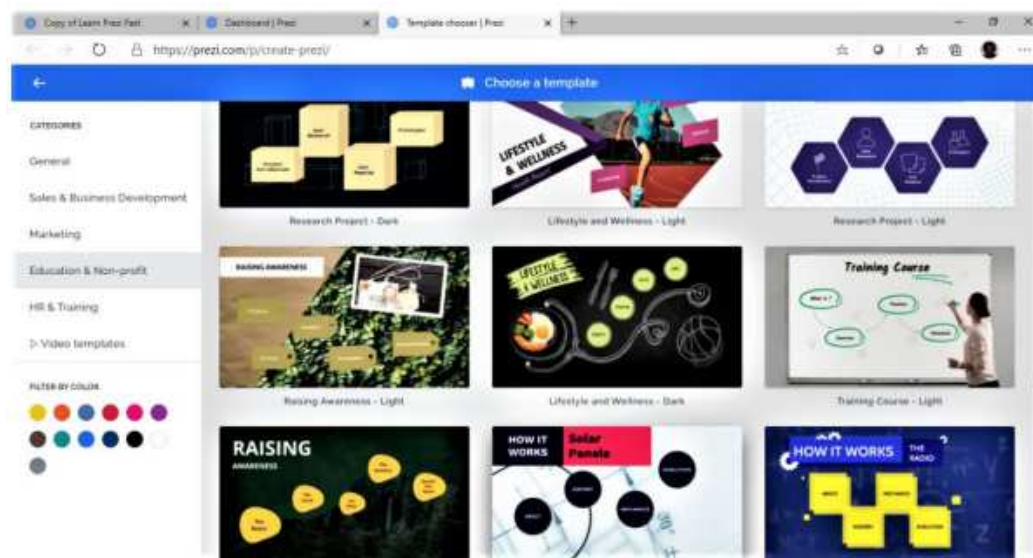


Figura 8. Propuneri de design

Ar fi de dorit ca prezentarea Prezi să respecte aceleași cerințe de editare ca și prezentarea PowerPoint, și anume evitarea excesului de text pe slide-uri și utilizarea ilustrării, care vor da un plus de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

creativitate și eficiență prezentării, cu atât mai mult cu cât opțiunile oferite de aplicație invită la creativitate, flexibilitate a prezentării și structurarea corelată a conceptelor și ideilor prezentate pe acest suport. La finalizarea prezentării, este posibilă (și chiar recomandabilă) o previzualizare care să permită ajustările necesare (accesați opțiunea Present din bara de instrumente aflată în partea superioară a prezentării), care apoi poate fi utilizată, prin distribuire. Opțiunile de distribuire permit modalități multiple de utilizare. Prin accesarea butonului Share (figura 9) se deschid toate opțiunile disponibile, și anume: distribuirea prezentării, sau utilizarea acesteia prin descărcare, fie ca document PDF, fie ca o prezentare ce poate fi accesată direct din computer.

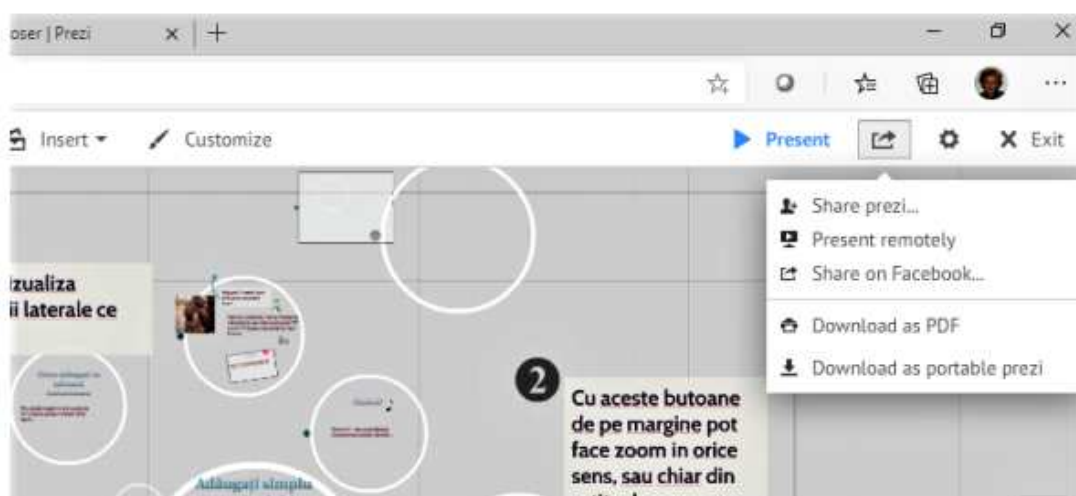


Figura 9. Opțiuni de utilizare Prezi

În situația opțiunii Share prez, se deschide o nouă casetă de dialog (figura 10) care permite din nou mai multe opțiuni, și anume: prezentarea poate fi publică, privată sau distribuită fie direct, prin adăugarea de adrese e-mail în câmpul Add people, fie prin copierea și apoi trimiterea link-ului unde poate fi accesată prezentarea. Acest link poate fi deci utilizat, după copiere, în orice modalitate se dovedește necesar sau util.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

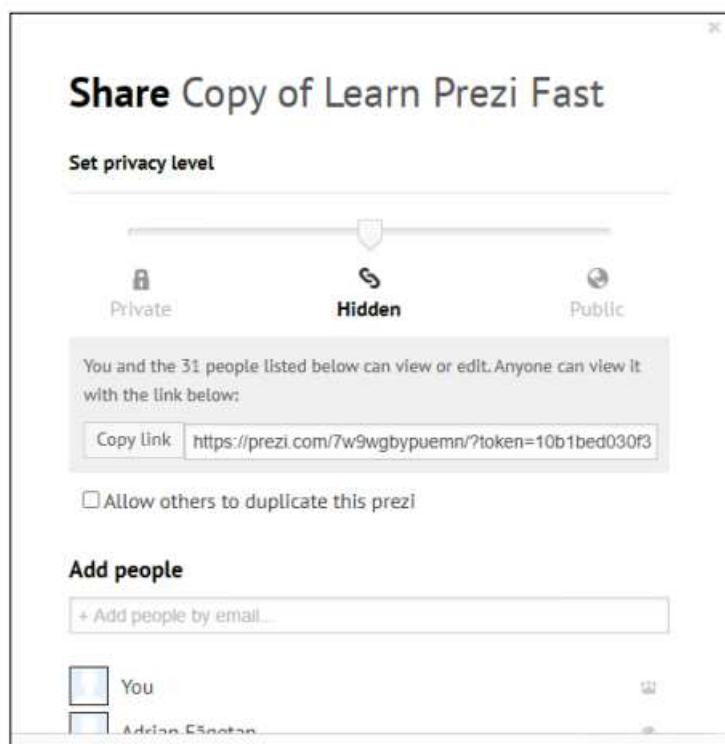


Figura 10. Opțiuni de distribuire

3.2. Distribuirea și promovarea materialelor video prin canalul YouTube

Pentru a distribui materiale video pe YouTube, trebuie în primă etapă creat un canal. Pasul 1 Conectarea cu contul de utilizator@gmail.com și accesarea site ului <https://www.youtube.com/> (figura 11).

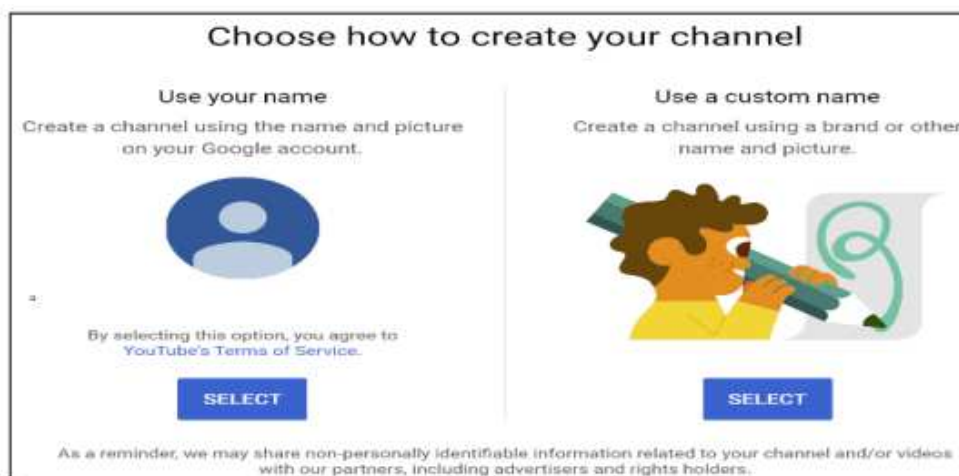


Figura 11. Creare canal YouTube

Pasul 2 Accesăm +Create, unde putem alege să folosim numele și fotografia din contul de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

utilizator@gmail.com sau un alt nume. Canalul este creat și putem edita profilul: putem încărca o nouă fotografie, putem adăuga o descriere a canalului, link-uri către site-uri personale sau rețele de socializare. Pasul 3 Se acționează butonul Upload Video pentru a încărca materiale video (figura 12)



Figura 12. Upload video_YouTube

- Adăugăm detalii despre material: titlu, descriere, selectăm publicul (conținutul se adresează);
- Următorul pas este să alegem cum va fi vizualizat materialul și apoi alegem Salvare (Save); astfel, avem mai multe opțiuni:
 - Private – adaug personal persoanele care vreau să vadă materialul
 - Unlisted – materialul video nu este public, îl pot vedea doar cei care au primit link-ul materialului distribuit
 - Public - îl poate urmări oricine

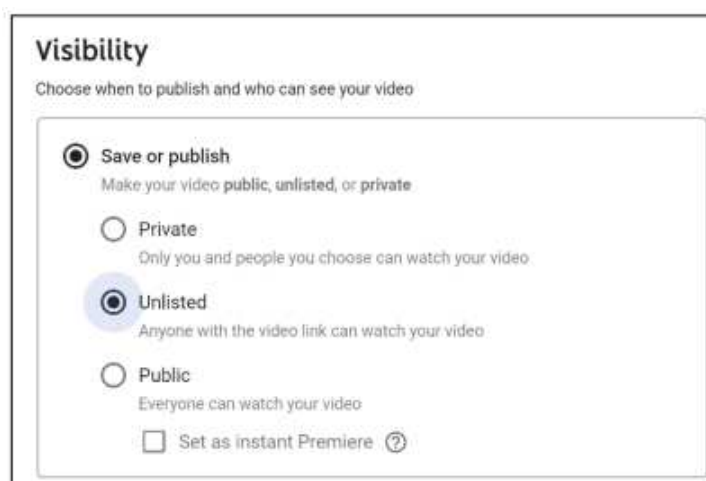


Figura 13 Vizibilitatea materialului încărcat

Pasul 4 Acționând butonul Details avem mai multe posibilități: de a modifica detaliile despre video, a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

edita, a adăuga comentarii sau subtitrări, a vedea câte vizionari au fost, a analiza vizionările etc. (figura 14).



Figura 14 Details

Butonul de editare (figura 15) oferă instrumente utile în educație: blurarea fețelor elevilor (dacă în material apar și studenții/elevii noștri), adăugare coloană sonoră (YouTube pune la dispoziție muzică gratis) sau adăugarea unor elemente de final (alt scurt tutorial video care să anunțe ce urmează, numele și fotografia celui care l-a realizat etc.)



Figura 15 Editare

Există site-uri care permit convertirea de videoclipuri YouTube în fișiere mp3 (audio) sau mp4 (video) și apoi descărcarea acestora gratuit, cum ar fi spre exemplu:

- o <https://www.4kdownload.com/>;
- o <https://www.videoproc.com/>;
- o <https://mp3download.to/> etc.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Partea III: ETICĂ ÎN CONTEXTUL E-LEARNING

"Fără o "cultură etică", omenirea nu cunoaște izbăvire."

Albert Einstein în Necesitatea unei culturi etice (5 ianuarie 1951)

Conceptul de etică

Noțiuni fundamentale de etică și etică academică

Educația morală. Definiții. Conținuturi

Integritatea – valoare morală fundamentală

Standarde de integritate în mediul academic

Concluzii

Bibliografie



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Conceptul de etică

În literatura de specialitate, etica este „disciplina filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei; în vorbirea curentă, termenul de etică se utilizează adesea și în sens de morală”

Rădăcina etimologică a noțiunii de etică se afla în limba greacă: „ethos” – morav, obicei, caracter, iar noțiunea de morală își are rădăcina în limba latină: mores.

După cum este definit cuvântul ÉTIC,-Ă, etici,-ce,s.f.,adj.1.S.f. Studiul teoretic al principiilor și concepțiilor de bază din orice domeniu al gândirii și activității practice. 2.S.f. Ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor; morală. 3. Adj. Privitor la etică (1), de etică, bazat pe etică, conform cu etica; moral.–Din fr.éthique, lat. ethicus.

Se poate concluziona că Albert Einstein a prevăzut că, fără etică în acțiuni omenirea nu ar avea succes.

Primele abordări ale eticii provin din antichitate, de acum mai bine de 2400 de ani, etica fiind parte componentă a doctrinelor filosofice. Socrate, care a dezvoltat teoria eticii prin încercarea de a fundamenta noțiunile de bază precum bine/rău, datorie, onoare, virtute, cinste, Platon, discipolul său și continuatorul meditației asupra problematicei eticii, Aristotel, care a abordat teme precum fericirea și virtutea și care a întemeiat o morală practică, Aristip, care ne vorbește de plăcere, Cicero – sunt nume de rezonanță în domeniul filosofiei și al ramurii sale, etica.

Etica este definită ca "știința care se ocupă cu studiul principiilor morale, cu legăturile lor de dezvoltare istorică, cu conținutul lor de clasă și cu rolul lor în viața socială; totalitatea normelor de conduită morală corespunzătoare ideologiei unei clase sau societăți", ea a apărut ca ramură distinctă a cunoașterii, datorită lui Socrate. Ca disciplină științifică ea există din timpul lui Aristotel, care a ridicat etica la nivelul "demnității științelor".

O mare contribuție în dezvoltarea eticii normative a avut-o Immanuel Kant, la care etica este întemeiată pe rațiune, de fapt pe o rațiune practică, ce ne impune anumite legi morale, cu caracter universal.

Multe din conceptele și metodele dezvoltate de filosofi de-a lungul timpului sunt azi relevante pentru etica afacerilor. Toate deciziile sunt de fapt compromisuri între responsabilitatea economică și cea socială în cazul firmelor, sau între aspirații și datorii în cazul indivizilor.

Definită de-a lungul timpului în diferite moduri, în funcție de context sau de domeniul specific de aplicabilitate practică, etica a fost focalizată pe principiile și standardele care ar trebui să guverneze relațiile sociale dintre oameni, dintre organizații sau dintre oameni și organizații. Etica a suscitât întotdeauna





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

interesul celor interesați să trăiască într-o lume mai bună, atentă la nevoile și aspirațiile celor din jur, menită să aprecieze adevăratele valori umane și să promoveze modelele exemplare de comportament.

Standardele morale de comportament diferă între grupuri în cadrul aceleiași culturi, diferă între culturi sau de-a lungul timpului. Atunci se pune întrebarea dacă există ceva comun între toate aceste diferențe, dacă există anumite principii general valabile în toate țările, culturile sau pentru orice om. Iar răspunsul la această întrebare ar putea fi următorul: singurul principiu comun tuturor timpurilor, culturilor, grupurilor ar fi credința că fiecare membru al unui grup poartă o anumită responsabilitate pentru binele celorlalți.

Etica reprezintă forma de cunoaștere și legitimare în conștiință prin intermediul normelor și imperativelor morale, a unor acte și fapte omenești. Deși înrudite, conceptele de etică și morală, au origini și substanțe diferite: etica este teoria și știința moralei, în timp ce morala reprezintă obiectul de studiu al eticii.

Deci, potrivit primei tradiții de definire a eticii, aceasta este considerată: știința a comportamentului, moravurilor; studiu teoretic al principiilor care guvernează problemele practice, iar morala este socotită: totalitatea mijloacelor pe care le folosim pentru care să trăim într-un mod omenesc; ansamblul prescripțiilor concrete adoptate de către agenți individuali sau colectivi. Potrivit celei de-a doua tradiții de definire, etica este ansamblul regulilor de conduită împărțite de către o comunitate anumită, reguli care sunt fundamentate pe distincția între bine și rău.

De asemenea etica reprezintă un sistem de principii morale și de metode pentru aplicarea acestora. Astfel, etica furnizează instrumente pentru a elabora judecăți morale. Ea cuprinde limbajul, concepțiile și metodele care dau capacitatea individului de a efectua decizii morale.

Rolul eticii este să ajute oamenii și instituțiile să decidă ce este mai bine să facă, pe ce criterii să aleagă și care le sunt motivațiile morale în acțiunile lor. Etica este în căutarea suportului rațional a unei poziții față de alta, caută evidente obiective în legătură cu felul în care ar trebui să trăim, ce înseamnă o viață cu sens, cum trebuie să-i tratăm pe semenii. Implică o minte deschisă și moduri de viață alternative, cu coduri relativ diferite (familial, comunitar, religios, profesional, politic).

Etica business-ului - etica afacerilor, se fundamentează pe onestitate, deschidere, respectarea promisiunilor asumate, capacitatea de a funcționa eficient pe piață în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulile și tradițiile stabilite. Deoarece partea etică a business-ului este determinată de întreprinzători, va fi foarte importantă o abordare multilaterală a portretului social a omului de afaceri bogat din fostele țări socialiste. Acest lucru a fost realizat prin studiul întreprins de Institutul problemelor social-economice a populației a Academiei de științe din Rusia (RAN - Rossiiskaia Akademia Nauk). Mulți dintre business-manii naționali se preocupă mai mult de mărimea venitului, decât de reputația proprie. Din acest motiv rezultă neonorarea obligațiilor, nepăsarea față de interesele partenerului, sincera dorință de a-l minți / înșela.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Etica business-ului permite majorarea profiturilor. În particular ea ajută la păstrarea fidelității clienților. După calculul specialiștilor, reținerea partenerilor vechi este de 5 ori mai ieftină, decât cucerirea altor clienți noi. Din acest motiv întreprinderea trebuie să fie orientată spre consumatori. În aceste scopuri până la investirea în capitalul de bază este necesar de a cheltui bani, timp și efort pentru formarea eticii și culturii firmei, asigurându-se o pregătire corespunzătoare pentru toți angajații ei.

În politică, administrație publică - afaceri, media, educație, medicină, etc., termenul preferat este cel de etică. Termenul morală este legal de viața privată. Respectăm morala în viața privată și etica în viața publică (politica, civica, profesionala etc.).

Noțiuni fundamentale de etică și etică academică

Educația. Concept și semnificații

- Termenul educație provine din limba latină și derivă din substantivul *educatio*, care înseamnă creștere, hrănire, cultivare, îndrumare.
- Conform DEX, termenul educație reprezintă „un ansamblu de măsuri aplicate în mod sistematic în vederea formării și dezvoltării însușirilor intelectuale, morale sau fizice ale copiilor și ale tineretului sau, prin extensiune, ale oamenilor, ale societății etc”
- Socrate (469-399 î.Hr.); • Platon (427-347 î.Hr.); • Aristotel (382-322 î.Hr.); • Jan Amos Comenius (1592-1670); • Jean-Jacques Rousseau (1712-1778); • Ellen Key (1849-1926) ; • Lev Tolstoi (1829-1910); • Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827); • Johann Friedrich Herbart (1776-1841); • Immanuel Kant (1724-1804); • ș.a.

Socrate (469-399 î.Hr.), prin pledoariile sale a susținut dreptatea morală, calitatea umană, cunoașterea binelui, cunoașterea de sine;

Platon (427-347 î.Hr.), propunea ca educația să aibă un caracter instituțional, statul având obligația să gestioneze grupurile de copii în locații specifice;

Aristotel (382-322 î.Hr.), fiind adeptul dezvoltării progresive, etapizate a persoanei, propune o tratare diferențiată în funcție de dimensiunile și caracteristicile sufletului persoanei educate. Introduce termenul de etică.

Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827), susținea că educația în conformitate cu natura, începută în familie, trebuie să se desăvârșească în școală prin: educație fizică, pregătirea pentru muncă, educația intelectuală și morală (M. Ionescu et Mușata Bocoș, 2009, p. 22).

Johann Friedrich Herbart (1776-1841), pune bazele unei noi concepții asupra eticii și psihologiei, clădind noțiunea de educație. În concepția sa, educația cuprinde trei componente: guvernarea, învățământul și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

educația morală.

Immanuel Kant (1724-1804), definea educația ca fiind acea activitate de disciplinare, cultivare și moralizare a omului, iar scopul educației este de a dezvolta în individ toată perfecțiunea de care este susceptibil (I. Kant, 1992, p. 6).

Perspective de înțelegere a educației:

Din perspectiva înțelegerii:

- educația ca proces;
- educația ca acțiune de conducere;
- educația ca acțiune socială;
- educația ca interrelație umană;
- educația ca ansamblu de influențe.

Din perspectiva procesuală:

- dimensiunea psihologică;
- dimensiunea de socializare.

Din perspectiva relațională:

- relație umană și socială între educator și educați.

Formele educației:

- Educația formală ;
- Educația nonformală ;
- Educația informală.

„Idealul educațional al școlii românești - dezvoltarea liberă, integrală și armonioasă a individualității umane, în formarea personalității autonome și în asumarea unui sistem de valori care sunt necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial, pentru participarea cetățenească activă în societate, pentru incluziune socială și pentru angajare pe piața muncii” (art. 2, alin. 3 din Legea Educației Naționale, nr. 1/2011).

Conf. art. 4 din Legea Educației Naționale nr. 1/2011: „educația și formarea profesională a copiilor, a tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, necesare pentru:

- împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și a dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

universală și pe stimularea dialogului intercultural;

- educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.”

Laturi ale educației:

- educația intelectuală;
- educația tehnologică și profesională;
- educația pentru sănătate;
- educația moral-civică – formează calitățile de cetățean responsabil, membru util al comunității;
- educația estetică;
- educația religioasă;
- educația fizică; etc.

Educația morală. Definiții. Conținuturi

Educația morală este determinată de particularitățile moralei, ca fenomen social, care-i conferă conținutul, respectiv de condițiile sociopsihologice ce sunt implicate în realizarea ei (I. Nicola, 1994, p.141).

Morala reflectă întotdeauna acea latură a acțiunii umane în care se întruchipează relațiile omului față de alți oameni și față de sine însuși, în care se rezolvă contradicțiile dintre oameni, dintre om și societate (T.Huszar, 1967, după I. Nicola, 1994, p.141).

Conținutul educației morale – vizează raportarea omului la societate (educația moral-civică) și la sine (educația moral-individuală).

Idealul moral reprezintă elementul central al oricărui sistem moral. Esența idealului moral se manifestă prin valorile, normele și regulile morale.

Valorile morale reflectă anumite cerințe și exigențe generale, ce se impun comportamentului uman în virtutea idealului moral. Dintre cele mai semnificative valori morale : patriotism, atitudine față de democrație, libertate, onestitate, cinste, responsabilitate, eroism, cooperare, modestie. Ele au un caracter polar - necinste, egoism, individualism, nesinceritate, indisciplină (I. Nicola, 1994, p.142).

Normele, preceptele și regulile morale sunt considerate ca fiind modele sau prototipuri de comportare morală, elaborate de societate sau de o comunitate mai restrânsă și aplicabile unei situații date (I. Nicola, 1994, p.143).

Definirea conceptului de etică





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Din grecescul ethos:

- cutumă, obicei, morav, caracter, comportament habitual;
- ceea ce privește moravurile, morala.

Corespunzător grecescul ethos, în latină avem:

- mos-moris; moralitas.

În limba română distingem termeni înrudiți, dar nu sinonimi:

- Etică, morală, moralitate.
- Etica – știința ethos-ului, axată pe cercetarea unui fenomen complex și semnificativ pentru existența umană: morala (C. Cozma, 2018, p.2).

Aristotel (382-322 î.Hr.) folosește termenul de etică cu înțelesul de știința moralei. Morala – înțelepciune și deprindere parctică în comportament.

În limba română:

Etica – știință și ramură a filosofiei;

Morala – obiectul ei de studiu. Definirea eticii (C. Cozma, 2018, p.2).

- Etica – disciplină filosofică, îndrumătoare și prescriptivă, bazată pe principiile deliberării și alegerii, vizând natura personalității și vieții, educarea caracterului, studiul moravurilor.

- Etica – știință reflexiv-reactivă, critică, a comportamentului și standardelor de orientare și reglementare întru starea-de-bine.

- Etica – filosofie morală ca mod de a trăi, cu relevanță în planul conștiinței și al acțiunii guvernată de principii, probând funcție formativă – în a determina omul să vrea să se manifeste în latura specific umană.

Definirea moralei (C. Cozma, 2018, p.2).

- Morala – prezintă interes atât pentru modul de viață individual, cât și pentru cel public, în ideea devenirii persoanei ca ființă autonomă, în stare de autodeterminare, precum și a formării, precum și a formării opiniilor etice și de stabilire a normelor sociale.

- Morala – teorie, știință de dirijare/îndrumare a conduitei; presupune efort de conformare la norme, dar și îndemn de a le urma.

- Morala – este concepția, care, ca aplicare practică, consituie moralitatea. Definirea moralității (C. Cozma, 2018, p.3).

- Moralitatea – exprimă valoarea d.p.d.v. al „binelui” și „răului”, de identificat la nivelul persoanelor, judecăților, alegerilor, deciziilor, actelor.

- Moralitate – conformitate la principii, la reguli ale moralei.

- În conținutul moralității intră: moravuri, obiceiuri, înclinații, interese, disponibilități, impulsuri, atitudini,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

norme, intenții, scopuri, motivații, trăsături (bune și/sau rele), sentimente (în baza modurilor de acțiune: atracție-respingere, simpatie-antipatie, dragoste-ură, afinități-aversiuni, admirație-dispreț). Diviziuni ale eticii (sinteză după C. Cozma, 2018, pp.8-13):

Istoria eticii – include totalitatea abordărilor relevante ale moralei, conturate din antichitate și până în prezent.

Doctrine etice – curente de gândire, viziuni, teorii, concepții.

- Meta-etica – examinare a înțelesului, funcției și utilizării limbajului moral (mai mult despre morală).
- Psihologia morală – diviziune care poartă mai degrabă asupra concepțiilor morale decât asupra acțiunii indivizilor – este studiul judecăților morale și al sistemelor cărora le aparțin.
- Deontologia – termen consacrat teoriei trebuinței, a obligației; mai exact, teoria datoriei – ca exigență interiorizată, asumată cu răspundere prin autodeterminare morală. Un ansamblu de reguli și datorii, dar include și reflexii asupra acestora și procesul de elaborare a lor.
- Etologia – partea descriptiv-explicativă a eticii;
- Etica tehnologiilor informației și comunicării – dependența omului de tehnologie, a diminuării libertății și manipulării, a alterării comunicării.
- Etica discursului – argumentare morală, spre înțelegere reciprocă în raport cu pretențiile de valabilitate.
- Sociologia morală: – Etica socială - dezbateră raportului dintre moralitate și politici sociale, abordând probleme, precum: dreptatea distributivă și pedeapsa capitală, securitatea socială, moralitatea publică, tratamentul animalelor etc. – Etica aplicată – analiza etică a situațiilor concrete, cu accent pe rezolvarea practică (teme standard ridicate de probleme morale concrete: mediul natural, sărăcie, epidemii, foamete, războaie, putere etc.). – Etica profesională reflectă asupra aspectelor morale ale problemelor ridicate de domenii particulare (medicină, educație și învățământ, afaceri, relații publice, justiție, mass-media etc.).

Integritatea – valoare morală fundamentală

Educația și viața cotidiană

Prin rolul său, educația are în vedere exigențe și realități ale evoluției societății atât la nivel național cât și internațional.

Disponibilitatea actului educativ de a se adapta și autoregla la situațiile concrete ale mediului social.

Nevoia unor schimbări și redimensionări ale aspectului procesual al educației.

Diversitatea și elementele de noutate dau educației starturi spre noi conținuturi – „noile educații” (educația pentru pace, educația pentru respectarea drepturilor omului, educația ecologică, educația pentru schimbare etc.).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Caracteristicile conceptului de integritate

Termenul integritate provine din substantivul de origine latină „integritas” care înseamnă „întreg”, „complet”. Conform DEX termenul integritate reprezintă „Însușirea de a fi integru; cinste, probitate; incoruptibilitate. Însușirea de a fi sau de a rămâne intact, întreg”. „Caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate; cinste; probitate”. Interpretarea moralei (după C. Cozma, 2018, pp. 8- 13)

În sens larg: Morala reprezintă tot ceea ce intră în sfera modelării și reglementării eticii; este unitatea dialectică a valorilor și antivalorilor.

În sens restrâns: Prin morală se înțelege numai ceea ce este pozitiv, util și plăcut, benefic, drept, corect; ceea ce este „moral”; ansamblul de valori și percepțe fondate pe valențele „binelui”.

Amoral – ceea ce este neutru, indiferent sub aspect moral; ceea ce este împotriva moralei, în afara moralei, dar prin indiferență naturală față de ideile de „bine” și de „rău”, prin necunoaștere, neglijență, ignoranță condamnată.

Imoral – ceea ce este contra moralei, ceea ce încalcă normele morale; ceea ce contravine regulilor de conduită dintr-un context spațio-temporal determinat; împotriva moralei; este răul moral săvârșit cu cu intenție, în mod voluntar.

Morală-Moralitate – interdependență, interacțiune; – aspecte cantitative; aspecte calitative.

Caracterul

Caracterul reprezintă calitatea morală a omului.

A avea caracter înseamnă a demonstra integritate, principialitate, înălțime morală, a proba capacitatea de raportare la Adevăr și la Bine, a arăta și a determina respect, a demonstra simțul datoriei, a dovedi libertate și responsabilitate, și, prin acestea a dobândi demnitate, a face onoare numelui de „om” (C. Cozma, 2018, pp.19-20).

A avea caracter – a fi om de omenie. Integritatea personală

Din perspectivă individuală - integritatea este o chestiune de opțiune personală; ea ține de asumarea unui set de valori, de norme etice de conduită profesională și personală, de asigurarea unui anumit grad al respectului de sine (D. Sarpe et al., 2011, p.12).

Din exterior, integritatea individului este evaluată și cuantificată, fie prin prisma elementelor ce configurează conștiința colectivă, fie prin prisma conformării cu regulile obligatorii din acest domeniu (D. Sarpe et al., 2011, p.12).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Un om integru este un om care ține la principiile sale, o persoană care acționează fără părtinire atunci când evaluează cazuri în care este implicat și care își îndeplinește cu devoțiune sarcinile, dovedind probitate. Totodată, a fi o persoană integră presupune a acorda și celorlalți prezumția de integritate (D. Sarpe et al., 2011, p.12)

Integritatea publică

Integritatea publică poate fi definită atât prin prisma integrității proceselor - de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici, cât și prin prisma integrității personalului sau agenților publici (Ghid standarde integritate, MEN, 2013, p.15).

Principii care guvernează integritatea publică:

- Legalitatea;
- Supremația interesului public;
- Buna administrare;
- Buna conduită;
- Buna credință;
- Responsabilitatea

Perspectiva etică

Perspectiva etică

- Ce este corect?
- Ce este bine?
- Care sunt limitele responsabilității?

Perspectiva psiho-sociologică

- Cum gândesc și cum se comportă oamenii în realitate, în fața unei probleme etice?

Perspectiva macro-sociologică

- Inegalitatea de șanse;
- Probleme ecologice;
- Conflicte politice;
- Conflicte religioase, sociale. Perspective etice principale. Criterii de diferențiere (C. Rughiniș, 2010, pp. 11-13):
- etica virtuții – (pornește de la etica aristotelică), acțiunile noastre trebuie judecate în măsura în care ele ne fac să fim oameni echilibrați, deplini – deoarece doar astfel de oameni sunt fericiți.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- etica consecvențialistă (inițiată de J. Bentham și J. S. Mill) - decizia corectă este cea care duce la cele mai bune consecințe.
- etica deontologică (inițiată de I. Kant) - ceea ce contează în viață, există anumite principii etice care nu pot fi încălcate cu nici un preț, nici măcar atunci când respectarea lor ne-ar fi foarte defavorabilă, nouă sau celor din jur. Există valori morale care trebuie respectate cu orice preț, și există limite absolute impuse asupra acțiunilor noastre.

Principii privind integritatea academică

Integritatea academică este definită de Centrul pentru Integritate Academică din SUA ca fiind un angajament față de cinci valori fundamentale atât pentru conduita profesională, cât și pentru cea morală (Ghid standarde integritate, MEN, 2013, p.18).

Principii etice și deontologice academice:

- Libertatea individuală și academică;
- Autonomia individuală și organizațională;
- Demnitatea individuală, de grup;
- Respectarea adevărului;
- Eliminarea conflictelor de interese;
- Transparență;
- Dreptul de proprietate intelectuală;
- Răspunderea față de produsele științifice elaborate;
- Sancționarea plagiatului;
- Stimularea creativității;
- Egalitatea de șanse etc.

Standarde de integritate în mediul academic

Cadrul legal și normativ privind integritatea în mediul educațional

- O.G. 57/16 august 2002, privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică;
- Legea nr. 324/8 iulie 2003 cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/8 iulie 2003 privind Statutul personalului de cercetare – dezvoltare;
- Legea nr. 2006/27 mai 2004 privind conduita în cercetarea științifică, dezvoltare tehnologică și inovare;
- O.M.E.C. Nr.400/22 februarie 2007;



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice – Codul General de Etică în Cercetarea Științifică;
- Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) - organism consultativ;
- Ordinul 5735/2011 privind Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (denumit în continuare Consiliul Național de Etică);
- Ordinul nr.4393/2012 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării;
- Legea 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare;
- Legea 129/1992 privind protecția desenelor și modelelor industriale republicată;
- Legea 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.
- Codul de Etică și Deontologie Profesională Universitară
<http://www.calitate.tuiasi.ro/Manualul%20procedurilor.htm> TUIASI.COD.01.

Codul de etică – standarde generale de integritate academică

Principii ale integrității academice:

- Integritatea morală;
- Loialitatea;
- Profesionalismul;
- Onestitatea;
- Corectitudinea;
- Respectul;
- Toleranța;
- Transparența;
- Responsabilitatea;
- Colegialitatea;
- Libertatea academică;
- Meritul.

Activitatea didactică – standarde de integritate academică

Normele de etică privind relațiile dintre cadrele didactice (după D. Sarpe et al., 2011, pp. 28-36):

- Promovarea permanentă a respectului reciproc;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Aprecierea corectă și loială a rezultatelor de succes obținute prin eforturi proprii de către colegi, antrenând astfel spiritul de competiție loială pe linie profesională;
- Disponibilitatea de a oferi sprijin profesional;
- Promovarea obiectivității științifice cu respectarea standardelor științifice și de calitate;
- Interzicerea manipulării, îndoctrinării și educării dogmatice în spațiul universitar;
- Interzicerea denaturării conținutului științific al cursurilor;
- Interzicerea fabricării de rezultate false în activitatea de cercetare;
- Manifestarea intransigenței în demascarea oricărei tentative de corupție;
- Demascarea și descurajarea oricărei forme de plagiat;
- Militarea împotriva oricărei forme de discriminare.
- Respectarea principiilor și valorilor specificate în Codul de Etică și Deontologie Profesională Universitară.

Normele de etică privind relațiile dintre studenții universității

- Respectul reciproc;
- Promovarea spiritului de colegialitate;
- Rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor și disputelor care pot să apară între studenți;
- Evitarea oricărei forme de fraudă intelectuală;
- Promovarea spiritului de competiție loială în toate activitățile studențești.

Normele de etică privind relațiile dintre cadrele didactice și studenți (după D. Sarpe et.al, 2011, p.29):

- Utilizarea unor metode de predare-învățare centrate pe nevoile studentului;
- Asigurarea unei transparențe a acțiunii instructiv-educative – cunoașterea cerințelor specifice nivelului de pregătire a disciplinei și a condițiilor de promovabilitate;
- Asigurarea condițiilor unor evaluări corecte și obiective;
- Asigurarea unei compatibilități între conținuturile educaționale din țară cu cele internaționale;
- Interzicerea și sancționarea plagiatului;
- Interzicerea și pedepsirea tentativei de mituire și mituire;
- Asigurarea respectului, nediscriminării și egalității de șanse;
- Asigurarea confidențialității aspectelor care țin de viața privată a studenților.

Normele de etică privind relațiile dintre cadrele didactice, personalul nedidactic și auxiliar

- Asigurarea respectului reciproc specific activităților didactice, administrative și sociale;
- Asigurarea nediscriminării și egalității de șanse;
- Interzicerea hărțuirii de orice natură;
- Asigurarea unei transparențe și înțelegere între structurile academice la apariția și rezolvarea unei





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

probleme deosebite;

- Asigurarea confidențialității aspectelor care țin de viața privată a membrilor comunității academice.

Demersul didactic din perspectiva integrității

- Asumarea responsabilității asupra propriului comportament;
- Existența onestității în orice situație și împrejurare;
- Combaterea și descurajarea derapajelor de orice natură de la conduita academică;
- Netolerarea actelor de rea credință din partea altor membri ai comunității academice;
- Promovarea valorilor etice;
- Dezvoltarea intoleranței la corupție, abuzuri care contravin spiritului etic.

Tipuri de comportament care aduc atingere integrității academice în actul didactic (după D. Sarpe et.al, 2011, p.29):

- Înșelătoria – Folosirea de dispozitive nepermise la examene; – Copierea rezultatelor; – Modificarea notelor pe lucrările scrise; – Semnarea prezenței în locul altcuiva.
- Plagiatul; – Copierea ideilor sau a unui text fără a menționa sursa; – Parafrizarea fără a menționa sursa; – Copierea de la un alt coleg; – Predarea celuiiașimaterial la mai multe discipline.
- Colaborarea neautorizată: – Colaborarea peste limitele impuse de cadrul didactic; – Primirea întrebărilor și răspunsurilor înainte de examen.
- Facilitarea unui comportament neadecvat: – Permitearea unui alt student să copieze în timpul examenului; – Participarea la examen sau rezolvarea unei teme în locul altui student.
- Alte abuzuri: – Abuz de confidențialitate; – Falsificarea unui document academic; – Obstrucționarea activității academice a altui student.

Pandemia a generat schimbări inclusiv în învățământ, iar sistemul clasic de predare și evaluare este provocat să se adapteze din mers. S-a încercat inițial amânarea evaluărilor, dar s-a înțeles că nu este o soluție. Evaluările trebuie continuate, pentru că ele sunt parte ale unui sistem care le impune pentru a fi considerat integral. Oamenii învață în continuare și evaluarea este necesară, însă provocarea este să se găsească modul etic de a o realiza. Integritatea academică este pusă la încercare atât din perspectiva profesorului, cât și a învățăcelului (elev, student etc.). Prezentul material pleacă de la realitatea socială actuală și își propune să caute soluții la necesitatea evaluării online etice în mediul universitar. Unii ar putea spune că nu este nevoie de o astfel de analiză pentru că perioada aceasta este provizorie și, deci, va trece, iar odată ce va trece se va reveni la cele statornicite anterior. Îmi pare că această situație socială ne împinge la schimbări neprovizorii, iar căutarea soluțiilor pentru a răspunde acesteia nu mai trebuie





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

amânate.

Învățământul online și rolul evaluării studentului

Învățarea presupune predarea și însușirea, iar o etapă de învățare se verifică prin evaluarea nivelului la care cel care a învățat a ajuns. Ca specie, învățarea online presupune că procesul are loc prin mijlocirea unui mediu digital. Pe tărâmul digital lucrurile capătă dimensiuni speciale, astfel că multe aspecte trebuie adaptate, atât când vorbim de predare, de însușire sau de evaluările lor.

Aspecte generale

Nivelurile și formele de învățământ sau metodele de predare sunt multiple, la fel cum sunt și evaluările. Avem raportări la educație în Constituție (vădind astfel rolul important pe care îl acordă statul nostru acestor procese), o lege a educației (Legea nr. 1/2011) și un cadru normativ complex care conturează regulile aplicabile. Putem să vorbim de învățare de la nivelul copiilor antepreșcolari până la nivelul unor instituții, așa cum evaluări se fac și la copii și la universități întregi.

În toate aceste forme se vorbește despre etică și despre integritate, echitatea și corectitudinea fiind elemente de la baza sistemului de învățământ. Toate se raportează la etică și depind de ea. La fel se întâmplă și cu predarea și evaluarea din cadrul programelor universitare (fie că privesc studii de licență, de master sau altele), care au în componență necesitatea de a se raporta la standarde superioare de etică și integritate. Predarea online, dincolo de provocările tehnice, nu ridică mari probleme speciale de integritate din perspectiva conținutului transmis, dat fiind că profesorul este chemat să transmită către student un conținut (pe care, de cele mai multe ori l-a pregătit anterior), iar faptul că se află față în față cu studentul sau predă prin intermediul unei platforme nu schimbă acest conținut. Dacă materialul său de curs era conceput cu integritate, el va răspunde și în mediul digital criteriilor de integritate. E posibil, dar excedează analizei pe care ne-o propunem aici, să existe o tendință de încălcarea a normelor de etică și integritate în privința modalității de pregătire a prezentării, prin neseriozitatea predării sau prin încălcarea punctuală a unor obligații, cum ar fi prezența sa la cursul predat. Totuși conținutul predării rămâne la fel de integru în mediul online ca și cel predat de la catedră unor studenți (inclusiv masteranzi) aflați în amfiteatru. Cu totul alta este situația evaluării, unde sistemul clasic de învățământ din țara noastră, presupunea în practică o verificare a cunoștințelor de cele mai multe ori prin verificarea memorării datelor predate (în continuare voi numi acest tip de evaluare ca fiind tipul vechi). Analiza legislației arată însă că obiectivele asumate erau/sunt mult mai înalte. Evaluarea avea loc, în general, într-un spațiu în care studentul nu avea acces la date externe (cărți, baze de date etc.) și trebuia să facă dovada datelor memorate. Evaluările de tip practic (realizarea unei lucrări) sau logic (rezolvarea unui caz practic/unei spețe) se bazau în general tot pe datele





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

memorate la acel curs sau anterior. Dintr-odată cel care învață nu mai poate fi evaluat într-un spațiu închis, în care să nu mai aibă acces la date externe memoriei lui. În acest context, unii au considerat etic să oprească evaluările, alții au căutat soluții etice de evaluare în continuare (de la intensificarea pazei online, la schimbarea metodelor de evaluare). Prin prezentul material se caută soluții etice pentru evaluarea celui care învață într-un program universitar.

Specificul învățământului universitar

În cadrul programelor universitare, prin criteriile de admitere impuse, avem participanți care au absolvit un program liceal (sau un program de licență, pentru masteranzi) și implicit nivelurile anterioare/inferioare, prin urmare vorbim de persoane care au dobândit competențe generale și care caută să dobândească competențe înalte într-un domeniu specializat sau să dea aparența că le-au dobândit.

La fel, știm că în programele universitare avem adulți care caută competențe noi sau certificări/diplome și profesori cu cel mai înalt standard de pregătire în domeniile de studiu. Unii au venit să predea, iar alții să învețe sau să dobândească o certificare. Cei care învață vor fi evaluați de cei care le predau, iar evaluarea aceasta trebuie să fie concepută în așa fel încât să corespundă principiilor și misiunii sistemului de învățământ. De toate aceste date trebuie ținut cont în analiza posibilelor soluții, pentru că aceste soluții trebuie să corespundă în mod etic obiectivelor sistemului și ale participanților la el.

Rolul evaluării studentului

Prin evaluare se determină „succesul academic” al studentului, conform art. 144 din Legea nr. 1/2011, iar metodologiile de pe care se face evaluarea trebuie să asigure respectarea Codului de etică și deontologie universitară.

Se caută astfel o evaluare în primul rând etică. Apoi, dacă vorbim de evaluare apare cu precădere necesitatea observării rolului evaluării, iar rolul evaluării este stabilirea nivelului de pregătire sau cunoaștere. Stabilirea nivelului de pregătire sau cunoaștere este necesară cel puțin studentului (pentru a-și cunoaște nivelul, punctele slabe și punctele forte), profesorului (pentru că el are un feedback din însușirea celor predate), părinților studentului (care pot fi preocupați de rezultatele și pregătirea acestuia), angajatorilor (care sunt interesați să angajeze persoane pregătite în anumite domenii), altor persoane/entități din societate sau societății în ansamblu. Cert este că evaluarea este utilă cuiva (sau multora), iar faptul că este utilă presupune că pe baza sa cineva face niște raționamente.

Evaluarea aceasta apare ca o concluzie a programului de învățare, dar poate fi și premisă a altor raționamente. Dacă evaluarea nu este etică, atunci ea va fi greșită. Dacă evaluarea va fi greșită atunci ea





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

va genera noi concluzii greșite.

Prin urmare, evaluarea are un rol important, iar pentru ca evaluarea să dea rezultatul necesar și să-și îndeplinească rolul, ea trebuie să fie etică.

Metode și direcții ale evaluării în contextul învățământului online

Contextul pune la încercare tipul vechi de evaluare și îi impune adaptarea la mediul online. Astfel se conturează metode și direcții multiple din care unele păstrează fondul vechi de evaluare și-și adaptează numai forma, iar altele schimbă din ce în ce mai mult chiar fondul evaluării, ajungând până acolo încât să nu mai semene deloc cu ceea ce se numea înainte evaluare. Vom urmări câteva dintre aceste metode pentru a vedea care sunt direcțiile în care merg și unde ar putea ajunge.

1. Continuarea evaluării de format vechi, pe răspunderea (garanția) studentului. Unii au optat pentru realizarea în continuare a evaluărilor de tip vechi cu asumarea răspunderii studentului că răspunsurile la testări se vor da doar din memorie, iar nu din consultarea unor surse externe. Măsura apare ca inechitabilă, întrucât vor fi studenți care vor respecta această regulă și studenți care nu o vor respecta. Cei care nu o vor respecta vor avea rezultate mai bune, folosind pentru răspuns nu doar memoria lor, ci și baze de date complexe și în acest fel sistemul de evaluare îi va dezavantaja pe cei integri. O evaluare care îi dezavantajează pe cei integri în mod cert nu este etică. S-ar putea ajunge ca cel care a fost dezavantajat să nu mai acționeze în viitor în mod corect, or s-a subliniat în literatura de specialitate că o universitate morală va folosi practici care să-i stimuleze pe membrii ei să aibă o conduită morală. Dacă masteranzii integri vor fi stimulați să adopte conduite imorale atunci însăși universitatea își va pierde moralitatea și prestigiul. În condițiile în care la evaluarea de tip vechi erau încă unele situații în care studenții încercau să copieze date din surse externe în sala de examen, este nejustificat să se prezume că nu ar face-o când se află într-un mediu privat cu acces la orice fel de date externe. S-ar putea argumenta în sprijinul acestei variante că studentul s-a înscris la un program de studii de licență sau master pentru a învăța, în mod facultativ (nefiind parte a sistemului de învățământ obligatoriu), și atunci este și interesul său să învețe și să primească o evaluare corectă a nivelului de învățare. Argumentul nu este însă valabil, întrucât evaluarea învățării nu are doar rolul de a arăta studentului care este nivelul cunoștințelor dobândite, ci de a arăta altor persoane/entități sau chiar întregii societăți (care se bazează pe seriozitatea universității) care este nivelul la care studentul este pregătit. Aici este momentul în care studentul poate pune interesul de a părea pregătit înaintea interesului de a fi pregătit. Prin urmare, continuarea evaluării pe format vechi nu îmi pare o soluție echitabilă.

2. Evaluarea datelor, dar într-un format nou, complex și rapid. Dacă se insistă pe evaluarea datelor și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

informațiilor atunci evaluarea va trebui concepută de profesor în așa fel încât să se verifice rapid date complexe, date care să nu fie disponibile exact în forma evaluată într-o bază de date. În același timp se poate încerca o evaluare cu timp foarte mic de răspuns, unde răspunsul nu ar putea veni decât din memorie, nedându-se timp de accesare a unor baze externe. Devine astfel extrem de importantă pregătirea testului de către profesor. Totuși oricât de multă muncă ar depune examinatorul în pregătirea testării, studentul se poate manifesta în afara integrității atunci când are posibilitatea de a avea lângă el în timpul examenului o persoană pregătită în acel domeniu care să-i furnizeze răspunsurile. În acest fel, evaluarea ar deveni inechitabilă, fiind avantajat cel care are prieteni/rude care au cunoștințe în domeniul respectiv în detrimentul celor care nu au astfel de prieteni care să-i ajute. Un grad mai mic de risc în zona integrității îl poate avea evaluarea aceasta desfășurată online și oral, dat fiind faptul că întâlnirea directă dintre profesor și student ar putea impune un cadru în care studentul să nu se poată baza pe prea multe date exterioare, profesorul putând avea contact vizual și auditiv direct cu studentul pe tot parcursul evaluării.

3. Evaluarea deprinderilor și abilităților. Evaluarea deprinderilor și abilităților dobândite este o altă direcție ce se poate urma. De altfel, aceasta era și tendința reglementării sistemului de învățământ prin Legea nr. 1/2011 și tendința practică a sistemelor de învățământ moderne, fiind îndepărtată constant abordarea bazată pe volumul de date memorate. De altfel, din ce în ce mai mult în ultimul timp se vorbește despre inteligența artificială și despre impactul său în societate și s-a conturat concluzia că gândirea omului are un specific ce nu poate fi replicat sau înlocuit. Dincolo de date/informații, omul rămâne singurul capabil de gândire abstractă. De pe altă parte, studentul caută astăzi să dobândească abilitatea de a folosi datele nenumărate la care are acces. Practic a învăța astăzi procedură civilă nu mai presupune memorarea unui cod cu proceduri, ci abilitatea de a înțelege dispozițiile codului (pe care îl poți avea în față oricând) și a face conexiunea între acele dispoziții și raportul juridic căruia trebuie să i se aplice în concret. Aceasta este abilitatea de care avem nevoie și a cărei însușire trebuie evaluată. Studentul care a memorat un cod de texte normative are practic un nivel asemănător cu cel care știe unde să citească [E adevărat că primul are avantajul conținuturilor suprapuse instant, însă al doilea are avantajul suprapunerii mereu surprinzătoare (venită din libertatea de a regândi suprapunerea)]. Evaluarea ar trebui să arate cine este cel care poate folosi mai bine datele pe care le are la dispoziție în timpul dat (care nu întotdeauna este scurt). Avem multiple baze de date și este mult mai util să învățăm să le folosim, decât să încercăm să le însușim prin memorare. Tocmai această modalitate de folosire a datelor poate fi evaluată în condiții etice, pentru că îndemnarea studentului nu mai poate fi înlocuită.

4. Evaluarea creativității. Evaluarea online etică se poate duce și în zona evaluării creativității, verificându-se creativitatea bazată pe studiu aprofundat. Aprofundând un domeniu ajungem să-i vedem limitele și



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE_S", POCU/379/6/21/124388

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

devenim creativi. Prin creativitate generăm concepte de îmbunătățire ale sistemului aprofundat. Or, prezentarea și argumentarea acestor concepte de îmbunătățire se poate face și evalua și online, fără să fie afectate principiile de etică. S-ar putea, însă, ca nivelul de performanță necesar pentru a naște creativitate să nu fie standard de atins în cadrul unor studii de licență sau master (fiind mai caracteristic doctoratului) și atunci nici evaluarea pe baza creativității nu va da tot timpul rezultatele necesare. În concluzie, din analiza acestor direcții observ că evaluarea memorării datelor nu se poate face în mediul online fără riscuri importante de echitate și integritate, în timp ce alte metode și direcții se deschid. Astfel, un blocaj (într-o direcție) devine, în fapt, un stimul de a înainta (în altă direcție sau în alte condiții).

Soluția etică cea mai eficientă de evaluare în mediul online

Urmărind contextul și capacitatea metodelor anterioare, se observă că evaluarea la care suntem chemați acum este o evaluare în care studentul are acces la toate datele disponibile în bazele de date, la prieteni sau apropiați. Și atunci unii ar concluziona că nu mai avem ce evalua. În realitate o astfel de concluzie este greșită, pentru că studentul va fi evaluat exact în mediul în care își va trăi viața și în care va munci, adică un mediu în care va avea acces la toate bazele de date disponibile, la toți prietenii și cunoștințele. Improperie era evaluarea anterioară bazată pe memorare de date și făcută într-un mediu izolat, pentru că astăzi datele sunt stocate pe dispozitive, iar omul le folosește fără să fie izolat.

În acest context al pandemiei, vechea formă de evaluare tinde să fie îndepărtată, dar nu de argumente ce țin de eficiență sau de adaptarea ei (argumente care au încercat deja să o schimbe fără rezultat), ci de etică, pentru că în sistem online evaluarea pe baze de date memorate nu se mai poate face etic. Etic se mai poate evalua astăzi doar ceea ce ține de verificarea abilităților persoanei în contextul în care are acces la toate datele stocate în alte dispozitive. Și aceasta pentru că etic este să evaluezi studenții fără să prezumi un grad de integritate academică pe care nu e sigur că-l au toți. Ceea ce se poate prezuma general este gradul cel mai mic de integritate pe care l-ar avea unul dintre studenți. Prezumând cu certitudine decât un grad scăzut de integritate nu se pot face evaluări etice decât dacă se ține cont de acest nivel cert.

Către a evalua ceea ce este specific omului ne conduce acum chiar etica, pentru că ne-am trezit într-un context în care este inechitabil să mai evaluăm omul ca izolat într-o sală de concurs și bazându-se doar pe date memorate. Astăzi omul lucrează în echipe și are acces la date multiple, din domenii foarte variate. Etica se manifestă acum cu un rol determinant în alegerea metodei de evaluare potrivite. Dincolo de argumentele care mai înainte erau expuse pentru fiecare din metodele de evaluare, contextul reduce variantele care sunt capabile să genereze evaluări în condiții etice, iar o evaluare trebuie să fie etică și echitabilă. Prin urmare, în mediul universitar metodele noi de verificare a abilităților, în cadrul unor teste





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

sau proiecte, corespund cel mai bine unor criterii de echitate.

Propuneri concrete de evaluare după principiile desprinse

Date fiind elementele pe care le-am prezentat mai sus, în concret, profesorul trebuie să lucreze formele de evaluare în așa fel încât prin ele să poată verifica însușirea deprinderilor, abilităților sau competențelor pe care și le-a propus a fi atinse în cursul său.

Poate fi făcută evaluarea sub forma

- a) unor teste complexe cu cerințe de corelare date,
- b) rezolvări de spețe/cazuri practice,
- c) proiecte finale scrise (cu temă predefinită colectivă, cu temă la alegere, cu teme dintr-o listă concepută de profesor etc.) sau
- d) prezentări orale de proiecte. Iar formele unor astfel de evaluări pot varia, neputându-se vorbi despre o listă exhaustivă a lor.

Aceste forme se pot și cumula, pentru a surprinde din mai multe perspective abilitățile studentului. La fel, poate fi benefic ca evaluarea să se facă în mai multe etape, în așa fel încât să se verifice și continuitatea și seriozitatea în muncă, strategia de abordare și gestionarea timpului, aptitudini cerute în viața socială.

Rapiditatea cu care se impune găsirea unor soluții în contextul pandemiei nu trebuie să ducă spre abordări grăbite, profesorul putând explora mai multe variante de testare, iar în timp va observa la clasă care este cea care ajută cel mai mult la o evaluare etică în cazul cursului său și, doar apoi, o poate generaliza și statornici.

Deocamdată suntem în faza propunerii unor soluții care să poată fi verificate în practica sistemului nostru de învățământ și evident că se va parcurge și această etapă și vom avea date concrete despre rezultatele unei astfel de evaluări în mediul online.

Plecând de la experiențele profesorilor și studenților din toate ciclurile se vor putea reforma și metodologiile de evaluare în universitățile care au păstrat sisteme vechi de evaluare (ce se vor fi dovedit nefolositoare).

Concluzii

Etica este un concept vechi și se susține pe valori cu tradiție, ceea ce îi face pe mulți să susțină că ea ar susține ceea ce este vechi sau tradițional, dar iată că în acest context etica se manifestă în susținerea noului. Etica impune progresul și duce lucrurile către un nou nivel de evaluare. Acest nou nivel de evaluare la care suntem chemați să ne adaptăm este evaluarea deprinderilor, abilităților sau competențelor dobândite din lecții, pentru că astfel se poate evalua ceea ce este specific omului în contextul în care acesta





Instrumente Structurale
2014-2020

și trăiește. În același timp, trebuie creat contextul moral universitar (care să stimuleze studenții) pentru o evaluare echitabilă online. Apoi, oricum ar considera potrivit profesorul evaluator, examenul (scris, oral sau combinat) va trebui să poată scoate în evidență munca studentului (care poate da deprindere) și pregătirea lui cu precădere în sfera în care computerul nu-l poate suplini.

Suntem, astfel, chemați să reșezăm lucrurile, inclusiv în planul evaluării, iar așezarea trebuie să se facă serios, pe principii etice și eficiente, pentru că nu este doar o așezare provizorie. Căutăm soluții pentru prezent care să aibă continuitate și care să poată forma real resursa umană, așa cum își propune Legea educației. Să explorăm, iar ceea ce vom vedea că se potrivește mai bine să păstrăm! Evaluarea practică a abilităților pare la acest nou început că se potrivește cel mai bine.

Bibliografie

1. M. Kaptein. Ethics Management. Auditing and Developing the Ethical Content of Organizations, Kluwer Academic Pub., 1998, p. 67, citat adaptat în E. Socaciu și colectivul, Etică și integritate academică, Ed. Universității din București, 2018
2. E. Socaciu și colectivul, Etică și integritate academică, Ed. Universității din București, 2018
3. acte normative

