

MOTIVATION ROLE FOR LIFELONG LEARNING IN THE KNOWLEDGE SOCIETY

IRINA DIMITRIU¹

Abstract

We have the opportunity of living in the knowledge society and we use to act like it doesn't matter. Today we can do almost everything. Imagine our power and our freedom and the most of us just sitting in front of the TV. Who can move the man from his favorite armchair in a space rocket? Human being should realize the connection between all the creatures and the Planet, the presence of a "global brain" who must keep all this "body" alive. This means efficiency and presence, being present in our lives and paying attention to the movements of our days in order to contribute in creating the future. This means motivation. The improvement is not coming alone. We must be there. We should write our own, beautiful history. One of the answers stands in Andragogy. How can adult people be determined to learn continuously? E-learning can be a major help for this science in our way of evolution by offering connectivity, flexibility, interactivity, collaboration, extended opportunities and networking.

Keywords: knowledge, power, freedom, andragogy, efficiency, presence, motivation.

Unul dintre elementele distinctive ale secolului trecut este extinderea extraordinară a stocului de cunoștințe. O astfel de explozie precum cea din domeniul cunoașterii, nu poate să treacă neobservată și generează mișcări ample atât la nivel social cât și la nivel individual: la nivel social prin fluctuațiile pieței muncii determinate de implementarea noilor tehnologii, cu implicații profunde asupra colectivităților prin creșterea numărului de persoane fără loc de muncă, iar la nivel individual, datorită cerințelor stringente de noi competențe și abilități, fapt ce determină un stres psihic permanent cu ecou amplu în alegerile și conduita omului contemporan.

Față de aspectele menționate mai sus, este evident că într-o societate în care singura constantă a ajuns să fie schimbarea, trebuie să ne adaptăm permanent. În această junglă a realității contemporane, la fel cum se întâmplă în sălbăcia naturii, adaptarea înseamnă supraviețuire. Deși acesta pare a fi un paradox este tocmai ceea ce se întâmplă: evoluția în cunoaștere ne-a adus în societatea cunoașterii dar societatea cunoașterii nu s-a arătat până acum a fi nepărat mai bună pentru evoluția spirituală a umanității. Și aici exemplele pot umple multe pagini. Să ne limităm doar la a ne reaminti comportamentul agresiv al semenilor noștri, figurile nemulțumite și fețele triste, lipsa de moralitate, atât de îngrijorătoare mai ales când este vorba de

¹ Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu din cadrul ANOFM, irina.dimitriu@gmail.com

tineri și mai nou chiar de copii, iar la extrema cealaltă, aceea a oamenilor de succes, lupta acerbă, fără scrupule, pentru câștigarea și menținerea unor anumite poziții care conferă diverse avantaje, în general de ordin financiar. Unde sunt astăzi oamenii normali? Unde sunt aceia care trăiesc în armonie cu natura, practică la un nivel de excelență o meserie care le place și pentru care sunt potriviți, sunt remunerați echitabil pentru munca depusă, au o familie model, în care toți membrii sunt sănătoși psihic și se simt bine trăindu-și viața împreună în armonie, în mod activ? Câți dintre noi își pot permite să meargă în excursiile și la evenimentele pe care le doresc, și pentru câți români un hobby este oricând binevenit și nu presupune falimentul financiar al familiei? Răspunsul este cred la îndemâna oricărui copil care știe să citească suficient de bine pentru a putea urmări la televizor: astfel de oameni se găsesc în filmele americane!

Ieșind din sfera fanteziei, să încercăm să deterinăm acele soluții care să se potrivească momentului, contextului și grupului țintă. Marele nostru ajutor este chiar cunoașterea și totul depinde de abilitatea noastră, a celor mai evolute ființe, de a o utiliza pentru binele umanității. Pentru a ajunge să funcționeze la nivelul scontat, societatea cunoașterii trebuie să ne determine să fim conștienți de enormele avantaje pe care ni le oferă iar primul pas în această direcție este acela de a ne învăța cum să ne adaptăm continuu. Veți fi de acord că adaptare continuă înseamnă învățare continuă. Atunci când toți membrii societății vor ajunge să perceapă aceste simple determinări logice, sarcina care apasă acum pe umerii sistemului educativ se va ușura considerabil. Învățarea pe tot parcursul vieții va fi un fapt al normalității și nu vom mai vorbi atât de mult despre motivația persoanelor de vârstă adultă în reluarea învățării. Omul sănătos fizic, psihic și moral are foarte rar nevoie să fie motivat extrinsec.

Cercetătorii în domeniul politicilor sociale emit ipoteze pentru situația în care ne aflăm, ca țară, în prezent. Ar fi deosebit de util să privim înapoi, către demersurilor continue, implacabile ale dictaturii nonvalorii, dictatură despre care nu putem afirma că s-a sfârșit și nici măcar că este pe cale de a se sfârși. Este încă o încercare de a readuce în atenția contemporanilor nefirescul vieților noastre în care spleenul și lipsa de sens ocupă rolul esențial. Ca argument pentru cele menționate, să ne punem, fiecare, o întrebare: care este scopul vieții mele și pentru ce am ajuns eu să trăiesc? O cercetare mai amănunțită a propriei ființe, rezultă, pentru majoritatea dintre noi în concluzii confuze, sau în lipsa totală de concluzii care se pierd în ceața demotivării și al veșnicului “trebuie”. Acele sacre responsabilități cotidiene care ne împiedică să zburăm și care, în România, se traduc din nefericire prin nevoia de a asigura un trai la limita decenței.

Fiind atât de ocupați, cum să mai luăm în calcul educația? Aici este vorba de un alt “trebuie” care deși poate părea neesențial este de fapt cel cu adevărat necesar și salvator întrucât schimbările din societatea contemporană și noile cerințe dictate de acestea exercită mari presiuni sub aspect social,

profesional, psiho - fiziologic și didactic. La nivel social se impune dezvoltarea competențelor cetățenești, maritale și parentale. La nivel profesional apare nevoia de înaltă calificare, recelificare, policalificare, specializare. La nivel psiho – fiziologic, vorbim despre motivare, capacități, voință, asumare, etc. iar la nivel didactic, de continuarea, completarea, perfecționarea și individualizarea formației profesionale la persoanele de vârstă adultă.

Un punct de plecare în încercarea de a înțelege modul în care s-a ajuns, în România zilelor noastre, la devalorizarea aproape totală a valorii, ni-l oferă rezultatul unui studiu referitor la zicala: “Cine se aseamănă se adună”, care s-a dovedit a fi “o constatare de bun simț cu semnificații mai profunde decât poate părea la prima vedere. Astăzi, mulțumită descoperirilor științifice din a doua jumătate a secolului al XX-lea, este evident că dorința noastră arzătoare de a fi cu cei cu care suntem compatibili are rădăcini adânci în istoria evoluției.”²

Un simplu exercițiu al minții ne poate ajuta să înțelegem cum prin încurajarea și promovarea nonvalorii s-a deschis drumul novalorii adăugate la nonvaloare și a rezultat o nouă ierarhizare, noi roluri și statusuri care definesc societatea română contemporană. Ne putem reprezenta și mai bine situația dacă peste această stare de fapt, suprapunem și rezultatul exercițiului de capitalism rău înțeles care s-a aplicat României după revoluția din 1989.

După ani de muncă pentru construirea unei societăți bazată pe sustenabilitate a nonvalorii, suntem astăzi rezultatului acestui nefericit experiment social din care putem desprinde cel puțin trei concluzii esențiale:

1. Nonvaloarea este consumatoare de resurse. Niciodată în istorie nu a fost mai evident faptul că, datorită gestionării defectuoase a resurselor naturale, omenirea se află în pragul autodistrugerii.

2. Nonvaloarea nu poate să recunoască valoarea. Așa cum nu poți să explici unui orb ce înseamnă să fii orb, în același mod nu poți explica sistemul axiologic unui om cu un sac de diplome dar a cărui ultimă carte citită a fost Cireșarii, lectură obligatorie în clasa a V-a a ciclului gimnazial.

3. Nonvaloarea nu poate să creeze valoare, pentru că nonvaloarea se disociază de cunoaștere, iar cunoașterea stă la baza valorii.

Cum ar putea noile generații să se desprindă de acest statut și să asigure integritatea planetei, nicicând în istorie atât de amenințată?

Cum să ne regăsim setea de cunoaștere când comportamentul preponderent de consumator ne-a antrenat pentru așteptări mari din exterior? Cum să ne mai dorim să învățăm atunci când putem plăti pentru orice? Ar

² Bloom, H., 2007, *Creierul Global: evoluția inteligenței planetare de la Big Bang până în secolul al XXI – lea*, Editura Tehnică, București

trebui să percepem demotivarea și involuția. Ar trebui să ținem cont de avertizările cercetătorilor în domeniul sociologiei și să nu ignorăm stadiul actual al existenței noastre, când “omul urban este atât de înstrăinat de natură, încât, înrobit de plăcerea perversă pentru artificialitatea spațiilor închise ale mall-urilor, nu se mai emoționează în fața măreției și frumuseții ei, și deci nemaisimțindu-i simbiotic legile, o epuizează, o poluează și o devastează, distrugându-și ultima șansă de supraviețuire.”³

Pericolul constă într-o rupere discrepantă a ciclicității evolutive a ființei umane comparativ cu evoluția naturii impusă de legile acenstrale. Suntem martorii unei situații paradoxale: ființa care se presupune a fi cea mai evoluată de pe planetă și care face ea însăși parte integrantă din natură, nu ține pasul cu mersul firesc al naturii și nu respectă ritmul acesteia.

Consider deosebit de importantă problema stabilirii unei legături funcționale între școală și piața muncii. Noi programe de educare și de formare a factorului uman pe termen lung trebuie demarate în trei domenii principale, axe principale ale dezvoltării durabile: economic, social și de mediu, domenii cărora avem nevoie să le acordăm importanță în aceeași măsură.

Societății de consum i se va oferi din nou șansa de a evolua într-o societate a echilibrului, cu o producție programată în funcție de necesități reale și care să stopeze o irosire a resurselor pe care umanitatea nu și-o mai poate permite.

Sustenabilitate prin valoare poate duce la valorificarea eficientă a resurselor.

Dezvoltarea durabilă, ca premisă a perpetuării vieții pe planeta Pământ, este dependentă în fiecare direcție de acțiune de educația pe tot parcursul vieții iar în contextul actual, motivarea joacă un rol deosebit.

Schimbările continue au adus transformări foarte mari la toate nivelele. Luând în calcul acest fapt, trebuie avut în vedere însă că schimbările la nivelul psihicului uman se produc într-un ritm mult mai lent. În acest spațiu care există între evoluția societății și psihicul membrilor ei, este locul motivației. Problema sensului vieții nu este deloc una nouă și stau măturie în acest sens multitudinea de teorii motivaționale apărute de-a lungul timpului.

La fel ca în toate domeniile și în acest domeniu s-a simțit nevoia unui suflu nou. Au apărut astfel mai întâi în Statele Unite ale Americii promotorii ai laturii practice a motivării care au militat și militează încă pentru un exercițiu în masă, prin conferințe, studii de caz, exemple de succes, publicații, menite să fortifice psihicul uman și să readucă setea de viață și de cunoaștere.

³ Grosu, N., 2007, *Chintesența sociologiei-edifiția a XI-a definitivă*, Editura Dacia, Cluj-Napoca

O formulă ideală nu a fost însă descoperită iar motivarea rămâne extreme de necesară, mai ales în țările cu un nivel scăzut de dezvoltare.

În orientarea spre dezvoltare, prioritatea este îmbunătățirea calității angajaților, ceea ce presupune existența unor metode de evaluare potrivite prin intermediul cărora se poate determina stadiul real al dezvoltării, precum și nevoile de evoluție ulterioare.

Dar ce înseamnă evaluarea dezvoltării?

Presupune existența unui scop - determinarea nivelului de dezvoltare la un moment dat, a unui sponsor - persoana interesată în realizarea evaluării și a unor evaluatori - persoane care au dobândit competențele și abilitățile cerute de standard pentru a realiza activitatea de evaluare.

În evaluarea României ca țară membră a Uniunii Europene se vor avea în vedere criteriile impuse la nivel comunitar. Este de la sine înțeles atunci că toate evaluările interne trebuie să se adapteze acestor criterii.

Astăzi, datorită complexității lumii moderne evaluarea și mai ales evaluarea dezvoltării este un proces din ce în ce mai dificil.

Până la mijlocul anilor 1990, evaluarea dezvoltării s-a realizat preponderent în baza "modelului de proiect". Această metodă s-a dezvoltat și a fost considerată satisfăcătoare întrucât sponsorii erau cei care oferiseră ajutoare sociale sub formă de proiecte de dezvoltare din fonduri nerambursabile, proiecte cu termen de desfășurare, în general, de trei ani. Exista un cadru logic al proiectului în care se defăneau legăturile presupuse între intrări, ieșiri și ieșirile globale, precum și estimările care au stat la baza acestor legături. Evaluarea tindea să se concentreze asupra faptului dacă aceste rezultate au fost livrate sau nu și dacă promisiunile s-au adeverit. Se acorda relativ puțină atenție evaluării impactului care ar fi necesitat un cadru de timp mai lung.

Modelul de evaluare prezentat a fost asociat cu un context politic și social particular al asistenței pentru dezvoltare în care interesele sponsorului primau.

O serie de factori printre care: sfârșitul Războiului Rece, criticile teoretice ale dezvoltării din dreapta și din stânga, globalizarea, importanța crescută a schimbului și investițiile private și ajustările structurale au determinat schimbări majore în oferirea asistenței cu implicații asupra sistemelor de evaluare.

Noua structurare a ajutorului a impus noi tendințe, cele enumerate mai jos prezentând un interes deosebit pentru schimbările în evaluare.

- managementul pentru rezultate
- amplificarea importanței obiectivelor propuse
- încurajarea parteneriatelor
- răspunderea comună pentru obținerea rezultatelor.

În România evaluarea se realizează în cel mai bun caz undeva la nivelul anilor '90. Un bun început în demararea valorizării valorii, ar fi acela de a ne întreba cum putem noi să ținem pasul cu lumea și să realizăm

evaluări ale impactului când nici măcar nu conștientizăm, la nici un nivel, caracterul suportiv și benefic al evaluării și necesitatea acesteia?

În faza de planificare a oricărui proiect bine condus trebuie să se întocmească un Plan de Calitate. Acest plan este definitoriu pentru întreg proiectul, începând de la manager și până la cel mai mărunț rezultat anticipat.

Oare cine a întocmit planul de calitate al acestei României postrevoluționare și unde este ghidul de evaluare internă a ei?

Adevărul este că valorile țării noastre sunt recunoscute, certificate și în majoritatea cazurilor, importate în străinătate, acolo unde, așezate la locul care li se cuvine, produc pentru alte state, perfecțiunea pe care noi o admirăm la acestea.

Încă de la cea de-a IV – a Conferință a miniștrilor educației din țările Europei, au fost semnalate câteva tendințe importante, printre care:

“- Dezvoltarea educației este considerată, tot mai mult, o variabilă independentă a celei economice, cerându-i-se să le dezvolte celor antrenați în procesul educativ (copii, tineri, adulți) nu doar capacitatea de a se adapta la schimbări (îndeosebi la cele ale pieței muncii, cu problemele ei de șomaj), ci și capacitatea de a le prevedea și de a se pregăti în această nouă perspectivă.

- Ca să răspundă acestei noi solicitări, educația își extinde activitatea dincolo de instituțiile școlare, adică în întreprinderi și instituții, în cadrul unor structuri comunitare, la domiciliul celor interesați. La deciziile care se iau în domeniul educației participă astăzi noi parteneri: personalul didactic, asociațiile de părinți și cele studențești, asociații profesionale și culturale, comunitățile locale, etc.

- Crește rolul acordat educației în acele acțiuni menite să rezolve o seamă de probleme acute ale societății contemporane, cum sunt: consumul de droguri, bolile cu răspândire în mase și cele incurabile, securitatea națională, regională și a planetei (omul dispunând astăzi de mijloacele necesare distrugerii propriei planete și de producere a unor mutații genetice) și altele asemenea.”⁴

Educația este deci chemată să ajute la rezolvarea unor probleme cu care se confruntă societatea.

În același cadru s-au găsit și câteva soluții printre care următoarele:

- asigurarea capacității sistemelor educative de a răspunde exigențelor legate de dinamica structurii locurilor de muncă, de reciclarea competențelor, de reconversia profesională dar și de nevoia stringentă de a consolida dimensiunea umanistă și culturală a educației;
- găsirea de soluții care să permită educației să se înscrie în perspectiva vastelor transformări sociale, tehnologice și economice;

⁴ Jinga, I., Istrate, E., 2008, *Manual de Pedagogie*, Editura ALL, București

- planificare introducerii informaticii la toate nivelurile sistemelor educative.

Scăderea nivelului și a importanței educației formale din școli împreună cu noile tehnologii de informare și comunicare, au facilitat apariția de noi medii de învățare, tot mai diverse și care se găsesc din ce în ce mai mult în afara instituțiilor educaționale. Un astfel de mediu de învățare cu o căutare tot mai mare este cel virtual.

Implementarea educației în sistem e-learning a demarat însă destul de dificil în România. Încă nu putem afirma că fructificăm pe deplin avantajele pe care acest sistem le poate oferi, în mod deosebit în domeniul andragogiei, deși declarația Summitului European de e-Abilități include necesitatea extinderii, participării și a creșterii numărului programelor de formare în și prin intermediul TIC iar strategia de ocuparea forței de muncă stabilită de către Consiliul UE și Liniile Directoare Europene de Ocupare a forței de muncă stipulează că statele membre vor pune în aplicare E-strategii de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a dota toate persoanele fizice cu abilitățile necesare pentru o forță de muncă modernă într-o societate bazată pe cunoaștere.

Planul de Acțiune E-Learning 2007 al UE desemnează ca fiind prioritare: dotarea cu echipamente de înaltă calitate și acces îmbunătățit la rețele digitale, formare la toate nivelele și dezvoltarea unor noi medii de învățare – respectiv e-learning, dezvoltarea unor servicii și conținuturi multimedia de înaltă calitate, dezvoltarea și gruparea în rețele a centrelor pentru dobândirea de cunoștințe care să promoveze schimbarea și activitățile de cooperare.

În raportul privind creșterea economică și ocuparea forței de muncă din ianuarie 2007 și Consiliul European din martie 2007 se evidențiază că TIC poate fi utilizată pentru a îmbunătăți accesul la instruire și pentru a o adapta mai bine la nevoile angajatorilor și angajaților.

Într-o societate condusă de informații a devenit o necesitate stringentă promovarea alfabetizării digitale. E-learningul reprezintă în același timp soluția ideală de instruire și învățare continuă pentru cei care nu au acces facil la formare tradițională din cauza localizării geografice, a situației socio-economice sau a nevoilor speciale.

Un avantaj deosebit constă în posibilitatea creerii de rețele informaționale, adăugând astfel o dimensiune virtuală cooperării naționale și transnaționale dar și facilitarea unei actualizări foarte rapide a cunoștințelor și informațiilor.

Sistemul e-learning asigură conectivitate prin oportunitatea dialogului virtual fără îngrădiri spațiale, flexibilitate, depășind în primul rând, bariera clasică a orarului fix, asigură interactivitate prin forumuri virtuale, conferințe de grup, etc. și în același timp asigură colaborare care se realizează mult mai rapid și mai ușor prin intermediul conexiunilor virtuale.

Sistemul e-learning utilizat în andragogie susține în mod direct dezvoltarea economică durabilă prin experiențele de învățare menite să

furnizeze abilități și prin dezvoltarea de noi parcursuri în carieră, îmbunătățind astfel flexibilitatea participanților pe piața muncii, adaptabilitatea lor și creșterea gradului de ocupare, caracteristici ale unei societăți moderne și funcționale.

Pentru a fi viabilă, orice politică socială trebuie să beneficieze de suport social, să promoveze măsuri care sunt în concordanță cu valorile și aspirațiile populației, să fie considerată deci, legitimă. Domeniul politicilor sociale este, practic, baza pe care se poate realiza dezvoltarea iar în această arie de interes, piața muncii joacă un rol major, mai ales prin funcția ei de reglaj social – politic.

Prin muncă se valorifică resursele naturale în interesul omului. În epoca modernă, munca, una dintre mărfurile cele mai deosebite, se tranzacționează pe piața muncii.

Deoarece asigurarea unui locurilor de muncă determină echilibrul la nivel de societate, aceasta trebuie să se implice în procesul de ocupare găsiind permanent soluții de menținere a echilibrului între cerere și ofertă și de creștere a gradului de ocupare.

“Problema cheie a vieții economice este încercarea de a realiza în fiecare moment corespondența dintre nivelul de echilibru al bunurilor și serviciilor și nivelul ocupării depline, niveluri pe care nici un mecanism natural nu le face să coincidă, dar nu se poate tolera un ecart, deoarece nu se glumește cu ocuparea deplină; nici o civilizație nu ar suporta ca o parte a membrilor săi să găsească o muncă regulată și un venit normal, în timp ce alta este condamnată la mizerie pentru că nu i se oferă nici o ocazie de a câștiga un salariu; aceasta este nu numai o problemă de echilibru economic, ci și una de dreptate, de echilibru social și politic.”⁵ Stoleru Lionel, *L’équilibre et la croissance économique*, Dunod, Paris, 1969

Pentru a se asigura răspuns de reacție prompt și eficient din partea societății la fluctuațiile pieței muncii, trebuie ca populația să înțeleagă și să se familiarizeze cu noile procese economice și cu înnoirea continuă a acestora, să-și integreze permanența tranzitivității, să accepte adaptarea și readaptarea. Acestea presupun conștientizarea necesității acumulării de noi cunoștințe, dobândirii de noi abilități, însușirii de noi tehnici, practici și meserii, reconversie și reprofesionalizare. Trebuie însă luate în calcul limitele și imperfecțiunile pieței muncii, a cărei funcționare depine de mai mulți factori printre care: mediul economic, diferite instituții sociale și nu în ultimul rând, conduita agenților economici.

Pe lângă funcția productivă și cea distributivă, piața muncii are și o funcție socială și una educativă. Deși este condiționată de echilibrul celorlalte piețe, prin asigurarea locurilor de muncă, a satisfacției și a motivației muncii, condiționează stabilitatea și echilibrul social și politic.

⁵ Stoleru, L., 1969, *L’équilibre et la croissance économique*, Dunod, Paris

Piața muncii este și ea supusă unor modificări continue. Crește astfel nevoia de personal pluricalificat pentru asigurarea competitivității într-o societate a cunoașterii cu o economie bazată pe cunoaștere și într-un context extins, cel al Uniunii Europene.

În cadrul întâlnirii la nivel înalt de la Luxemburg s-a trasat profilul politicii europene în domeniul ocupării.

Consiliul European Extraordinar de la Lisabona – 2000, stipula, în cadrul politicii de ocupare deplină, ca rata generală a ocupării să ajungă în anul 2010 la 70% (60% pentru femei).

Problema calității și în special a calității muncii s-a ridicat tot în anul 2000 în cadrul Consiliului European de la Nisa.

Consiliul European de la Stockholm – 2001, a stabilit următoarele sarcini intermediare pentru ratele de ocupare până în 2005:

- 67% rata generală de ocupare;
- 57% rata de ocupare pentru femei;
- 50% rata de ocupare pentru persoane vârstnice.

Consiliul European de la Barcelona – 2002, stipula următoarele: Politicile active pentru realizarea ocupării depline: locuri de muncă mai multe și mai bune, reprezintă un domeniu care are nevoie de susținere specială.

Consiliul European de la Bruxelles – 2004, recomandă patru direcții de acțiuni structurale: adaptabilitatea forței de muncă, atragerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, îmbunătățirea calității ocupării și investiții în capitalul uman.

Capitalul uman și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii, devin obiectivele generale ale strategiei de dezvoltare a resurselor umane. Se urmărește asigurarea de oportunități egale de învățare pe tot parcursul vieții și dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive care să conducă la integrarea durabilă. Acțiunile vor fi grupate astfel: dezvoltarea capitalului uman prin educația și formarea profesională inițială și continuă – în contextul învățării pe tot parcursul vieții, promovarea ocupării depline, promovarea incluziunii sociale, dezvoltarea capacității administrative și a bunei guvernări.

Reconversia profesională este unul dintre mijloacele utilizate în vederea atingerii acestor obiective. În economia modernă, reconversia este un proces permanent menit să realizeze creșterea economică și condițiile sociale indispensabile dinamismului economic și social. Ea constă într-un proces de schimbare a meseriei, profesiei, specialității în care forța de muncă a fost alocată ca urmare a schimbărilor ce se produc în cadrul sistemelor economice de producție sub impactul modificării raportului dintre cerere și ofertă.

În încercarea de a prefigura variante de soluționare a problemelor care privesc șomajul și conflictele sociale, s-a recurs și la previziuni în domeniul reconversiei forței de muncă, previziuni menite să ofere o imagine de perspectivă a asigurării echilibrului între cerințele pieței și oferta de resurse

umane. Rezultatele acestor analize permit definirea strategiilor care aplicate în practică asigură condițiile pentru a dispune, la momentul necesar, de forța de muncă pregătită corespunzător atât ca număr, competență, structură cât și ca motivație pentru a îndeplini sarcinile și responsabilitățile cerute.

Cum putem să știm ce anume determină o persoană să desfășoare o anumită acțiune?

Este nevoie de empatie, de inteligență socială de simț al situației. Dar toate acestea se învață. Toate acestea sunt acolo, la îndemână, în amănunte, în atenție, în respect pentru tine și pentru intimitatea celorlalți, în bunăvoință, în aprecierea justă a propriei valori, în lucrul bine făcut și în muncă, în muncă neîncetată, în învățare conștientă continuă.

Andragogia cultivă în oameni dorința de a acționa, de a mișca și de a-și accelera mișcarea pentru a rezona cu momentul istoriei. Astfel pregătiți putem interveni pentru a schimba și a scrie noi înșine istoria.

Copiii noii generații trebuie motivați permanent pentru evoluție personală și socială, în spiritul învățării continue, în speranța împlinirii dezideratelor politicii de dezvoltare durabilă.

Adevărata libertate înseamnă prezență în propria viață și în viața societății.

Libertatea înseamnă acțiune.

BIBLIOGRAFIE

- Bloom, H., 2007, Creierul global: evoluția inteligenței planetare de la Big Bang până în secolul al XXI-lea, Editura Tehnică, București
- Conlin, S., Stîrnat, R. L., 2008, „Current challenges in development evaluation”, în *EVALUATION*, University of Sussex, UK, 2
- Grosu, N., 2007, Chintesența sociologiei-ediția a XI-a definitivă, Dacia, Cluj-Napoca
- Jinga, I., Istrate, E., 2008, Manual de Pedagogie, Editura ALL, București
- McCormick, J., 2006, Să înțelegem Uniunea Europeană. O introducere concisă, CODECS, București
- Massey, D., 2002, “A brief history of human society: The origin and role of emotion in social life”, în *American Sociological Review*, 67
- Neacșu, I., 1978, Motivație și învățare, Editura Didactică și Pedagogică, București
- Ristea, C., 2005, Piața muncii. Comportament. Modelare. Eficiență, Editura Cartea Universitară, București
- Ristea, C., 2008, Managementul organizației. Cunoștințe de bază, Editura Universității Transilvania din Brașov, Brașov
- Stoleru, L., 1969, L'équilibre et la croissance économique, Dunod, Paris
- Vlăsceanu, M., 2003, Organizații și comportament organizațional, Polirom, Iași

Zlate, M., 2007, *Tratat de psihologie organizațional – managerială*, Polirom, București

*** *Planul Național de Dezvoltare 2007 – 2013*

*** *Cadrul Strategic Național de Referință 2007 – 2013*

*** *Liniile Directoare Integrate Pentru Creștere Economică și Ocupare 2005 – 2008;*

*** *Documentul Comun de Evaluare 2005 (JAP-Joint Assessment Paper) ;*

*** *Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010;*

*** *Declarația Summitului European de e-Abilitati <http://www.e-skills-summit.org/>;*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

http://europa.eu.int/information_society/europe/2005/all_about/elearning/index_en.htm;

http://www.europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_en.html