Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Cod apel: PEO/79/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36
ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale Fondul Social European+:
Obiectiv de politică: O Europă mai socială
Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității
Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale
Fond: Fondul Social European+
Operațiune: Implementarea programului „Ține pasul"
Cod proiect: *311761*
Titlul proiectului: *EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI*

BROȘURĂ DE INFORMARE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

PROIECT „EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI"

„Eu nu sunt ceea ce mi se întâmplă, eu sunt ceea ce aleg să devin."

(Carl Jung)



ASOCIAȚIA EUROFED

ATR NOTHILFE

CUPRINS:

1. PREZENTAREA PROIECTULUI ŞI A INTERVENȚIILOR VIZATE 3
2. NEVOILE DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR 4
2.1 Evaluarea inițială a nevoilor și resurselor individuale 5
2.2 Planificarea și implementarea intervențiilor de consiliere 5
2.3 Monitorizarea și evaluarea progresului 6
2.4 Tendințe și inovații în consilierea pe piața muncii 6
2.5 Teorii și modele în consilierea carierei a adulților 6
2.6 Factorii care influențează deciziile de carieră ale adulților 6
2.7 Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei a adulților 7
2.8 Evaluarea nevoilor și resurselor individuale ale adulților în consilierea carierei 7
2.9 Dezvoltarea planurilor de carieră personalizate pentru adulți 7
2.10 Consilierea carierei în contextul schimbărilor sociale și tehnologice actuale 8
3. IMPORTANȚA CURSURILOR DE FORMARE ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ 8
3.1. Beneficiile cursurilor de formare pentru angajați și angajatori 8
3.2. Ce este formarea profesională 9
3.3 Alegerea programului de formare profesională și relevanța acestuia pentru piața muncii 10
3.4 Aspecte relevante în căutarea unui loc de muncă 10
3.5 Strategii de consiliere pentru căutarea unui loc de muncă 12
4. IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE A ANGAJAȚILOR 13
4.1 Contextul formării profesionale continue în mediul organizațional 13
4.2 Beneficiile formării profesionale continue pentru angajați 13
4.3 Dezvoltarea abilităților și competențelor 14
4.4 Beneficiile formării profesionale continue pentru organizație 14
4.5 Creșterea productivității și calității serviciilor 14
4.6 Metode și strategii eficiente de formare profesională continuă 15
5. FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ADULȚILOR – CADRUL GENERAL 15
5.1. Furnizori de formare profesionala continuă 15
5.2. Caracteristici ale programelor de formare profesională adresate angajaților 17
6. PARTICIPAREA LA FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ 18
6.1. Participarea la formarea profesională continuă pe categorii profesionale 18
6.2. Formarea prin diferite tipuri de programe 19

7. OPORTUNITĂȚILE DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ OFERITE DE PROIECTUL „EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI” 21

8. NOI COMPETENȚE APĂRUTE PE PIAȚA MUNCII 24

9. CUM SE POT ADAPTA ANGAJAȚII LA NOILE ABILITAȚI/COMPETENȚE CE VOR A APĂREA ÎN VIITOR PE PIAȚA MUNCII 26

10. CUM VA AFECTA SOCIETATEA NOILE ABILITĂȚI CE VOR APĂREA PE PIAȚA MUNCII 27

11. TEME SECUNDARE ȘI PRINCIPII ORIZONTALE VIZATE DE PROIECT 30

11.1 Principii orizontale 30

11.2 Teme secundare 36

12. RECOMANDĂRI 38

BIBLIOGRAFIE 39

1. PREZENTAREA PROIECTULUI ȘI A INTERVENȚIILOR VIZATE

Proiectul ***„EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI”*** este cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027 – Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității, Obiectiv Specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale, **Cod SMIS 311761.**

Obiectivul general al proiectului vizează furnizarea de măsuri integrate pentru un număr de 602 angajați din întreprinderi publice și private din regiunea dezvoltată București-Ilfov cu scopul promovării și motivării acestora pentru a participa la programe de formare profesională continuă, actualizării competențelor și/sau recalificării, facilitării tranziției profesionale si mobilității profesionale a acestora prin acțiuni de informare și conștientizare, consiliere profesională, formare profesională formală continuă, precum și prin acțiuni inovative pentru creșterea participării la programe de formare profesionala continua in rândul acestora.

Proiectul va sprijini și asista 602 angajați cu contract de muncă cu timp complet sau parțial din întreprinderi private și/sau publice din regiunea dezvoltată București-Ilfov pentru a-și dezvolta și consolida competențele profesionale prin participare la servicii de consiliere profesională, la programe de formare profesională continuă și obținerea unui certificat de calificare prin furnizarea de măsuri integrate precum:

1) Implementarea unei campanii de informare și conștientizare online a angajaților și angajatorilor pentru promovarea necesității și importanței participării adulților (angajaților) la programe de formare profesională continuă.

2) Furnizarea de servicii de consiliere profesională pentru 602 angajați din grupul țintă al proiectului, prin sesiuni de consiliere individuală și/sau de grup pentru toate persoanele incluse în grupul țintă, elaborarea și distribuirea unei Broșuri de informare și

orientare profesională, cu scopul încurajării participării membrilor din grupul țintă al proiectului la programele de formare profesională prevăzute în cadrul proiectului, precum și pentru dezvoltarea carierei acestora și informării cu privire la apariția de noi competențe pe piața muncii;

3) Furnizarea de servicii de formare profesională pentru 602 angajați din grupul țintă al proiectului în meserii/ocupații precum: Competentă digitală, inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică (280 persoane), Competență de citire, scriere și înțelegere a mesajului (154 persoane), Lucrător comercial (42 persoane), Patiser (56 persoane), Responsabil cu protecția datelor (42 persoane), Formator (28 persoane), precum și cursuri nonformale de tip workshop.

Printre **rezultatele așteptate** în urma implementării proiectului se numără:

- ✓ 602 persoane înscrise în cadrul activităților proiectului;
- ✓ o campanie de informare si publicitate a proiectului;
- ✓ 602 persoane din grupul țintă consiliate profesional pentru încurajarea participării la programele de formare profesională;
- ✓ 602 participanți înscriși în cadrul sesiunilor de formare;
- ✓ 43 sesiuni/grupe de formare de tip competente-cheie/specializare/calificare organizate;
- ✓ 602 participanți cursurile nonformale;
- ✓ minimum 542 persoane din grupul țintă obțin certificate de absolvire/competențe/calificare;
- ✓ minimum 83 persoane care obțin un certificat de calificarea în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000.

2. NEVOILE DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

Având în vedere dinamica vieţii profesionale şi personale, precum şi schimbarea contextului socio-economic şi trecerea la valorile economiei de piaţă, adaptarea devine o necesitate stringentă.

Pe de altă parte, activităţile specifice consilierii carierei se referă la: informare, sfătuire, evaluare, predare, relaţionare, feedback, supervizare, inovare, mentorat, oferire de informaţii despre muncă şi oportunităţile de formare continuă.

Procesul de consiliere în contextul pieței muncii implică identificarea și abordarea nevoilor individuale ale persoanelor în ceea ce privește cariera lor. Consilierul trebuie să fie familiarizat cu mediul de lucru, să înțeleagă cerințele pieței muncii oferind suport în identificarea oportunităților de carieră și să fie capabil să își adapteze abordarea în funcție de nevoile specifice ale fiecărui client, pentru a asigura succesul procesului de consiliere în contextul pieței muncii.

Consilierea carierei pentru adulți are o importanță crucială întrucât îi poate ajuta să își descopere interesele, abilitățile, valori și aptitudinile, facilitându-le astfel identificarea unui parcurs profesional potrivit. Prin intermediul acestui proces, adulții pot obține claritate asupra obiectivelor de carieră și pot lua decizii mai informate legate de educație și locuri de muncă. De asemenea, consilierea carierei poate avea beneficii semnificative precum creșterea satisfacției și performanței profesionale, scăderea stresului legat de carieră și îmbunătățirea echilibrului între viața personală și cea profesională.

2.1 Evaluarea inițială a nevoilor și resurselor individuale

Evaluarea inițială a nevoilor și resurselor individuale este un pas crucial în procesul de consiliere pe piața muncii. Consilierul trebuie să colecteze și să evalueze informații referitoare la abilități, experiență, interese și obiective de carieră ale beneficiarului. Această evaluare ajută la identificarea punctelor tari și a nevoilor de dezvoltare ale individului, oferind astfel baza pentru planificarea intervențiilor ulterioare de consiliere.

2.2 Planificarea și implementarea intervențiilor de consiliere

Planificarea și implementarea intervențiilor de consiliere se bazează pe rezultatele evaluării inițiale, precum și pe obiectivele de carieră ale beneficiarului. Consilierul trebuie să elaboreze un plan personalizat, care să cuprindă strategii și acțiuni specifice pentru a răspunde nevoilor individuale identificate. Implementarea acestor intervenții presupune ghidarea și sprijinirea beneficiarului în atingerea obiectivelor stabilite.

2.3 Monitorizarea și evaluarea progresului

Monitorizarea și evaluarea progresului în cadrul procesului de consiliere pe piața muncii este esențială pentru a asigura eficacitatea intervențiilor. Consilierul trebuie să evalueze constant progresul realizat de client în atingerea obiectivelor de carieră și să ajusteze planul de consiliere, atunci când este necesar. Această abordare asigură respectarea standardelor de calitate și oferă oportunitatea de a îmbunătăți rezultatele procesului de consiliere.

2.4 Tendințe și inovații în consilierea pe piața muncii

Tendințele actuale și inovațiile în consilierea pe piața muncii includ utilizarea tot mai des a tehnologiei în procesul de consiliere, precum platforme online de consiliere și aplicații mobile specializate. De asemenea, se observă o creștere a focusului pe consilierea în carieră pentru profesioniștii care doresc reconversia sau schimbarea domeniului de activitate. Alte inovații includ integrarea metodelor de consiliere cu programe de formare profesională și colaborarea cu angajatorii pentru a asigura potrivirea între nevoile pieței muncii și competențele individuale.

2.5 Teorii și modele în consilierea carierei a adulților

Una dintre teoriile importante în consilierea carierei a adulților este teoria dezvoltării carierei propusă de Donald Super, care descrie stadiile de dezvoltare a carierei și rolul pe care acesta îl are în alegerea și gestionarea carierei. De asemenea, modelul Holland este o altă abordare relevantă, care consideră că oamenii se împart în șase tipuri diferite, denumite tipuri RIASEC, bazate pe personalitate și preferințe profesionale. Alte teorii și modele includ teoria gestionării rolului, teoria tranziției carierei și modelul satisfacției în muncă, toate aducând contribuții semnificative în înțelegerea și abordarea consilierii carierei a adulților.

2.6 Factorii care influențează deciziile de carieră ale adulților

Deciziile de carieră ale adulților sunt influențate de o serie de factori, printre care se numără educația și formarea profesională anterioară, valorile personale și societale, interesele și abilitățile individuale, dar și condițiile economice și de piață. Factorii personali, cum ar fi preferințele și aptitudinile, au un impact semnificativ asupra deciziilor de carieră ale adulților. De asemenea, influențele sociale și culturale, precum modelele de carieră ale părinților sau ale altor persoane din mediul de viață, joacă un rol important în procesul de luare a deciziilor

legate de carieră. Alte influențe pot include experiențele anterioare de muncă, expunerea la noi oportunități și tendințe în domenii specifice, sau chiar schimbările tehnologice și sociale care pot afecta piața muncii și opțiunile de carieră disponibile.

2.7 Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei a adulților

Metodele și tehnicile utilizate în consilierea carierei a adulților pot include evaluarea abilităților și intereselor, folosind instrumente precum teste de aptitudini și inventare de interese. Consilierul poate aplica, de asemenea, tehnici de explorare a valorilor și a personalității, pentru a înțelege mai bine aspirațiile și potențialul profesional al clientului. În plus, consilierii pot folosi întrebări deschise și tehnici de ascultare activă pentru a ajuta adulții să exploreze opțiunile de carieră și să identifice obstacolele sau fricile legate de schimbare. De asemenea, pot fi folosite diverse tehnici de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor pentru a ghida adulții în identificarea și realizarea obiectivelor lor de carieră.

2.8 Evaluarea nevoilor și resurselor individuale ale adulților în consilierea carierei

Evaluarea nevoilor și resurselor individuale ale adulților în consilierea carierei implică utilizarea unor instrumente precum teste de aptitudini, de personalitate și de interes profesional, interviuri structurate și analiza istoricului educațional și profesional. Acestea vor ajuta consilierii să înțeleagă mai bine nevoile și resursele individuale ale adulților, și să le ofere suport în identificarea obiectivelor și a direcției carierei lor. Este important ca această evaluare să fie personalizată, luând în considerare contextul cultural, social și economic al fiecărui adult, astfel încât recomandările și planurile de carieră să fie realiste și adecvate. De asemenea, este esențială transparența și confidențialitatea în procesul de evaluare, pentru a asigura încrederea și colaborarea continuă cu adulții în consilierea carierei lor.

2.9 Dezvoltarea planurilor de carieră personalizate pentru adulți

În dezvoltarea planurilor de carieră personalizate pentru adulți, consilierii de carieră utilizează informațiile obținute în procesul de evaluare pentru a identifica obiectivele de carieră ale adulților și pentru a crea planuri specifice pentru atingerea acestora. Aceste planuri iau în considerare interesele, aptitudinile, valorile și experiența profesională a fiecărui adult, oferind recomandări specifice referitoare la formare, dezvoltare profesională, schimbări de angajare sau promovare. Consilierii oferă sprijin și

resurse pentru ca adulții să-și implementeze planurile de carieră și să-și atingă obiectivele profesionale, asigurându-se că acestea sunt realiste, fezabile și aliniate cu nevoile individuale ale adulților.

2.10 Consilierea carierei în contextul schimbărilor sociale și tehnologice actuale

Consilierea carierei a adulților în contextul schimbărilor sociale şi tehnologice actuale implică o adaptare continuă la noile cerințe ale pieței muncii și noile tehnologii disponibile. Consilierii de carieră trebuie să fie la curent cu evoluțiile din domeniul tehnologic și cu schimbările din mediul socio-economic, astfel încât să poată oferi informații actualizate și să identifice oportunitățile de carieră potrivite pentru adulți. Ei trebuie să fie familiarizați cu tendințele de muncă flexibilă și tele-muncă, precum și cu impactul noilor tehnologii în diferite sectoare de activitate. De asemenea, trebuie să fie pregătiți să abordeze aspecte legate de re-calificare și schimbarea domeniului de activitate, oferind suport și consiliere adaptată la noile provocări ale pieței muncii.

3. IMPORTANȚA CURSURILOR DE FORMARE ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

3.1. Beneficiile cursurilor de formare pentru angajați și angajatori

Formarea adulților este considerată crucială pentru angajabilitatea pe termen lung. Cu toate acestea, în România dezvoltarea profesională a angajaților are multe deficiențe. Dovada acestui fapt este lipsa de personal bine pregătit și lipsa de structuri pentru formarea angajaților. Aceste neajunsuri duc la o calitate slabă în producție și servicii, la gestionarea ineficientă a resurselor umane și la risipa de resurse.

În țările membre U.E. în ultimele decenii angajatorii, dar și organizațiile sociale par să recunoască din ce în ce mai mult că educația și formarea fac parte din misiunea lor și, prin urmare acordă o atenție tot mai mare formării profesionale a angajaților. Investiția în formarea adulților crește capacitatea de adaptare a forței de muncă și crește capacitatea de dezvoltare a organizațiilor/ instituțiilor angajatoare.

Programele de formare aduc numeroase beneficii atât angajaților, cât și angajatorilor. Angajații pot beneficia de dezvoltarea abilităților și competențelor relevante în domeniul lor,

ceea ce le poate crește satisfacția la locul de muncă și le poate oferi noi oportunități de avansare. Pe de altă parte, angajatorii pot observa o creștere a productivității și calității muncii din partea angajaților lor, ceea ce poate duce la îmbunătățirea performanțelor organizaționale și a competitivității pe piața muncii.

3.2. Ce este formarea profesională

Conceptul de **formare profesională** poate fi definit ca o procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diploma, eliberate conform legislației în vigoare.

Formarea profesională este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă în vederea (re)integrării acestora pe piața forței de muncă.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Formarea profesională este importanta deoarece asigură:

1. **Adaptabilitate la schimbare**: Într-o lume în continuă schimbare, abilitatea de a învăța lucruri noi și de a te adapta rapid la noile tehnologii și metode de lucru sunt aspecte esențiale. Formarea profesională îți permite să rămâi la curent cu toate noutățile.
2. **Îmbunătățirea competențelor**: Formarea profesională te ajută să-ți dezvolți abilitățile și cunoștințele într-un domeniu specific. Cu cât ești mai bine pregătit practic și teoretic, cu atât ai șanse mai mari de a avansa în carieră și de a obține locuri de muncă mai bine plătite.
3. **Creșterea încrederii**: O bună formare profesională te va ajuta să dobândești încrederea în propriile abilități. Cu cât ești mai încrezător în ceea ce faci, cu atât vei reuși să te descurci mai bine în situații dificile și să ai randament la locul de muncă.
4. **Avansarea în carieră**: Cei care investesc în formare profesională au șanse mai mari de a avansa în carieră. Angajatorii apreciază angajații care se dezvoltă continuu și care aduc valoare companiei prin noile competențe dobândite.

5. **Îmbunătățirea calității vieții**: Formarea profesională te poate ajuta să ai un loc de muncă mai bun și mai bine plătit, ceea ce poate duce la un trai mai plăcut și confortabil.
6. **Contribuție la dezvoltarea economiei**: Prin dezvoltarea abilităților și competențelor forței de muncă, formarea profesională contribuie la creșterea economică și la stimularea inovației în diverse sectoare.[1]

3.3 Alegerea programului de formare profesională și relevanța acestuia pentru piața muncii

La alegerea unui program de formare, este important să luăm în considerare relevanța acestuia pentru piața muncii. Acest lucru înseamnă că programul trebuie să ofere competențele și abilitățile necesare pentru a răspunde cerințelor și nevoilor actuale ale angajatorilor. De exemplu, în contextul unei schimbări tehnologice accelerate, programele de formare ar trebui să se concentreze pe dezvoltarea abilităților digitale, de programare sau de analiză de date, pentru a asigura inserția cât mai eficientă a absolvenților pe piața muncii.

Relevanța programului pentru piața muncii este crucială pentru succesul viitor al absolvenților. Programele trebuie să fie actualizate și să țină cont de tendințele și schimbările din industrie, pentru a se asigura că absolvenții dețin abilitățile și cunoștințele cerute de angajatori. De asemenea, parteneriatele cu companii și instituții relevante pot contribui la adaptarea conținutului cursurilor la cerințele pieței de muncă, oferindu-le astfel cursanților avantajul unei perspective mai realiste asupra aşteptărilor şi oportunităților din lumea profesională.

3.4 Aspecte relevante în căutarea unui loc de muncă

Dacă vă căutați o carieră care să vi se potrivească, este important să aveți tot timpul în minte o strategie atunci când hotărâți să luați o decizie profesională. Construind o strategie în acest sens aveți șansa eficientizării procesului de angajare. Când vă veți contura ideea de strategie este necesar să vă propuneți obiectivele prin care să se demareze procesul.

Aşadar, primul pas în stabilirea strategiei este îndreptat către analiza şi stabilirea noilor obiective profesionale (şi/ sau personale). Obiectivele pot fi legate de domeniul în care vă doriți să vă construiți o carieră, de rolul / poziţia pe care o veți ocupa în firmă, companie,

[1] https://www.eucom.ro/formarea-profesionala-cheia-catre-succes-si-dezvoltare-in-cariera/

instituție, de oportunitățile de creştere şi dezvoltare personală pe care locul de muncă vi le pot oferi, tipul de organizaţie, salariu etc.

Pentru a atinge un obiectiv este necesar să vi-l definiţi cât mai bine. Pentru aceasta, stabiliţi priorităţi în criteriile de selecţie a jobului: ce este mai important, mediul organizaţional, responsabilităţile, posibilitățile de dezvoltare, salariul sau renumele companiei?

Trebuie să vă cunoaşteți foarte bine drepturile și să conștientizați că nu doar companiile pot să îşi stabilească cerinţe şi criterii de selecţie, ci şi voi puteți să vă creați o serie de cerințe de la locul de muncă pe care îl vizați. O analiză realistă a pieței în care funcționează angajatorii, o cunoaştere mai bună a cerințelor acestora, dar şi a trendurilor de piață, o bună pregătire în realizarea portofoliului de angajare, pot fi cheia eficienței prin care obțineți jobul care vi se potrivește.

Piața muncii şi modul în care ea fluctuează, reprezintă un alt aspect demn de luat în calcul când vă căutaţi un nou loc de muncă. Când vă doriți să obțineți un job, cred că este important să vă răspundeți la următoarele întrebări:

- **Are piața nevoie de specialiști în domeniul meu?**

Dacă da, atunci aţi prins o perioadă în care specializarea voastră este o resursă vitală pentru un anumit sector de activitate. Dacă nu, atunci înseamnă că specializarea pe care o deținеţi se poate afla pe un sector de nișă, care necesită o atenție sporită atunci când se fac primii pași către angajare.

- **Există pe piață tipul de post pe care mi-l doresc?**
- **Jobul se va raporta la nivel local, național sau internațional?**
- **Sunt pregătit / îmi doresc să lucrez la nivelul unei companii mici sau vizez direct o companie multinațională?**

Odată ce cunoașteți răspunsul la aceste întrebări, puteți să considerați că ați trecut printr-o scurtă analiză în ceea ce privește așteptările voastre profesionale, dar şi că ați reușit să ajungeți la o autocunoaştere personală şi o evaluare obiectivă a ceea ce vreţi, ceea ce puteți și ceea ce nu puteți să realizaţi pentru moment[2].

---

[2] BĂRĂGAN, T.; BUCINSCHI, C.; CABULEA, L.; CĂLĂRAŞU, O. D.; FRAILICH, G.; LIŢOIU, N.; GRAMA, B.; GHIGHIU, M.; LUCA, A. G.; POTECEA, O.; LIŢOIU, N. GHID PRACTIC DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ, elaborat în cadrul proiectului Student azi! Profesionist mâine! Îmbunătățirea

Bunele practici în consilierea pe piața muncii includ abordarea personalizată a nevoilor fiecărui subiect, furnizarea de informații relevante și actualizate despre piața muncii, consilierea eficientă în redactarea unui CV și scrisoare de intenție, precum și oferirea de sfaturi pentru pregătirea și susținerea unui interviu de angajare. De asemenea, este important să se ofere sprijin emoțional și să se promoveze încrederea în abilitățile fiecărui client, pentru a-i ajuta să depășească obstacolele și să-și atingă obiectivele legate de cariera lor.

3.5 Strategii de consiliere pentru căutarea unui loc de muncă

Pentru a oferi consiliere eficientă în căutarea unui loc de muncă, este important să se încurajeze clientul să-și identifice interesele, abilitățile și valori, să-și stabilească obiective realiste legate de carieră și să-și dezvolte un plan de acțiune. De asemenea, strategiile eficiente includ furnizarea de informații despre piața muncii, metode de căutare a ofertelor de muncă, tehnicile de networking și utilizarea platformelor online dedicate recrutării. Consilierul trebuie să ofere ghidare în optimizarea profilului online al clientului și să-i încurajeze să participe la evenimente de recrutare și networking pentru a-și crește șansele de angajare.

Consilierea pe piața muncii reprezintă un element crucial în susținerea angajaților și angajatorilor în atingerea obiectivelor lor profesionale. Este important ca serviciile de consiliere să fie personalizate și adaptate la nevoile individuale ale fiecărei persoane. De asemenea, o atenție deosebită trebuie acordată promovării unor cursuri de formare relevante, care să sprijine dezvoltarea profesională continuă a angajaților. Recomandările finale includ implicarea continuă a specialiștilor în domeniu pentru a promova importanța formării continue și a educației în carieră în rândul angajaților și angajatorilor, precum și implementarea unor strategii eficiente pentru a oferi sprijin în accesarea resurselor de formare disponibile pe piața muncii.

procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar (IMPULS), cod proiect POSDRU/160/2.1./S/139928, 2015.

4. IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE A ANGAJAȚILOR

Educaţia şi formarea profesională continuă cunoscută şi ca formare profesională pentru adulţi este disponibilă pentru cursanţi cu vârsta de minim 16 ani. Programele de formare profesională ajută la dezvoltarea competenţelor dobândite în calificarea existentă, la însuşirea de noi competenţe în acelaşi domeniu ocupaţional, la însuşirea competenţelor fundamentale/cheie sau a unor competenţe tehnice noi, specifice unei noi ocupaţii.[3]

Pentru 2030, România şi-a stabilit ca obiectiv o rată de 17,4% de participare a adulților (25-64 ani) la învățarea pe tot parcursul vieții. Acest procent este de trei ori mai mare decât rata de participare înregistrată în 20225, respectiv 5,4%. România a înregistrat o creştere a acestui indicator în ultimii ani, raportat la 1,3% în 2019, însă este încă departe de atingerea mediei europene - 11,98% în 2022.[4]

4.1 Contextul formării profesionale continue în mediul organizațional

Contextul formării profesionale continue în mediul organizațional este definit de nevoile și cerințele specifice ale organizației, precum și de tendințele din piața muncii. Acesta include evaluarea competențelor existente, identificarea lacunelor de cunoștințe și abilități, precum și stabilirea obiectivelor de formare. De asemenea, contextul cuprinde și resursele disponibile pentru formare, precum bugetul alocat și accesul la tehnologii și instrumente moderne.

4.2 Beneficiile formării profesionale continue pentru angajați

Beneficiile formării profesionale continue pentru angajați sunt numeroase și includ dezvoltarea abilităților și competențelor acestora. Prin participarea la programe de formare, angajații au oportunitatea de a-și îmbunătăți cunoștințele și de a învăța noi tehnici și metode de lucru. De asemenea, ei pot să-și dezvolte abilități specifice necesare pentru a răspunde

---

[3] Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2019 - Educaţia şi formarea profesională în România. https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf, Luxembourg: Oficiul pentru Publicaţii.

[4] https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2024/05/ANEXA-5.pdf

cerințelor locului de muncă și pentru a face față provocărilor din cadrul organizației. Această creștere a competențelor le permite angajaților să-și îmbunătățească performanța, să-și asume mai multe responsabilități și să se adapteze mai ușor la schimbările din mediul de lucru.

4.3 Dezvoltarea abilităților și competențelor

Dezvoltarea abilităților și competențelor este unul dintre principalele beneficii ale formării profesionale continue pentru angajați. Prin participarea la programe de formare, aceștia își pot îmbunătăți abilitățile tehnice, de comunicare, de leadership și de rezolvare a problemelor. De asemenea, ei pot să-și dezvolte competențe specifice necesare pentru a-și îmbunătăți performanța în cadrul organizației, cum ar fi abilități de planificare și organizare, abilități de lucru în echipă sau abilități de gestionare a stresului. Toate aceste competențe dezvoltate în cadrul formării profesionale continue au un impact pozitiv asupra carierei angajaților și contribuie la succesul și dezvoltarea lor profesională.

4.4 Beneficiile formării profesionale continue pentru organizație

Creșterea productivității și calității serviciilor reprezintă unul dintre cele mai mari beneficii ale formării profesionale continue pentru organizație. Prin oferirea angajaților oportunitatea de a-și dezvolta abilitățile și cunoștințele, aceștia devin mai eficienți în îndeplinirea sarcinilor lor. Acest lucru se traduce direct într-o creștere a productivității organizației, iar, implicit, o îmbunătățire a calității serviciilor oferite clienților. Angajații bine pregătiți profesional sunt mai puțin predispuși la erori și au capacitatea de a aborda provocările cu mai multă încredere, având un impact direct asupra satisfacției clienților și a imaginii companiei.

4.5 Creșterea productivității și calității serviciilor

Creșterea productivității și calității serviciilor este unul dintre principalele rezultate ale formării profesionale continue a angajaților. Prin îmbunătățirea competențelor și abilităților angajaților, aceștia pot desfășura mai eficient sarcinile specifice fiecărei poziții. De asemenea, o pregătire continuă în domeniul tehnicilor și metodelor de lucru duce la reducerea erorilor și la optimizarea proceselor interne. Aceste aspecte au un impact direct asupra calității produselor și serviciilor oferite de organizație, sporind satisfacția clienților și consolidând reputația companiei pe piață.

4.6 Metode și strategii eficiente de formare profesională continuă

O metodă eficientă de formare profesională continuă este reprezentată de training-urile, care constau în sesiuni intensive de învățare teoretică și practică, concentrate pe îmbunătățirea abilităților și competențelor angajaților. Acestea pot fi personalizate în funcție de nevoile specifice ale organizației și pot acoperi subiecte variate, de la tehnici de leadership până la dezvoltare personală și profesională. De asemenea, workshop-urile reprezintă o modalitate interactivă de formare, în care angajații au posibilitatea să participe la discuții și activități practice, având prilejul să își îmbunătățească abilitățile într-un mod dinamic și colaborativ.

5. FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ADULȚILOR – CADRUL GENERAL

5.1. Furnizori de formare profesionala continuă

Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților prevede că formarea profesională a adulților se poate realiza, în condițiile prevăzute de ordonanță, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora, denumite **furnizori de formare profesională**.

Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, activități de formare profesională și sunt autorizați în condițiile legii.

Așadar, furnizorul de formare profesională poate fi definit ca prestator al serviciilor de formare profesională, persoană juridică de drept public sau privat ori persoană fizică, care a prevăzut în actul de înființare sau în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, activități de formare profesională conform codului CAEN.

Furnizori de formare profesională continuă pentru angajați

Reglementările în domeniu precizează o mare varietate de instituții și organizații cu rol de furnizori de formare profesională continuă, atât în sectorul public, cât și în cel privat: universități, unități de învățământ profesional și tehnic, asociații patronale, camere de comerț și industrie, sindicate, organizații nonguvernamentale etc.

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) în anul 2019 menționează: *"Conform datelor la nivel naţional, numărul de cursanţi adulţi înscrişi în programe autorizate de formare profesională a continuat să crească pe parcursul ultimului deceniu. Aproximativ 400 000 de adulţi pe an sunt înscrişi în 13 815 de programe de formare profesională oferite de 6 000 de furnizori autorizaţi.*[5]

A. Furnizori din sectorul public

- **Centre Regionale de Formare Profesională a Adulților (CRFPA)** – în prezent funcționează 8 astfel de centre, care analizează nevoile regionale de formare și propun programe de formare adecvate nevoilor identificate.
- **Centre de pregătire specifice anumitor domenii de activitate, cu finanțare publică** – asigură inițierea și derularea programelor de formare în domenii de specialitate.

B. Furnizori din sectorul privat

- Asociații culturale sau religioase;
- Organizații sindicale;
- Organizații non-guvernamentale (asociații, fundații);
- Agenți economici (de tip societăți comerciale), care au ca obiect de activitate definit explicit în actul de înființare, organizare și funcționare inclusiv organizarea și derularea de programe de formare;
- Asociații profesionale sau patronale.

Aceste instituții oferă formare specifică (calificare, perfecționare) pentru anumite domenii de activitate, precum și o serie de cursuri de calificare/perfecționare pentru publicul larg, în domenii conexe. De asemenea, unele dintre acestea au rol în instituirea unor standarde de calitate în formarea profesională continuă.

[5] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4171

5.2. Caracteristici ale programelor de formare profesională adresate angajaților

Potrivit legislației naționale, formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ:

a) formarea profesională inițială – asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă;

b) formarea profesională continuă – ulterioară formării inițiale și asigură adulților, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare:

a) inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

b) calificarea, respectiv **recalificarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) perfecționarea, respectiv **specializarea,** reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specializări, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile adulților.

Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;

b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;

c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;

d) alte forme de pregătire profesională.

Formarea profesională se poate realiza și prin ucenicie la locul de muncă.

Formarea profesională a adulților se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu.

Pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariați, angajatorii vor consulta organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților în vederea elaborării planurilor de formare profesională în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale.

În anul 2024, până la finele lunii decembrie, au fost încadrate 9.415 persoane, după cum urmează:

• 274 persoane care au participat la cursuri începute în anul 2022, finalizate în anul 2023 şi monitorizate în 2024;

• 5.826 şomeri absolvenţi ai cursurilor începute în anul 2023 şi monitorizate în 2024;

• 3.315 şomeri absolvenți ai cursurilor organizate în anul 2024.

Din totalul de 9.415 persoane încadrate în anul 2024:

• 5.862 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din BAS;

• 3.553 persoane au fost încadrate ca urmare a finalizării cursurilor de formare profesională finanțate din fonduri externe.[6]

6. PARTICIPAREA LA FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

6.1. Participarea la formarea profesională continuă pe categorii profesionale

Faptul că adulții au început să conștientizeze nevoia învățării pe tot parcursul vieții, tot pentru a-și asigura un stil de viață mai bun, a condus către o participare mai mare a acestora la programele de formare. În cazul salariaților, participarea poate fi răspuns la recomandările angajatorului sau din simpla dorință de a avansa în carieră.

Participarea persoanelor la programe de formare profesională este limitată de adaptarea și dezvoltarea insuficientă a formelor de sprijin acordat participării adulților la formarea profesională continuă, în mod deosebit a persoanelor care se confruntă cu perioade de

[6] https://www.anofm.ro/wp-content/uploads/2025/01/Raport-formare-decembrie-2024.pdf

tranziție pe piața forței de muncă, a muncitorilor în risc de șomaj, a persoanelor șomere, a grupurilor dezavantajate și a persoanelor cu vârsta peste 50 de ani.

Formarea profesională continuă se realizează în rândul:

- angajaților – în cadrul întreprinderilor;
- șomerilor – prin intermediul ANOFM;
- la nivel național – prin diferite programe de dezvoltare a resurselor umane.

Atât întreprinderile, instituțiile administrative, cât și întregul sector public prezintă mare interes de participare la programele de formare profesională. Oferta de formare a angajatorilor cuprinde atât cursuri de formare profesională, cât și alte forme de organizare a formării.

Formarea profesională în cadrul întreprinderilor se realizează, în cea mai mare parte, într-un cadru non-formal, pentru care nu există norme bine definite de recunoaștere la nivelul sistemului. Ponderea întreprinderilor care apelează la cursuri de formare oferite de instituții specializate în domeniu este în creștere, dar această creștere poate fi datorată și derulării programelor de formare cu finanțare europeană.

Programele de formare oferite angajaților sunt organizate și desfășurate în cadrul instituției în care aceștia își desfășoară activitatea, cu formatori proprii sau externi, sau în cadrul unor instituții specializate în furnizarea de programe de formare.

Cursurile la care participă angajații sunt organizate și desfășurate de instituții de profil, în spațiile furnizorilor sau în cadrul organizațiilor unde au fost aduși furnizori externi pentru a satisface nevoile de formare ale angajaților. În cazul companiilor care dispun de formatori, spații și centre de formare proprii cu echipamente corespunzătoare, există și un departament de resurse umane care se ocupă de organizarea programelor.

6.2. Formarea prin diferite tipuri de programe

Conform UNESCO educația adulților este o componentă de bază a învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta cuprinde toate formele de educație și învățare care au ca scop asigurarea participării tuturor adulților la viața societății și la viața profesională. Ea se referă la tot ansamblul de procese de învățare, formale, non-formale și informale, prin care adulții dezvoltă și își îmbogățesc capacitățile de viață socială și de muncă, atât în propriul interes, cât și în cel al comunităților, organizațiilor și societăților lor.[7]

[7] UNESCO, Recomandări privind Învățarea și Educația Adulților (Recommendation on Adult Learning and Education), 2015

Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Aceste competențe profesionale se pot dobândi, potrivit legislației, prin trei căi:

a) *pe cale formală* – parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;

b) *pe cale nonformală* – practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea;

c) *pe calea informală* – modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate: contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educațional, familie, societate sau mediu profesional.

Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii, specializări și profesii cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România (C.O.R.). De asemenea, programele de formare profesională se organizează de furnizori și pentru: competențe profesionale comune mai multor ocupații; competențe-cheie; competențe transversale.

Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel național, competențe necesare practicării unei ocupații, respectiv specifice unei calificări.

Programele de formare spre care se orientează angajații corespund, în general, prin tematica lor, nevoilor acestora legate de o cât mai bună performanță la locul de muncă. Angajații își doresc, fie să își aprofundeze cunoștințele și să își îmbunătățească aptitudinile sau deprinderile pe care deja le dețin, fie să dezvolte alte competențe de care consideră că ar avea nevoie și că ar trebui să le stăpânească în viitor.

Activitatea principală a inițiatorilor de proiecte finanțate nerambursabil constă în oferirea cursurilor de formare profesională. Principalul domeniu de activitate în care au fost organizate cursuri de formare a fost domeniul TIC, urmat de programe destinate competențelor specifice activităților din zona alimentației publice sau turismului, succesiv fiind domeniul industriei textile sau alimentare.

Angajații care activează în zona tehnică sunt incluși în programe specifice unde accentul este pus pe cunoștințele tehnologice de specialitate, pe învățarea celor mai moderne sisteme și proceduri, pe folosirea celor mai noi echipamente și dotări, în condiții de maximă siguranță.

În cadrul cursurilor specifice se încadrează și domeniul vânzărilor, astfel încât angajații să poată începe de la baza procesului de vânzare prin competențe introductive, anume comunicarea și abordarea clienților; acestea fiind urmate de cursuri de pregătire în negociere, medierea situațiilor dificile și despre cum se poate transforma un potențial cumpărător în client.

7. OPORTUNITĂȚILE DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ OFERITE DE PROIECTUL „EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI"

Formarea profesională a adulților ar trebui să își găsească un loc primordial în conținutul tuturor programelor ce au ca scop relansarea economică națională. Educația reprezintă un proces în urma căruia indivizii obțin anumite cunoștințe și calități astfel încât integrarea socială să fie mai ușor de realizat.

În regiunea dezvoltată București-Ilfov se regăsesc un număr considerabil de persoane fără școală și un grad ridicat de analfabetism, fapt care duce la gradul mare de șomaj și neocupare în rândul persoanelor in vârstă de muncă de la nivelul regiunii. Nerezolvarea acestor probleme poate conduce la accentuarea șomajului și implicit la îngreunarea bugetului asigurărilor sociale de șomaj, lipsa veniturilor pentru persoanele inactive, ocupate în agricultura de subzistență și semisubzistență, fapt ce conduce mai departe la înrăutățirea condițiilor de trai și izolare socială.

Prin furnizarea programelor de formare profesională continuă angajaților din regiunea dezvoltată București-Ilfov scade riscul șomajului, crește posibilitatea de reconversie profesională a acestora și (re)integrarea pe piața forței de muncă.

Proiectul ***„EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI"*** are ca finalitate sprijinirea și asistarea a minim 602 angajați cu contract de munca cu timp complet sau parțial din întreprinderi private si/sau publice din regiunea dezvoltată București-Ilfov prin furnizarea de servicii de consiliere profesionala, programe de formare profesională acreditate precum și măsuri inovative pentru creșterea participării la programe de formare profesională continuă, prin **trei tipuri de intervenții:**

1. *Organizarea și derularea unei campanii de conștientizare a angajaților și angajatorilor din regiunea dezvoltată București-Ilfov cu privire la importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă*, prin derularea unei campanii online

de informare și conștientizare a angajaților și angajatorilor cu privire la necesitatea și importanța participării la programe de formare profesională.

2. *Furnizarea serviciilor personalizate de consiliere pentru un număr de 602 angajați* înscriși în grupul țintă al proiectului, *elaborarea și distribuirea unei Broșuri de informare și orientare profesională* cu scopul încurajării participării membrilor din grupul țintă al proiectului la programele de formare profesională prevăzute în cadrul proiectului, precum și pentru dezvoltarea carierei acestora și informării cu privire la apariția de noi competențe pe piața muncii.

3. *Furnizarea programelor de formare profesională pentru 602 angajați din întreprinderi publice si/sau private*, respectiv cursuri de formare profesionala autorizata, pe perioada de implementare a proiectului, conform Analizei sintetice a pieței muncii, realizate de cei 2 parteneri, respectiv: Competentă digitală, inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică (280 persoane), Competență de citire, scriere și înțelegere a mesajului (154 persoane), Lucrător comercial (42 persoane), Patiser (56 persoane), Responsabil cu protecția datelor (42 persoane), Formator (28 persoane), precum și minimum 43 sesiuni de cursuri nonformale de tip workshop de formare pe teme precum managementul relației cu clienții/ autonomia învățării/ gestionarea emoțiilor/ cum să avem progres în carieră/ managementul timpului/ management performant/ leadership/ metode și tehnici eficiente de vânzare, la care vor participa toți cei 602 angajați din grupul țintă în grupe câte 14 persoane.

Partenerii proiectului vor furniza următoarele programe de formare profesională pentru un total de 602 persoane din grupul țintă, împărțite pe grupe de participanți:

Partenerul 1 – Asociația EUROFED:

- 20 grupe Competentă digitală, inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică, 14 participanți/grupă, 280 participanți total;
- 11 grupe Competență de citire, scriere și înțelegere a mesajului, 14 participanți/grupă, 154 participanți total;
- 3 grupe Lucrător comercial, 14 participanți/grupă, 42 participanți total;
- 4 grupe Patiser, 14 participanți/grupă, 56 participanți total;
- 22 grupe cursuri nonformale de tip workshop, 14 participanți/grupă, 308 participanți total.

Partenerul 2 – ASOCIATIA ATR NOTHILFE:

- 3 grupe Responsabil cu protecția datelor, 14 participanți/grupă, 42 participanți total;
- 2 grupe Formator, 14 participanți/grupă, 28 participanți total;
- 21 grupe cursuri nonformale de tip workshop, 14 participanți/grupă, 294 participanți total.

Durata cursurilor furnizate în cadrul proiectului:

Durata programelor de formare profesională de tip calificare va fi:

- **16 ore pentru workshop-uri;**
- **40 ore pentru competențele-cheie:** Competentă digitală, inclusiv de siguranță pe internet și securitate cibernetică și Competență de citire, scriere și înțelegere a mesajului;
- **180 ore pentru ocupațiile:** Responsabil cu protecția datelor și Formator;
- **360 ore pentru ocupațiile:** Lucrător comercial și Patiser.

Menționăm faptul că aceste cursuri se pot modifica, în funcție de legislația din domeniul formării profesionale din România, nevoile angajatorilor și membrilor din grupul țintă la momentul înscrierii în grupul țintă al proiectului.

8. NOI COMPETENȚE APĂRUTE PE PIAȚA MUNCII

În ultimii ani, piața muncii a trecut printr-o transformare semnificativă datorită revoluției digitale și schimbărilor rapide în mediul de afaceri[8]. Tehnologiile emergente, precum inteligența artificială (IA), big data și automatizarea, au schimbat cerințele angajatorilor, determinând apariția unor noi competențe.

Astfel, printre ***noile competențe*** apărute pe piața muncii din România putem enumera[9]:

1. **Competențe digitale avansate**: programare, analiza datelor, inteligența artificială și securitatea cibernetică sunt acum esențiale.
2. **Abilități de rezolvare a problemelor complexe**: capacitatea de a gândi critic și de a găsi soluții eficiente pentru probleme complexe este foarte apreciată.
3. **Creativitate și inovație**: gândirea creativă și capacitatea de a aduce soluții inovatoare sunt esențiale pentru a rămâne competitiv.
4. **Flexibilitate și adaptabilitate**: capacitatea de a se adapta rapid la schimbări și de a învăța noi tehnologii este crucială.
5. **Competențe de comunicare eficientă**: comunicarea clară și concisă, atât verbală cât și scrisă, este vitală în orice domeniu.
6. **Lucru în echipă și colaborare**: capacitatea de a lucra eficient în echipă și de a colabora cu colegi este esențială pentru proiectele complexe.
7. **Competențe de leadership și management**: liderii care pot inspira și motiva echipele sunt foarte căutați.

Avantajele și dezavantajele apariției noilor competențe pe piața muncii

Odată cu apariția noilor competențe pe piața muncii, acestea comportă avantaje și dezavantaje după cum urmează.

---

[8] Vlad Alexandru, 2024 - Cele mai căutate joburi în România. Cele trei competențe cerute pe piața muncii în următorii 10 ani. https://newsweek.ro/social/cele-mai-cautate-joburi-in-romania-cele-trei-competente-cerute-pe-piata-muncii-in-urmatorii-10-ani

[9] Jurnaluldetransilvania.ro, 2024 - Ce competențe sunt cel mai mult solicitate de angajatori în 2024?. https://jurnaluldetransilvania.ro/ce-competente-sunt-cel-mai-mult-solicitate-de-angajatori-in-2024/

Avantaje:

- **Creștere a oportunităților de carieră**: noile competențe deschid noi oportunități de carieră în domenii în expansiune.
- **Creștere a salariilor**: profesioniștii cu competențe avansate sunt adesea remunerați mai bine.
- **Dezvoltare personală**: dezvoltarea acestor competențe poate contribui la creşterea personală şi profesională.

Dezavantaje:

- **Necesitatea continuă a învățării**: piața muncii în continuă schimbare necesită o formare constantă și actualizare a abilităților.
- **Stres și presiune**: adaptarea la schimbări rapide poate crea stres și presiune pentru angajați.
- **Risc de automatizare**: unele roluri pot fi supuse riscului de automatizare, ceea ce poate duce la pierderea locurilor de muncă.

<u>Cum ne afectează noile competențe:</u>

- **Angajați**: toți angajații trebuie să se adapteze la noile cerințe şi să își dezvolte competențele necesare.
- **Angajatori**: companiile trebuie să investească în formare şi dezvoltare pentru a-și menține personalul competitiv.
- **Educația și formarea**: instituțiile de învățământ trebuie să actualizeze cururile și programele pentru a pregăti studenții pentru noile cerințe ale pieței muncii.

9. CUM SE POT ADAPTA ANGAJAȚII LA NOILE ABILITAȚI/COMPETENȚE CE VOR A APĂREA ÎN VIITOR PE PIAȚA MUNCII

Adaptarea angajaților la noile competențe și abilități viitoare pe piața muncii poate fi realizată printr-o serie de măsuri și strategii, precum:

1. Educație continuă și Formare profesională

Cursuri și certificări: participarea la cursuri online și obținerea certificărilor relevante în domenii emergente, cum ar fi AI, big data sau securitatea cibernetică.

Training intern: companiile pot organiza sesiuni de training și ateliere pentru a actualiza abilitățile angajaților lor.

2. Adaptabilitate și flexibilitate

Mentalitate deschisă: adoptarea unei mentalități deschise și a dorinței de a învăța continuu, indiferent de vârstă sau poziție.

Diversificarea competențelor: Încurajarea angajaților să dezvolte competențe în mai multe domenii pentru a fi mai flexibili în fața schimbărilor.

3. Colaborare și networking

Mentorat și colaborare: colaborarea cu mentori și colegi pentru a învăța noi abilități și a împărtăși cunoștințe.

Evenimente și conferințe: participarea la conferințe, seminarii și evenimente de networking pentru a rămâne la curent cu tendințele din industrie.

4. Utilizarea tehnologiei

Platforme de învățare online: folosirea platformelor de învățare online, cum ar fi Coursera, edX sau LinkedIn Learning, pentru a accesa cursuri și materiale didactice.

Instrumente de colaborare digitală: utilizarea instrumentelor de colaborare digitală pentru a lucra eficient de la distanță și a învăța noi tehnologii.

5. Managementul carierei

Planificare profesională: elaborarea unui plan de carieră care include obiective clare și pași concreți pentru a dezvolta noi competențe.

Evaluări periodice: evaluări periodice ale competențelor și performanței pentru a identifica zonele care necesită îmbunătățiri.

6. Suport și resurse din partea angajatorilor

Programe de dezvoltare profesională: oferirea de programe de dezvoltare profesională și resurse pentru angajați.

Cultura învățării: crearea unei culturi organizaționale care promovează învățarea continuă și inovarea.

Prin aceste măsuri, angajații pot rămâne competitivi și relevanți pe piața muncii în continuă schimbare.

10. CUM VA AFECTA SOCIETATEA NOILE ABILITĂȚI CE VOR APĂREA PE PIAȚA MUNCII

Noile abilități care vor apărea pe piața muncii vor avea un impact profund asupra societății noastre. Aceste competențe emergente nu doar că vor schimba modul în care lucrăm, dar vor influența și economia, educația și interacțiunile sociale la nivel global.

Impactul asupra economiei

1. Creșterea Economică și Inovație

- **Dezvoltare tehnologică accentuată**: noile abilități în domenii precum inteligența artificială, biotehnologia și energia regenerabilă vor stimula inovația și vor crea noi industrii.
- **Crearea de locuri de muncă noi**: apariția unor sectoare noi va genera oportunități de angajare în roluri care nu existau anterior.
- **Productivitate crescută**: automatizarea și eficientizarea proceselor vor duce la o productivitate mai mare în diverse sectoare.

Impactul Social

2. Schimbări în sistemul educațional

- **Necesitatea învățării continue**: oamenii vor trebui să se adapteze prin educație continuă pentru a ține pasul cu noile cerințe.
- **Actualizarea curriculumului**: instituțiile de învățământ vor trebui să-și revizuiască programele pentru a include competențe emergente.

3. Inegalități și disparități sociale

- **Diviziunea digitală**: cei fără acces la educație și tehnologie pot rămâne în urmă, accentuând inegalitățile sociale.
- **Necesitatea incluziunii sociale**: implementarea de politici pentru a asigura că toate segmentele societății beneficiază de aceste schimbări.

Impactul Asupra Forței de Muncă

4. Recalificarea angajaților

- **Programare și analiză de date**: abilitățile tehnice vor fi la mare căutare, necesitând recalificarea forței de muncă existente.
- **Abilități soft**: creativitatea, gândirea critică și adaptabilitatea devin la fel de importante ca competențele tehnice.

5. Automatizarea locurilor de muncă

- **Dispariția unor roluri tradiționale**: munca manuală și sarcinile repetitive pot fi preluate de roboți și algoritmi.
- **Creșterea șomajului tehnologic**: există riscul ca unii angajați să își piardă locurile de muncă dacă nu se adaptează.

Impactul Cultural și Cotidian

6. Schimbarea stilului de viață

- **Flexibilitatea muncii**: telecommuting-ul și programul flexibil devin normă, afectând echilibrul dintre viața profesională și cea personală.
- **Globalizarea talentelor**: companiile pot angaja talente din orice colț al lumii, diversificând cultura organizațională.

7. Etică și responsabilitate

- **Provocări etice**: utilizarea inteligenței artificiale ridică întrebări despre confidențialitate, securitate și responsabilitate.
- **Reglementări necesare**: societatea va trebui să dezvolte cadre legislative care să țină pasul cu inovațiile tehnologice.

Exemple Concrete

- **Medicină personalizată**: avansurile în genetică pot duce la tratamente individualizate, îmbunătățind sănătatea publică.

- **Energie verde**: dezvoltarea competențelor în energie regenerabilă poate duce la o societate mai durabilă și la combaterea schimbărilor climatice.
- **Educație online**: platformele digitale permit accesul la educație pentru comunități izolate, democratizând cunoașterea.

Ce presupune pentru societate noile competențe ce vor apărea pe piața muncii?

- **Investiții în educație și formare**: este esențial să se investească în sisteme educaționale care pregătesc tinerii pentru viitor.
- **Adaptarea politicilor publice**: guvernele trebuie să creeze politici care să sprijine tranziția și să protejeze grupurile vulnerabile.
- **Promovarea incluziunii digitale**: asigurarea accesului la tehnologie pentru toți cetățenii pentru a evita creșterea decalajelor sociale.
-

Privind Spre Viitor

Impactul noilor abilități asupra societății este amplu și complex. Ele aduc oportunități enorme, dar și provocări pe măsură. Adaptabilitatea și pregătirea proactivă sunt cheile pentru a naviga cu succes prin aceste transformări.

Unele dintre cele mai căutate joburi din prezent, precum specialist în social media sau analist de big data, acum un deceniu nici măcar nu existau. Acest lucru subliniază importanța de a fi deschiși la învățare și dezvoltare continuă.

Te-ai întrebat cum ar putea aceste schimbări să influențeze comunitatea ta locală sau sectorul în care activezi? Poate fi un moment excelent să explorezi noi oportunități și să te pregătești pentru viitor!

11. TEME SECUNDARE ȘI PRINCIPII ORIZONTALE VIZATE DE PROIECT

11.1 Principii orizontale

În cadrul proiectului vizăm abordarea și contribuția la promovarea următoarelor **principii orizontale**:

• Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și integrarea perspectivei de gen.

Promovarea egalității de gen reprezintă un principiu asumat de parteneriatul proiectului și este transpus în fiecare etapă a acestuia, de la elaborare și planificare, la implementare, monitorizare și evaluare. Astfel, s-au urmărit următoarele: în etapa de analiza, asigurarea accesului egal la dezbateri și identificarea problemei; în elaborarea măsurilor s-a ținut cont ca acestea să nu genereze discriminări în etapa de implementare.

Măsurile de prevenire a discriminării de gen vor fi urmărite pe multiple planuri după cum urmează: în formarea echipei de proiect, în accesul beneficiarilor la măsurile și activitățile proiectului, în informarea publicului larg.

În formare echipei de proiect se va asigura accesul egal atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

Femeile și bărbații din grupul țintă al proiectului vor fi încurajați în egală măsură și susținuți să-și dezvolte/valideze competențele. Pentru asigurarea unui mediu de lucru favorabil, vom derula acțiuni de informare și conștientizare în cadrul evenimentelor proiectului și în cadrul campaniei online privind riscul de discriminare la care sunt expuse femeile. Vom monitoriza respectarea prevederilor legislative în domeniul egalității de gen: vor fi aplicate sancțiuni disciplinare împotriva celor care nu respectă regulile impuse privind egalitatea de șanse sau care, prin comportament și conduită zilnică din timpul serviciului nu acordă șanse egale tuturor persoanelor implicate indiferent de sex, rasă, religie, afinitate politică, dizabilitate/handicap, boală.

De asemenea, selecția prestatorilor de servicii/furnizorilor de produse se va realiza fără nicio excludere, restricție sau preferință.

În cadrul proiectului se va asigura abordarea integratoarea şi vom transmite mesaje precum ”termenii utilizată în prezentul document se înțeleg atât la masculin cât și la feminin”.

De asemenea, în cadrul Campaniei de informare și conștientizare online se vor aborda ca teme separate egalitatea de gen, egalitatea de șanse și drepturile persoanelor cu handicap.

Conform Ghidului - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, egalitatea de gen, egalitatea de șanse și drepturile persoanelor cu handicap reprezintă principii esențiale în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României pentru perioada 2021-2027. Acest ghid subliniază importanța integrării egalității de gen în toate etapele procesului, de la planificare la implementare, pentru a asigura accesul echitabil și participarea activă a tuturor persoanelor, inclusiv a celor cu dizabilități[10].

Mai exact, ghidul promovează:

Crearea unui cadru național care să includă obiective măsurabile și mecanisme de monitorizare.

Asigurarea accesibilității în domenii precum mediul fizic, transportul, tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), și alte servicii.

Respectarea legislației și standardelor în materie de accesibilitate, reflectate în mod corespunzător în programele și proiectele finanțate[11].

În contextul Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, conceptele de egalitatea de gen, egalitatea de șanse și drepturile persoanelor cu handicap sunt esențiale pentru promovarea unei societăți incluzive și echitabile[12] [13]:

- **Egalitatea de gen**: Carta subliniază că egalitatea între femei și bărbați trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, salariile și accesul la resurse. Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe sex.

[10] Ghidul - Reflectarea Conventiei ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf

[11] Ghidul - Reflectarea Conventiei ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf

[12] Construirea unei Uniuni a egalității - Comisia Europeană, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_ro

[13] Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap – Comisia Europeană, EUR-Lex - https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html

- **Egalitatea de șanse**: Carta promovează dreptul fiecărei persoane de a avea acces egal la oportunități, indiferent de gen, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Acest principiu este fundamental pentru combaterea discriminării și pentru asigurarea unei participări echitabile în societate.
- **Drepturile persoanelor cu handicap**: Carta recunoaște dreptul persoanelor cu dizabilități de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității. Accesibilitatea și eliminarea barierelor sunt priorități în acest sens.

Aceste principii sunt integrate în legislația şi politicile Uniunii Europene pentru a crea un mediu în care toți cetățenii să se bucure de drepturi egale și de respect.

• Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare

În elaborarea proiectului Liderul de parteneriat a luat în considerare respectarea nediscriminării, prin definirea obiectivelor, rezultatelor și activităților, a metodologiei de implementare a proiectului și a responsabilităților în concordanță cu liniile directoare trasate atât de legislația națională prin art. 16 din Constituția României (care **garantează egalitatea în fața legii fără privilegii sau discriminări**), Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată (care **promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenind și sancționând discriminarea de gen**), Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată (ce **se axează pe protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, subliniind nevoia de incluziune**), OUG nr. 137/2010 pentru ratificarea Protocolului privind conservarea şi utilizarea durabilă a diversității biologice şi a diversității peisajelor, adoptat şi semnat la Bucureşti la 19 iunie 2008, la Convenţia-cadru privind protecţia şi dezvoltarea durabilă a Carpaţilor, adoptată la Kiev la 22 mai 2003, Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, art. 5 din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii (care **interzice discriminarea directă sau indirectă în domeniul muncii, inclusiv pe criterii de gen, dizabilitate sau origine**), cât și de legislația comunitară prin Tratatul CE: care prevede **egalitatea între Femei și Bărbați în ceea ce privește locurile de muncă, profesia și discriminarea sexuală, prevederi împotriva discriminării bazate pe naționalitate și garantarea liberei circulații a lucrătorilor în interiorul Uniunii**

Europene, prin Directiva Remunerării egale, a tratamentului egal, egalitatea de rasă și egalitatea ocupării locurilor de muncă.

Astfel, nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare reprezintă piloni fundamentali ai legislației naționale și comunitare, având scopul de a garanta drepturile și egalitatea tuturor persoanelor, indiferent de gen, dizabilitate, origine, vârstă sau altă caracteristică protejată. Principiile sunt reglementate în mod coerent atât la nivel național, cât și european:

Directiva privind egalitatea rasială (2000/43/CE) și Directiva privind egalitatea de gen (2006/54/CE) promovează tratamentul egal.

Directiva privind libera circulație a lucrătorilor consolidează egalitatea de șanse indiferent de naționalitate.

Carta drepturilor fundamentale a UE consolidează principiul egalității și interzice discriminarea sub toate formele ei.

Aceste reglementări converg spre crearea unui mediu incluziv și echitabil, eliminând barierele discriminatorii în toate sectoarele vieții sociale, economice și politice. Este o abordare amplă și continuă care necesită un angajament ferm al tuturor actorilor implicați.

Având în vedere cele de mai sus, selecția grupului țintă și accesul acestora la activitățile proiectului se va face fără nici o deosebire, excludere, restricție/preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale/a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Metodologia de selecție a grupului țintă prevede reguli privind nediscriminarea. Măsurile furnizate în cadrul proiectului vor fi livrate nediscriminatoriu, în mod personalizat și vor include aspecte privind nediscriminarea și respectarea diversității. În cadrul evenimentelor/întâlnirilor organizate în proiect se vor atinge subiecte privind nediscriminarea pe piața muncii, cu promovarea și aplicarea principiului nediscriminării în toate activitățile proiectului. Se va asigura încurajarea înscrierii și participării persoanelor eligibile din toată regiunile mai puțin dezvoltate pentru a asigura un impact uniform al proiectului și a se evita concentrarea acestora într-un anumit

județ/localitate. De asemenea, în cadrul Campaniei de informare și conștientizare online se va aborda ca tema separată nediscriminarea.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare, în contextul Ghidului privind Reflectarea Convenției ONU asupra drepturilor persoanelor cu dizabilități, reprezintă un principiu fundamental în procesul de pregătire și implementare a programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027.

Acesta subliniază importanța integrării principiilor de incluziune și accesibilitate, având în vedere următoarele aspecte:

Egalitatea de șanse: Toate proiectele trebuie să fie concepute astfel încât să asigure acces egal la beneficiile acestora pentru persoanele cu dizabilități, fără discriminare de gen, vârstă, origine sau orice alt criteriu.

Respectarea diversității: Este esențială luarea în considerare a diversității persoanelor cu dizabilități, inclusiv nevoile specifice acestora, în toate etapele de implementare.

Monitorizarea nediscriminării: Programele trebuie să includă mecanisme de monitorizare care să garanteze respectarea principiilor de nediscriminare.

Educație și conștientizare: Proiectele finanțate trebuie să promoveze schimbarea culturală și educația în domeniul drepturilor persoanelor cu dizabilități, pentru a reduce prejudecățile și stereotipurile.

Astfel, ghidul este o unealtă de orientare pentru garantarea echității și incluziunii în toate inițiativele finanțate, contribuind la dezvoltarea unei societăți mai echitabile și mai incluzive.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare sunt principii fundamentale consacrate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Acestea sunt menite să asigure respectul egal pentru toate persoanele, indiferent de gen, dizabilitate, origine etnică, religie, vârstă sau orientare sexuală. Carta oferă un cadru solid pentru protejarea acestor drepturi în contextul Uniunii Europene:

Principii cheie:

Egalitatea în fața legii: Carta afirmă că toți oamenii sunt egali și trebuie să beneficieze de același tratament, fără discriminare.

Interzicerea discriminării: Este interzisă orice formă de discriminare pe baza unor criterii precum sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, trăsături genetice, limbă, religie, opinii politice, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală (articolul 21).

Drepturi pentru persoanele cu dizabilități: Carta promovează autonomia, integrarea socială și profesională, precum și accesul acestora la viața comunității.

Egalitatea de gen: Oferă măsuri specifice pentru asigurarea egalității între femei și bărbați (articolul 23).

Impactul acestor măsuri:

Aceste prevederi stau la baza legislației și politicilor Uniunii Europene, influențând reglementări naționale și europene pentru a combate discriminarea și a promova incluziunea. Carta nu doar setează standarde, ci îndrumă statele membre în implementarea de măsuri practice care să elimine barierele și să creeze oportunități egale pentru toți cetățenii.

• Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități.

În cadrul proiectului s-au luat măsuri pentru asigurarea accesului la activitățile și serviciile proiectului în mod egal pentru toate persoanele care îndeplinesc condițiile de eligibilitate prevăzute de ghid indiferent de starea de sănătate sau de handicapat/dizabilitate. Astfel, pentru a facilita accesul persoanelor handicap/dizabilitatea la activitățile proiectului, atât în cadrul evenimentelor/întâlnirilor de informare și identificare a grupului țintă, sesiunilor de consiliere profesională, sesiunilor de formare profesională continuă, cât și în cadrul celorlalte evenimente/întâlniri desfășurate în cadrul proiectului, acestea se vor desfășura în spații care să dispună de logistica necesară pentru accesul facil al persoanelor cu handicap. De asemenea, persoanele cu dizabilități vor avea acces, în condiții egale cu ceilalți cetățeni la informațiile și serviciile oferite de web site-ul proiectului https://evolueazaimpreunacunoi.ro prin implementarea de măsuri și instrumente pe site-ul proiectului dedicate persoanelor cu deficiențe de auz și de vedere (mărirea textului, posibilitatea ascultării textului prin selectarea acestuia etc). De asemenea, in cadrul Campaniei de informare și conștientizare online se vor aborda ca tema separată accesul persoanelor cu dizabilități.

• Dezvoltarea durabilă.

Utilizarea eficientă a resurselor:

Proiectul are în vedere eficientizarea energetică și un caracter neutru din punct de vedere al emisiilor. Astfel, avem în vedere tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon și eficiență din punct de vedere al utilizării reverselor prin intermediul campaniei de informare și conștientizare online, în cadrul căreia se va promova acest aspect ca temă separată, printr-o abordare sustenabilă în ceea ce privește exploatarea resurselor.

În ceea ce privește achiziția de echipamente, vor fi achiziționate cele de ultimă generație cu consum redus de energie și autonomie mare, astfel încât să asigurăm funcționarea lor după finalizarea proiectului. Acest principiu orizontal este promovat în toate activitățile proiectului, unde se are în vedere utilizarea resurselor folosite în cadrul proiectului în mod responsabil, respectiv se va urmării ca toate echipamentele ce vor fi achiziționate/utilizate în cadrul proiectului să se încadreze în categoria celor cu consum redus de energie/ecologice/pe baza de resurse regenerabile.

În toate activitățile proiectului se va ține cont de eficientizarea consumului de resurse: comunicare electronică între membrii echipei de proiect, utilizarea resurselor existente, materiale de prezentare a proiectului din perspectiva respectării obiectivelor dezvoltării durabile, scurte mesaje de promovare a utilizării eficiente a resurselor (de exemplu: în semnătura e-mail), utilizarea sistemului de eficiență energetică pentru computere, imprimante la sediu. Programarea aerului condiționat pentru a se aprinde cu o jumătate de oră înainte de începerea programului de lucru, la o temperatura de 22°C vară și 23°C iarnă; se va profita de lumina naturală.

Se va optimiza uzul curentului electric, stingând corpurile de iluminat din apropierea surselor de lumină naturală. Nu se vor stinge sau aprinde cu frecvență tuburile fluorescente. Se vor folosi lumini economice și se va implementa un sistem de reciclare atât la sediul proiectului cât și în sălile de formare.

11.2 Teme secundare

În cadrul proiectului vizăm abordarea și contribuția la promovarea următoarelor **teme secundare** vizate de Ghidul Solicitantului Condiții Specifice aferent apelului de proiecte PEO/79/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 - "Ține pasul" - Regiuni mai dezvoltate:

Contribuția la competențele și locurile de muncă verzi și la economia verde

Proiectul promovează această temă în cadrul Campaniei online ca temă distinctă. De asemenea, prin măsurile integrate propuse în vederea actualizării și/sau dezvoltării de noi competențe/calificări pentru 602 angajați proiectul contribuie în mod direct la Obiectivul general, obiectivelor specifice și direcțiilor de acțiune stabilite de Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018 – 2025.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare

Proiectul prin măsurile propuse promovează și contribuie în mod direct la această temă în toate activitățile proiectului. De asemenea această temă va fi promovată în cadrul campaniei online de informare și conștientizare distinct, precum și în cadrul serviciilor de formare profesională.

Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale

Proiectul contribuie în mod direct la această temă în cadrul activității de furnizare a serviciilor de formare profesională prin furnizarea de programe de formare în competențe digitale pentru 280 angajați. De asemenea, această temă va fi promovată în cadrul campaniei online de informare și conștientizare distinct.

12. RECOMANDĂRI

Din cauza perioadei în care trăim, este aproape imposibil să ținem pasul cu tehnologizarea, de aceea cel mai indicat este să încercăm tot timpul să ne documentăm și să stăm conectați cu toate domeniile, în special cu cel în care activăm.

Învățându-i pe alții înveți și tu. Cea mai simplă metodă de învățare este documentarea, dar în momentul în care hotărâm să educăm o altă persoană cu privire la un anumit subiect, noi înșine trebuie să stăpânim acele informații foarte bine astfel încât să transmitem mesajul clar și corect către cealaltă persoană.

Lectura. Fie că vorbim despre cărțile clasice, e-book-uri, bloguri sau reviste online, lectura este modul în care se poate îmbina utilul cu plăcutul: relaxarea și documentarea. Combinarea unei metode clasice de informare cu tehnologia zilei de astăzi conduce la găsirea ușoară a unui conținut relevant și plăcut pentru fiecare persoană.

Relațiile interumane. Indiferent că vorbim despre socializarea în mediul virtual sau despre cea în persoană, socializarea este o necesitate a omului. Înconjurându-ne cu persoane apte și deschise către nou, vom găsi mereu câte ceva de învățat de la ei sau împreună cu aceștia. Ca această „metodă" să funcționeze trebuie doar să fim dispuși să învățăm.

Învață în grup. Evenimentele de învățare, precum atelierele, se pot transforma cu ușurință într-o experiență de studiu plăcută și inedită. Cel mai bun sfat pe care oricine îl poate primi este să se înconjoare de oameni de la care ai ce învăța; în contextul actual se aplică intrarea în organizații care doresc dezvoltarea atât a instituției, cât și a personalului.

Locul de muncă. O carieră care încurajează învățarea continuă este recomandarea pentru fiecare în parte. Cu toții avem nevoie să fim stimulați și provocați intelectual, ajungând astfel să ne dezvoltăm din ce în ce mai mult.

Este evident că pentru a supraviețui trebuie să învățăm continuu. Cel mai important este să conștientizăm singuri cât de necesar este procesul de învățare pe tot parcursul vieții, astfel vom putea să ne motivăm singuri și să ne dezvoltăm din punct de vedere intelectual și pe plan profesional, dar nu numai.

BIBLIOGRAFIE

1. Guvernul României, Ordonanța nr. 129/2000 din 31 august 2000, republicată, privind formarea profesională a adulților;
2. Guvernul României, Hotărârea nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
3. Parlamentul României, Legea nr. 1/2011 din 5 ianuarie 2011, Legea Educației Naționale;
4. Guvernul României, Ordonanța de urgență nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății;
5. MINISTERUL MUNCII ŞI JUSTIŢIEI SOCIALE, Ordinul nr. 2495/2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1;
6. MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ŞI FAMILIEI, Ordinul nr. 501/5253 din 08 octombrie 2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților;
7. MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ŞI FAMILIEI , Ordinul nr. 59/3175 din 4 februarie 2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe pentru care nu există standarde ocupaționale;
8. MINISTERUL EDUCAŢIEI ŞI CERCETĂRII, MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂŢII SOCIALE ŞI FAMILIEI, Ordinul nr. 4543/468 din 23 august 2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare şi certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;
9. MINISTERUL MUNCII ŞI JUSTIȚIEI SOCIALE, MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE, Ordinul nr. 1151/4114/2018 din 9 martie 2018 privind Lista specializărilor şi a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare;
10. MINISTERUL EDUCAŢIEI NAŢIONALE, Ordinul nr. 3973 din 28 iulie 2014 privind echivalarea nivelurilor de calificare obținute prin sistemul național de învățământ și formarea profesională a adulților, anterior momentului intrării în vigoare a Cadrului național al calificărilor, cu nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul național al calificărilor;
11. MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE, MINISTERUL MUNCII ŞI JUSTIȚIEI SOCIALE, Ordinul nr. 5.039/2.126/2018 privind aprobarea corespondenței dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii/calificare ce se eliberează, tipul de programe de educație şi formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum şi condițiile de acces corespunzătoare fiecărui nivel de calificare;

12. Guvernul României, Hotărârea nr. 1341/2023 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru formarea adulților 2024 - 2027;
13. Guvernul României, Hotărârea nr. 877/2018 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României 2030;
14. Guvernul României, Hotărârea nr. 558/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 și a Planului de acțiuni pe perioada 2021 - 2027 pentru implementarea Strategiei;
15. https://www.eucom.ro/formarea-profesionala-cheia-catre-succes-si-dezvoltare-in-cariera/
16. BĂRĂGAN, T.; BUCINSCHI, C.; CABULEA, L.; CĂLĂRAŞU, O. D.; FRAILICH, G.; LIŢOIU, N.; GRAMA, B.; GHIGHIU, M.; LUCA, A. G.; POTECEA, O.; LIŢOIU, N. GHID PRACTIC DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ, elaborat în cadrul proiectului Student azi! Profesionist mâine! Îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar (IMPULS), cod proiect POSDRU/160/2.1./S/139928, 2015;
17. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2019 - Educaţia și formarea profesională în România. https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf;
18. https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2024/05/ANEXA-5.pdf;
19. https://www.anofm.ro/wp-content/uploads/2025/01/Raport-formare-decembrie-2024.pdf
20. UNESCO, Recomandări privind Învățarea și Educația Adulților (Recommendation on Adult Learning and Education), 2015;
21. Vlad Alexandru, 2024 - Cele mai căutate joburi în România. Cele trei competențe cerute pe piața muncii în următorii 10 ani. https://newsweek.ro/social/cele-mai-cautate-joburi-in-romania-cele-trei-competente-cerute-pe-piata-muncii-in-urmatorii-10-ani;
22. Jurnaluldetransilvania.ro, 2024 - Ce competențe sunt cel mai mult solicitate de angajatori în 2024?. https://jurnaluldetransilvania.ro/ce-competente-sunt-cel-mai-mult-solicitate-de-angajatori-in-2024/16. One United Properties Community, 2023 - Educația și formarea profesională – avantaje pentru angajatori și angajați. https://blog.office.one.ro/educatia-si-formarea-profesionala-avantaje-pentru-angajatori-si-angajati/;
23. Ghidul - Reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027, https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/12/8e64ffffdfaf73a0d3027d85a9746b93.pdf;
24. Construirea unei Uniuni a egalității - Comisia Europeană, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_ro;
25. Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap – Comisia Europeană, EUR-Lex - https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html;

Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Titlul proiectului: EVOLUEAZĂ ÎMPREUNĂ CU NOI
Autorul materialului: ASOCIAȚIA EUROFED
Data publicării: MAI 2025
Proiect cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare 2021 - 2027
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

ASOCIAȚIA
EUROFED

ATR
NOTHILFE