Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021 – 2027

Prioritate: P09 "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 (FSE+)"

Cod apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36

Cod proiect: 317729

Titlul proiectului: "PROFORM: PROGRAM INTEGRAT DE INFORMARE-CONSILIERE-FORMARE PROFESIONALA"

Broșură de informare și orientare profesională

"Alege o slujbă care să-ţi placă şi nu vei fi nevoit să muncești vreodată." (Confucius)

ASOCIAȚIA EUROFED

consultanță & management
IOANIDA TURISM

CONTENTS

Aspecte generale 5
Obiectivul general al proiectului 6
INTERVENȚIILE VIZATE DE PROIECT 7
DEFINIȚII 8
I. CLASIFICAREA NEVOILOR DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ 9
I.1. Procesul de consiliere în contextul pieței muncii 9
I.2. Evaluarea inițială a nevoilor și resurselor individuale 9
I.3. Planificarea şi implementarea intervenţiilor de consiliere 9
I.4. Monitorizarea şi Evaluarea Progresului 10
II. INSTRUMENTE ŞI TEHNICI UTILIZATE ÎN CONSILIEREA PE PIAȚA MUNCII 10
III. TENDINȚE ŞI INOVAȚII ÎN CONSILIEREA PE PIAȚA MUNCII 10
IV. ROLUL CURSURILOR DE FORMARE ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ 11
IV.1. Beneficiile cursurilor de formare pentru angajați și angajatori 11
IV.2. Aspecte de luat în considerare la alegerea unui program de formare 11
IV.3. Relevanța programului de formare profesională pentru piața muncii 11
IV.4. Strategii de căutare a unui loc de muncă 12
IV.5. Strategii eficiente de consiliere pentru căutarea unui loc de muncă 13
V. RECOMANDĂRI 13
VI. IMPORTANȚA CONTINUĂRII EDUCAȚIEI ŞI FORMĂRII ÎN CARIERĂ 14
VII. CONSILIEREA INDIVIDUALĂ 14
VII.1. Evaluarea şi diagnosticarea în consilierea individuală 15
VII.2. Instrumente şi teste utilizate în evaluare 15
VII.3. Elaborarea unui plan individualizat de consiliere 15
VII.4. Consilierea persoanelor aflate în tranzitie sau schimbare de carieră 16
VII.5. Evaluarea şi eficiența procesului de consiliere individuală 16
VIII. CONSILIEREA DE GRUP PE PIAȚA MUNCII 16
VIII.1. Importanța consilierii de grup în contextul pieței muncii actuale 17
VIII.2. Teorii şi abordări în consilierea de grup 17
VIII.3. Rolul şi responsabilitățile consilierului de grup 17
VIII.4. Procesul de consiliere de grup: de la evaluare la intervenție 18
VIII.5. Diferențele între consilierea de grup şi consilierea individuală 18
VIII.6. Avantajele şi limitările consilierii de grup pe piața muncii 18
VIII.7. Tendințe şi provocări actuale în consilierea de grup pe piața muncii 19
IX. NEVOILE ADULȚILOR DE CONSILIERE A CARIEREI 19
IX.1. Importanța şi beneficiile consilierii carierei pentru adulți 19
IX.2. Teorii şi modele în consilierea carierei a adulților 19

IX.3. Factorii care influențează deciziile de carieră ale adulților 20
IX.4. Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei a adulților 20
IX.5. Evaluarea nevoilor și resurselor individuale ale adulților în consilierea carierei 20
IX.6. Dezvoltarea planurilor de carieră personalizate pentru adulți 21
IX.7. Consilierea carierei în contextul schimbărilor sociale și tehnologice actuale 21
X. IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE A ANGAJAȚILOR 21
X.1. Contextul formării profesionale continue în mediul organizațional 22
X.2. Beneficiile formării profesionale continue pentru angajați 22
X.3. Dezvoltarea abilităților și competențelor 22
X.4. Beneficiile formării profesionale continue pentru organizație 23
X.5. Creșterea productivității și calității serviciilor 23
X.6. Metode și strategii eficiente de formare profesională continuă 23
XI. OPORTUNITATI DE FORMARE OFERITE DE PROIECT 23
XII. Noi competențe apărute pe piața muncii 24
XII.1. Ce abilități noi vor apărea pe piața muncii în viitor? 26
XII.2. Cum afectează noile abilități/competențe diverse industrii? 27
XII.3. Care sunt locuri de muncă influențate de aceste noi abilități/competențe ce vor apărea în viitor? 28
XII.4. Cum se pot adapta angajații la noile abilitați/competențe ce vor a apărea în viitor pe piața muncii? 29
XII.5. Ce rol au angajatorii în acest context al apariției de noi abilități/competențe pe piața muncii? 30
XII.6. Cum va afecta societatea noile abilități ce vor apărea pe piața muncii? 31
XIII. Teme secundare și principii orizontale vizate de proiect 33
XIII.1 principii orizontale 33
XIII.2 Teme secundare 38
Bibliografie 40

ASPECTE GENERALE

Adulţii sunt puşi în faţa unor situaţii de alegeri succesive incomparabil mai frecvente decât tinerii. Spre deosebire de adulţi însă, copiii şi tinerii pot apela la părinţi sau profesori pentru a alege rutele optime de educaţie şi formare în acord cu aptitudinile şi interesele lor (dar nu în puţine cazuri, adulţii apropiaţi iau decizii în locul acestora). Adulţii activi pe piaţa muncii sunt adesea trataţi în termeni de capital uman, în accepţiunea de resurse umane existente de care dispune o unitate economică, instituţie, o întreagă comunitate sau o naţiune. Specialiştii vorbesc şi de meta-capital uman, noţiune care se referă la aptitudinea, capacitatea sau abilitatea managerială a celor îndreptăţiţi să ia decizii cu privire la utilizarea eficientă a resursele umane deja existente. Modelele sociale dominante „cer" adultului să aibă maturitate, capacitate de anticipare a actelor sale, eficienţă şi responsabilitate prin asumarea consecinţelor deciziilor personale.

Principalele alternative la care adulţii trebuie să facă faţă, prin luarea de decizii raţionale şi maximal profitabile sunt cele legate de:

- locul de muncă şi învăţarea şi formarea continuă;
- ascensiune socială şi profesională;
- familie (soţ / soţie, copii);
- locuinţă, bunuri de consum de folosinţă îndelungată;
- viaţă socială (prieteni, statut şi rol în comunitate);
- timp liber, vacanţe, proiecte personale etc.

Unele decizii implică un cadru relativ formalizat, deja structurat social şi instituţional care le reglează funcţionarea (de exemplu: sistemul de educaţie şi formare, cel al muncii etc.). Alte decizii ale adulţilor vizează aspecte mult mai puţin formalizate, anume cele ce ţin de opţiunile personale, de adoptarea unui stil de viaţă şi dezvoltare individuală.

Se ştie că deciziile adulţilor cu privire la urmarea anumitor filiere de educaţie şi formare profesională au consecinţe aproape lineare asupra celor profesionale şi domeniului de muncă în care vor activa. Ezitările, incongruenţa sau lipsa de justificare a alegerilor în planul aspiraţiilor, intereselor, capacităţilor şi aptitudinilor personale vor avea aceleaşi tipuri de rezonanţă în planul dezvoltării carierei. Adultul este „consecinţa" deciziilor din tinereţe (proprii sau influenţate de părinţi, prieteni, ambianţa socială). Desigur, acest lucru este adevărat, dar nu în mod absolut, pentru că adultul este capabil de învăţare, schimbare, adaptare, re-orientare. Toate aceste procese dau conţinut şi importanţă serviciilor de consiliere şi orientarea carierei. Faptul presupune, totodată, existenţa de specialişti, instituţii adecvate, susţinere financiară şi politici coerente în acest domeniu.

Conform lui Peter Plant (2001), citat de autorii Mihai Jigău, Petre Botnariuc, Mihaela Chiru, Speranța Cîrlea, Diana Ghinea, Angela Muscă și Luminița Tăsica în lucrarea "CONSILIEREA CARIEREI ADULŢILOR", acesta identifică 15 categorii de activităţi / funcţii ce dau conţinut consilierii carierei şi contribuie la sporirea angajabilităţii solicitanţilor de astfel de servicii:

- informare;
- consiliere / sfătuire;
- evaluare;
- învăţare / formare;
- abilitare;
- susţinere, sprijinire;
- lucrul în reţea;
- feedback, confirmare;
- conducere, pilotare, îndrumare;
- inovare şi modificarea / schimbarea sistemului;
- semnalarea traseului, paşilor, traiectoriei de urmat;
- mentorat;
- furnizarea de experienţe de muncă;
- consiliere pentru învăţare;
- urmărirea efectelor consilierii (follow-up).[1]

Scrută prezentare a proiectului "PROFORM: PROGRAM INTEGRAT DE INFORMARE-CONSILIERE-FORMARE PROFESIONALA"

OBIECTIVUL GENERAL AL PROIECTULUI

vizează furnizarea de măsuri integrate pentru un număr de 602 angajați din întreprinderi publice și private din regiunile mai puțin dezvoltate cu scopul promovării și motivării acestora pentru a participa la programe de formare profesională continuă, actualizării competențelor și/sau recalificării, facilitării tranziției profesionale și 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 profesională continuă în rândul acestora.

[1] Mihai Jigău, Petre Botnariuc, Mihaela Chiru, Speranța Cîrlea, Diana Ghinea, Angela Muscă și Luminița Tăsica, 2003, CONSILIEREA CARIEREI ADULŢILOR, INSTITUTUL DE ŞTIINŢE ALE EDUCAŢIEI

INTERVENȚIILE VIZATE DE PROIECT

Prin proiectul PROFORM: PROGRAM INTEGRAT DE INFORMARE-CONSILIERE-FORMARE PROFESIONALĂ vom sprijinii și asista 602 angajați cu contract de muncă cu timp complet sau parțial din întreprinderi private și/sau publice din regiunile mai puțin dezvoltate 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:

Campanie informare: 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;

Consiliere profesională: furnizarea de servicii 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;

Formare profesională: furnizarea de servicii de formare profesională pentru 602 angajați din grupul țintă al proiectului;

Măsuri inovative: furnizarea de măsuri inovative pentru creșterea participării la programe de formare profesională continuă prin oferirea unui program dedicat de sprijin educațional individualizat de formare profesională continuă pentru fiecare participant din grupul țintă al proiectului, precum și prin elaborarea și distribuirea unui Toolkit de bune practici în domeniul formării profesionale pentru toți participanții.

GRUPUL ȚINTĂ al proiectului este reprezentat de 602 anagajati cu contract de munca individual (cu norma intreaga sau cu timp partial), inclusiv persoane care ocupa pozitii de management (exclusiv administratorii/reprezentantii legali din intreprinderile publice si private), ce provin din intreprinderi publice si/sau private din regiunile mai putin dezvoltate (Sud-Est, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia si Centru).

DEFINIȚII

Termenul de ***consiliere*** descrie relaţia interumană de ajutorare dintre persoana specializată (consilierul) şi persoana care solicită asistenţă de specialitate (clientul sau consiliatul).

Consilierea profesională - forma confidenţială de a oferi sprijin persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, bazat pe respectul pentru client, presupune o formă specială de comunicare, o relaţie stabilită între două persoane, consilier şi client, de fiecare dată unică. Este bazată pe *principiul dezvoltării personale* şi presupune încurajarea autonomiei şi creşterea gradului de motivare a clientului, astfel încât acesta să se implice activ în rezolvarea problemelor personale, asumându-şi responsabilitatea luării unor decizii în plan profesional.

Informarea şi consilierea profesională[2] constituie un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă, care au ca scop:

a) furnizarea de informaţii privind piaţa muncii şi evoluţia ocupaţiilor;

b) evaluarea şi autoevaluarea personalităţii în vederea orientării profesionale;

c) dezvoltarea abilităţii şi încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria cariera;

d) instruirea în metode şi tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Consilierea în domeniul muncii poate fi definită ca procesul de asistență acordată indivizilor pentru a-și identifica interesele, abilitățile, valori și aspirațiile legate de carieră, și pentru a dezvolta strategii pentru a-și atinge obiectivele profesionale. Aceasta este importantă deoarece oferă suport emoțional și informații practice în luarea deciziilor legate de carieră, ajutând indivizii să-și gestioneze tranzițiile profesionale, să-și dezvolte și să-și valorifice abilitățile și potențialul în locul de muncă, și să-și maximizeze satisfacția și succesul profesional.

Consilierea este o forma de socializare sau învățare socială prin faptul că oferă indivizilor noi experiențe și informații prin care pot să-și contureze mai bine și să-și dezvolte identitatea și imaginea de sine, să se intereze cu succes sau să faciliteze depășirea unor contexte critice ale vieții.[3]

---

[2] Parlamentul României, Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă

[3] Mihai Jigău, Petre Botnariuc, Mihaela Chiru, Speranța Cîrlea, Diana Ghinea, Angela Muscă și Luminița Tăsica, 2003, CONSILIEREA CARIEREI ADULŢILOR, INSTITUTUL DE ŞTIINŢE ALE EDUCAŢIEI

I. CLASIFICAREA NEVOILOR DE ORIENTARE ŞI CONSILIERE PROFESIONALĂ

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.

Astfel, putem sintetiza nevoile de consiliere în următoarele categorii[4]:

- Nevoia de informare pentru planificarea / dezvoltarea carierei
- Nevoia de autocunoaştere pentru identificarea resurselor personale
- Nevoia de consiliere pentru formarea continuă / dezvoltare / învăţare

I.1. PROCESUL DE CONSILIERE ÎN CONTEXTUL PIEȚEI MUNCII

Procesul de consiliere în contextul pieței muncii implică identificarea și abordarea nevoilor individuale ale clienților în ceea ce privește cariera lor. Consilierul trebuie să fie familiarizat cu mediul de lucru, să înțeleagă cerințele pieței muncii și să ofere suport în identificarea oportunităților de carieră. De asemenea, consilierul trebuie 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.

I.2. 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 clientului. Această evaluare ajută la identificarea punctelor tari și a nevoilor de dezvoltare ale individului, oferind astfel baza pentru planificarea intervențiilor ulterioare de consiliere.

I.3. 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 clientului. Consilierul trebuie să elaboreze un plan

---

[4] Mihai Jigău, Petre Botnariuc, Mihaela Chiru, Speranța Cîrlea, Diana Ghinea, Angela Muscă și Luminița Tăsica, 2003, CONSILIEREA CARIEREI ADULŢILOR, INSTITUTUL DE ŞTIINŢE ALE EDUCAŢIEI

personalizat, care să cuprindă strategii și acțiuni specifice pentru a răspunde nevoilor individuale identificate. Implementarea acestor intervenții presupune ghidarea și sprijinirea clientului în atingerea obiectivelor stabilite.

I.4. 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.

II. INSTRUMENTE ȘI TEHNICI UTILIZATE ÎN CONSILIEREA PE PIAȚA MUNCII

În cadrul consilierii pe piața muncii, se folosesc diverse instrumente și tehnici pentru a sprijini individul în identificarea oportunităților de carieră și gestionarea stresului. Printre acestea se numără teste și inventare de evaluare a aptitudinilor și intereselor, care ajută la identificarea abilităților și a domeniilor de interes pentru fiecare persoană în parte. De asemenea, se utilizează metode de identificare a oportunităților de carieră, care pot include analiza pieței muncii, networking-ul și consilierea în ceea ce privește pașii de urmat pentru a atinge obiectivele profesionale dorite. În plus, tehnici de gestionare a stresului și a conflictelor sunt esențiale pentru a sprijini individul în gestionarea provocărilor și a presiunilor legate de locul de muncă și de procesul de căutare a acestuia.

III. 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.

IV. ROLUL CURSURILOR DE FORMARE ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

Rolul cursurilor de formare în dezvoltarea profesională este de a oferi angajaților oportunitatea de a-și îmbunătăți abilitățile și cunoștințele în domeniul lor de activitate. Prin participarea la cursuri de formare, angajații pot învăța noi tehnici și metode de lucru, care îi vor ajuta să devină mai eficienți și să-și maximizeze potențialul în cadrul organizației.

IV.1. BENEFICIILE CURSURILOR DE FORMARE PENTRU ANGAJAȚI ȘI ANGAJATORI

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.

IV.2. ASPECTE DE LUAT ÎN CONSIDERARE LA ALEGEREA UNUI PROGRAM DE FORMARE

Atunci când alegem un 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.

IV.3. RELEVANȚA PROGRAMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU PIAȚA MUNCII

Relevanța programului pentru piața muncii este crucială pentru succesul viitor al absolvenților. Programele ar trebui 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 așteptărilor și oportunităților din lumea profesională.

IV.4. STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ

Daca va 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, 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, osibilităţile de dezvoltare, salariul sau renumele companiei?

Trebuie să vă cunoașteți foarte bine drepturile și să conștientizați că nu doar companiile pot să își 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 cunoaștere mai bună a cerințelor acestora, dar și 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 și 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 deţineţi 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 și că ați reușit să ajungeți la o autocunoaștere personală și o evaluare obiectivă a ceea ce vreți, ceea ce puteți și ceea ce nu puteți să realizați pentru moment[5].

Bunele practici în consilierea pe piața muncii includ abordarea personalizată a nevoilor fiecărui client, 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.

IV.5. STRATEGII EFICIENTE 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.

V. RECOMANDĂRI

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.

---

[5] BĂRĂGAN T.; BUCINSCHI C.; CABULEA L.; CĂLĂRAȘU O. D.; FRAILICH G.; LIȚOIU N.; GRAMA B.; GHIGHIU M.; LUCA A. G.; POTECEA O.; LIȚOIU N. GHID PRACTIC DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ, elaborat în cadrul proiectului Student azi! Profesionist maine! Îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar (IMPULS), cod proeict POSDRU/160/2.1./S/139928, 2015.

VI. IMPORTANȚA CONTINUĂRII EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII ÎN CARIERĂ

Continuarea educației și formarea în carieră reprezintă elemente esențiale pentru succesul pe piața muncii. Indiferent de stadiul carierei profesionale, angajații ar trebui să acorde o atenție deosebită dezvoltării abilităților și cunoștințelor lor. În contextul schimbărilor rapide din diverse domenii de activitate, este crucial ca angajații să fie actualizați cu cele mai recente tehnologii și tendințe din domeniul lor de activitate. De asemenea, angajatorii ar trebui să încurajeze și să sprijine angajații în participarea la programe de formare relevante, care să îi ajute să își îmbunătățească performanțele și să contribuie la atingerea obiectivelor organizației.

VII. CONSILIEREA INDIVIDUALĂ

Definiția consilierii individuale pe piața muncii constă în furnizarea de suport individualizat în identificarea oportunităților de carieră și în dezvoltarea abilităților necesare pentru a accede sau pentru a progresa într-un anumit domeniu profesional. Importanța acestei activități rezidă în faptul că fiecare individ are nevoi, obiective și resurse diferite, iar consilierea individualizată îi poate ajuta să-și maximizeze potențialul și să-și atingă obiectivele profesionale. Prin intermediul consilierii individuale, clienții pot obține îndrumare și sprijin în procesul de luare a deciziilor referitoare la carieră, putând să-și construiască un plan de acțiune realist și adaptat la nevoile și aspirațiile personale.

Rolul consilierului în procesul de consiliere individuală constă în facilitarea dezvoltării profesionale a individului, oferind suport în identificarea abilităților, aptitudinilor și a intereselor sale. Consilierul are responsabilitatea de a ajuta persoana să stabilească obiective realiste și să găsească soluții pentru a-și atinge potențialul maxim în carieră. Prin intermediul ședințelor individualizate, consilierul oferă sprijin în rezolvarea problemelor legate de carieră și facilitează procesul de luare a deciziilor legate de piața muncii.

Interviul de consiliere este una dintre cele mai importante metode utilizate în consilierea individuală pe piața muncii. Acesta implică o discuție structurată între consilier și client, având ca obiectiv explorarea experienței, abilităților, intereselor și valorilor individului. În cadrul interviului de consiliere, consilierul folosește tehnici de ascultare activă, întrebări deschise și închise pentru a obține informații relevante legate de cariera și planurile viitoare ale clientului. De asemenea, acesta încurajează clientul să-și exprime gândurile și emoțiile într-un mediu sigur și non-judecat, punând accent pe rezolvarea problemelor legate de carieră și luarea deciziilor eficiente pentru viitorul profesional.

VII.1. EVALUAREA ȘI DIAGNOSTICAREA ÎN CONSILIEREA INDIVIDUALĂ

Evaluarea și diagnosticarea în consilierea individuală sunt procese esențiale pentru a înțelege nevoile, abilitățile și resursele fiecărui client. Consilierul utilizează diverse instrumente, cum ar fi chestionare, teste de personalitate sau aptitudini, pentru a evalua nivelul de competențe și pentru a identifica eventualele dificultăți sau blocaje. Prin intermediul acestor procese, se obține o imagine mai clară asupra situației individului, ceea ce îi permite consilierului să formuleze strategii personalizate de consiliere. Astfel, evaluarea și diagnosticarea sunt pași importanți în procesul de consiliere individuală și contribuie la identificarea cailor optime pentru dezvoltarea profesională a clientului.

VII.2. INSTRUMENTE ȘI TESTE UTILIZATE ÎN EVALUARE

În procesul de evaluare și diagnosticare, consilierul poate folosi o varietate de instrumente și teste pentru a obține informații relevante. Acestea pot include teste de aptitudini, de interes profesional, de personalitate sau de valori. De asemenea, pot fi utilizate inventare, chestionare sau tehnici de observație. Fiecare instrument sau test are rolul să ofere date care să contribuie la crearea unei imagini mai complete asupra clientului și a nevoilor sale. Este important ca aceste instrumente și teste să fie validate și normate, asigurând astfel obținerea unor rezultate fiabile.

VII.3. ELABORAREA UNUI PLAN INDIVIDUALIZAT DE CONSILIERE

Elaborarea unui plan individualizat de consiliere este o etapă crucială în procesul de consiliere individuală pe piața muncii. Acest plan trebuie să fie adaptat nevoilor, abilităților și obiectivelor specifice ale fiecărui client. În elaborarea planului, consilierul trebuie să țină cont de informațiile obținute în urma evaluării și să stabilească obiective clare și realizabile împreună cu clientul. Planul trebuie să includă pași concreți pentru atingerea obiectivelor, resurse disponibile, termene limită și modalități de monitorizare a progresului. De asemenea, va fi important ca planul să fie flexibil, pentru a putea fi ajustat pe măsură ce clientul avansează în procesul de consiliere.

VII.4. CONSILIEREA PERSOANELOR AFLATE ÎN TRANZITIE SAU SCHIMBARE DE CARIERĂ

Consilierea persoanelor aflate în tranzitie sau schimbare de carieră implică facilitarea procesului de tranziție profesională, oferind suport emoțional şi tehnic în planificarea și implementarea schimbării de carieră. Aceasta poate include identificarea abilităților transferabile, explorarea oportunităților de reconversie profesională și adaptarea planului de carieră la noile direcții urmărite de către client. Consilierul poate oferi ghidare și suport practic în reactualizarea CV-ului, pregătirea pentru interviuri, networking și stabilirea unor obiective realiste pentru perioada de tranziție profesională.

VII.5. EVALUAREA ȘI EFICIENȚA PROCESULUI DE CONSILIERE INDIVIDUALĂ

Evaluarea și eficiența procesului de consiliere individuală sunt vitale pentru a asigura că intervenția consilierului are un impact pozitiv asupra clienților săi. Prin monitorizare și evaluare constantă a progresului, consilierul poate identifica ce metode și tehnicile sunt cele mai eficiente pentru fiecare client în parte. Acest lucru va permite ajustarea planului de consiliere în funcție de evoluția clientului și oferirea unei intervenții personalizate și eficiente. Procesul de evaluare cuprinde adesea utilizarea testelor și instrumentelor specifice pentru a măsura schimbările în gândire, comportament și abilități. Astfel, se asigură că consilierul își poate ghida clienții către atingerea obiectivelor lor pe piața muncii.

VIII. CONSILIEREA DE GRUP PE PIAȚA MUNCII

Consilierea de grup pe piața muncii reprezintă o formă de intervenție în care un consilier facilitează o sesiune de consiliere cu un grup de persoane care împărtășesc probleme similare legate de carieră, angajare sau dezvoltare profesională. Acest tip de consiliere este util în contextul pieței muncii, deoarece permite participanților să împărtășească experiențe, să ofere și să primească sprijin, să obțină feedback și să exploreze variante și soluții de carieră. Prin intermediul consilierii de grup, participanții pot să beneficieze de suportul și perspectivele multiple ale celorlalți membri, ceea ce poate contribui la luarea deciziilor informate legate de cariera lor.

VIII.1. IMPORTANȚA CONSILIERII DE GRUP ÎN CONTEXTUL PIEȚEI MUNCII ACTUALE

Consilierea de grup are o importanță majoră pe piața muncii, deoarece contribuie la îmbunătățirea relațiilor interpersonale și a mediului de lucru. Prin intermediul sesiunilor de consiliere de grup, angajații își pot dezvolta abilitățile de comunicare, pot învăța să gestioneze conflictele și să lucreze eficient în echipă, ceea ce duce la o creștere a productivității și a satisfacției la locul de muncă[6].

Importanța consilierii de grup în contextul pieței muncii actuale este crucială întrucât oferă un cadru eficient pentru rezolvarea problemelor legate de carieră și angajare. Prin intermediul consilierii de grup, indivizii pot să-și împărtășească experiențele și să beneficieze de suportul celorlalți colegi. Acest aspect este deosebit de relevant într-un mediu economic fluctuant, unde schimbările organizatorice și cerințele pieței muncii pot genera anxietate și incertitudine. De asemenea, consilierea de grup poate facilita networking-ul și colaborarea între profesioniști, oferindu-le oportunitatea de a învăța unii de la alții și de a-și dezvolta abilitățile necesare pentru a rămâne competitivi pe piața muncii.

VIII.2. TEORII ȘI ABORDĂRI ÎN CONSILIEREA DE GRUP

Teoriile și abordările în consilierea de grup sunt fundamentale pentru înțelegerea procesului și eficiența acestuia. Printre teoriile importante se numără teoria comunicării, teoria grupurilor mici, teoria dinamicii de grup și teoria schimbării. Acestea furnizează cadrul conceptual și instrumentele necesare pentru a înțelege cum interacțiunile din cadrul grupului influențează procesul de consiliere. Pe de altă parte, abordările în consilierea de grup pot varia de la abordările centrare pe persoană, abordările cognitive-comportamentale până la abordările psihodinamice și existențialiste. Cunoașterea acestor teorii și abordări este esențială pentru un consilier de grup pentru a putea adapta și aplica intervențiile în mod eficient în funcție de nevoile grupului de consiliere.

VIII.3. ROLUL ȘI RESPONSABILITĂȚILE CONSILIERULUI DE GRUP

Rolul consilierului de grup pe piața muncii este de a facilita și coordona ședințele de grup, oferind suport și îndrumare participanților în rezolvarea problemelor legate de carieră și locul de muncă. Responsabilitățile acestuia includ crearea unui mediu sigur și de încredere pentru participanți, facilitarea discuțiilor și a activităților de grup, precum și oferirea de feedback constructiv. De asemenea, consilierul de grup trebuie să identifice și să gestioneze dinamica grupului, să ofere informații relevante despre piața

---

[6] PLEȘCA, M.; Serviciul de asistență psihologică și etica profesională: Suport de curs. 2024.

muncii și să dezvolte planuri personalizate de acțiune pentru fiecare participant. Este important ca acesta să mențină confidențialitatea informațiilor discutate în cadrul ședințelor și să încurajeze respectul și colaborarea între participanți.

VIII.4. PROCESUL DE CONSILIERE DE GRUP: DE LA EVALUARE LA INTERVENȚIE

Procesul de consiliere de grup începe cu evaluarea nevoilor și a problemelor specifice ale membrilor grupului, precum și a dinamicii relaționale dintre aceștia. Evaluarea poate include interviuri individuale, teste psihologice și observații comportamentale. Urmează etapa de planificare a intervenției, în care consilierul de grup stabilește obiectivele, tema și structura sesiunilor de consiliere. Intervenția în sine implică aplicarea diverselor tehnici și strategii pentru a aborda problemele identificate și pentru a stimula schimbarea în rândul participanților. Este important ca procesul de consiliere să fie monitorizat și evaluat constant pentru a asigura eficacitatea intervenției și pentru a face ajustări în funcție de progresul grupului.

VIII.5. DIFERENȚELE ÎNTRE CONSILIEREA DE GRUP ȘI CONSILIEREA INDIVIDUALĂ

Diferențele între consilierea de grup și consilierea individuală sunt semnificative în ceea ce privește contextul, procesul și rezultatele. În consilierea de grup, participanții sunt expuși la multiple perspective și experiențe, ceea ce poate amplifica înțelegerea și soluționarea problemelor. Pe de altă parte, în consilierea individuală, accentul este pus pe nevoile și experiențele unice ale clientului, fiind posibil să se creeze o conexiune mai profundă între client și consilier. De asemenea, în consilierea de grup, interacțiunea și suportul dintre participanți pot fi beneficii semnificative, în timp ce în consilierea individuală, confidențialitatea și atenția personalizată sunt prioritare. În plus, procesul de evaluare și intervenție este diferit în cele două tipuri de consiliere, iar rezultatele pot varia în funcție de obiectivele și nevoile individuale sau de grup. Alegerea între consilierea de grup și cea individuală ar trebui să fie făcută luând în considerare beneficiile și limitările fiecăreia, în funcție de contextul și cerințele specifice.

VIII.6. AVANTAJELE ȘI LIMITĂRILE CONSILIERII DE GRUP PE PIAȚA MUNCII

Avantajele consilierii de grup pe piața muncii includ posibilitatea de a lucra cu mai multe persoane simultan, ceea ce poate fi mai eficient din punct de vedere al timpului și costurilor. De asemenea, participanții se pot simți mai puțin singuri și pot beneficia de suportul și perspectivele altor colegi de grup. Limitările includ dificultatea de a aborda problemele individuale în profunzime, deoarece consilierea de grup se concentrează mai mult pe aspectele comune. De asemenea, anumite teme sau informații discutate în grup ar putea fi prea sensibile sau personale pentru unii participanți, ceea ce ar putea crea o rezistență sau reținere în cadrul ședințelor.

VIII.7. TENDINȚE ȘI PROVOCĂRI ACTUALE ÎN CONSILIEREA DE GRUP PE PIAȚA MUNCII

În prezent, una dintre tendințele majore în consilierea de grup pe piața muncii este creșterea utilizării tehnologiei în procesul de consiliere. Platformele online și aplicațiile specializate devin din ce în ce mai populare pentru sesiunile de consiliere de grup, oferind oportunități de interacțiune și acces la resurse. De asemenea, un alt aspect important este adaptarea la diversitatea culturală din cadrul grupului și dezvoltarea de strategii pentru a răspunde nevoilor individuale. Provocările actuale includ gestionarea stresului și a epuizării profesionale în rândul consilierilor de grup, precum și adaptarea la schimbările continue din piața muncii și la noile modalități de angajare a forței de muncă, cum ar fi munca la distanță sau contractele pe termen scurt.

IX. NEVOILE ADULȚILOR DE CONSILIERE A CARIEREI

Introducerea în consilierea carierei a adulților oferă o perspectivă generală asupra domeniului, evidențiind importanța și rolul său în sprijinirea adulților în luarea deciziilor legate de carieră. Acest domeniu se ocupă de explorarea abilităților, intereselor și valorilor individuale, precum și de identificarea oportunităților de carieră potrivite pentru fiecare adult. De asemenea, se concentrează pe rezolvarea problemelor legate de angajare, reconversie profesională, avansare în carieră sau orice alt aspect care ține de drumul profesional al adulților. Prin intermediul consilierii carierei, adulții pot obține sprijin, ghidare și informații relevante pentru a-și gestiona cariera într-un mod eficient și sănătos.

IX.1. IMPORTANȚA ȘI BENEFICIILE CONSILIERII CARIEREI PENTRU ADULȚI

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.

IX.2. 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 satisfației în muncă, toate aducând contribuții semnificative în înțelegerea și abordarea consilierii carierei a adulților.

IX.3. FACTORII CARE INFLUENTEAZĂ 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.

IX.4. 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.

IX.5. 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.

IX.6. 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.

IX.7. CONSILIEREA CARIEREI ÎN CONTEXTUL SCHIMBĂRILOR SOCIALE ȘI TEHNOLOGICE ACTUALE

Consilierea carierei a adulților în contextul schimbărilor sociale și 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.

X. 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.[7]

[7] 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.

Formarea profesională continuă a angajaților este un aspect crucial în mediul organizațional actual. Acest proces permite angajaților să-și dezvolte abilitățile și competențele, contribuind astfel la creșterea performanței individuale și la îmbunătățirea rezultatelor organizației. Prin urmare, este important să înțelegem contextul în care are loc această formare și impactul său asupra mediului organizațional.

X.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.

X.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 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.

X.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.

X.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.

X.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.

X.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.

XI. OPORTUNITATI DE FORMARE OFERITE DE PROIECT

Livrarea programelor de formare care vizează actualizarea și/sau recalificarea celor 602 angajați din grupul țintă, respectiv vom organiza o serie de programe de formare profesională autorizate precum: Competențe digitale, Competențe de comunicare, Lucrător comercial, Cameristă hotel, Patiser, Administrator pensiune turistică și Fierar betonist, montator prefabricate.

X.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.

X.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.

X.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.

XI. OPORTUNITATI DE FORMARE OFERITE DE PROIECT

Livrarea programelor de formare care vizează actualizarea și/sau recalificarea celor 602 angajați din grupul țintă, respectiv vom organiza o serie de programe de formare profesională autorizate precum: Competențe digitale, Competențe de comunicare, Lucrător comercial, Cameristă hotel, Patiser, Administrator pensiune turistică și Fierar betonist, montator prefabricate.

XII. 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[9].

Astfel, printre ***noile competențe*** apărute pe piața muncii din România putem enumera[10]:

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.

<u>Avantajele și dezavantajele apariției noilor competențe pe piața muncii</u>

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

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.

---

[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/

[10] 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/

- **Dezvoltare personală**: dezvoltarea acestor competențe poate contribui la creșterea personală și 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.

Cum ne afectează noile competențe:

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

XII.1. CE ABILITĂȚI NOI VOR APĂREA PE PIAȚA MUNCII ÎN VIITOR?

În viitor, piața muncii va continua să se schimbe rapid, iar anumite abilități vor deveni esențiale[11]. Conform raportului World Economic Forum "Future of Jobs Report 2025", acestea includ:

1. **Competențe tehnologice avansate**: abilități în inteligență artificială, machine learning, big data și automatizare[12].
2. **Abilități de transparență și responsabilitate**: capacitatea de a gestiona și comunica transparent cu privire la decizii și acțiuni.
3. **Competențe de leadership efectiv**: liderii care pot inspira și motiva echipele într-un mediu în schimbare.
4. **Abilități de adaptabilitate și flexibilitate**: capacitatea de a se adapta rapid la schimbări și de a învăța noi tehnologii.
5. **Competențe de comunicare și colaborare**: abilități de comunicare clară și colaborare eficientă în echipe diverse.
6. **Abilități de gândire critică și creativă**: capacitatea de a gândi critic și de a aduce soluții inovatoare.
7. **Competențe de securitate cibernetică**: protejarea datelor și sistemelor împotriva amenințărilor cibernetice.
8. **Abilități de dezvoltare personală și învățare continuă**: oamenii care sunt dispuși să se auto-educe și să se dezvolte constant[13].

Aceste abilități sunt esențiale pentru a rămâne competitiv pe piața muncii viitoare, care va fi dominată de tehnologie și schimbări rapide[14].

---

[11] FUZE HR, 2025 - The future of work 2025: Outlook on the global job market from now to 2030. https://fuzehr.com/candidates/the-future-of-work-2025-outlook-on-the-global-job-market-from-now-to-2030/

[12] WORLD ECONOMIC FORUM, 2025 - Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them. https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/

[13] WORLD ECONOMIC FORUM, 2025 - Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them. https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/

[14] FUZE HR, 2025 - The future of work 2025: Outlook on the global job market from now to 2030. https://fuzehr.com/candidates/the-future-of-work-2025-outlook-on-the-global-job-market-from-now-to-2030/

XII.2. CUM AFECTEAZĂ NOILE ABILITĂȚI/COMPETENȚE DIVERSE INDUSTRII?

Noile competențe au un impact semnificativ asupra diverselor industrii, de exemplu:

Tehnologia Informației (IT)

Impact: Creșterea cererii pentru competențe avansate în programare, inteligență artificială și securitate cibernetică.

Avantaje: Inovație rapidă, dezvoltarea de soluții tehnologice avansate, securitate sporită.

Dezavantaje Necesitatea unei învățări continue pentru a ține pasul cu noile tehnologii.

Sănătate

Impact: Introducerea telemedicinei, a sistemelor de diagnosticare bazate pe IA și a managementului datelor pacienților.

Avantaje: Acces îmbunătățit la servicii medicale, diagnosticare rapidă și precisă, eficiență crescută în managementul pacienților.

Dezavantaje: Dependență de tehnologie, necesitatea de a proteja datele sensibile ale pacienților.

Educație

Impact: Adoptarea tehnologiilor educaționale, învățare la distanță, resurse educaționale digitale.

Avantaje: Acces la educație de calitate, flexibilitate în învățare, resurse interactive.

Dezavantaje: Necesitatea de adaptare la noile tehnologii, diferențe de acces la tehnologie între studenți.

Marketing și Publicitate

Impact: Utilizarea big data și a analiticii pentru a personaliza campaniile de marketing.

Avantaje: Campanii de marketing mai eficiente, targetare precisă a publicului țintă, creșterea ratei de conversie.

Dezavantaje: Preocupări legate de confidențialitatea datelor utilizatorilor, necesitatea de a respecta reglementările privind protecția datelor.

Financiar

Impact: Adoptarea tehnologiilor fintech, automatizarea proceselor financiare, utilizarea blockchain-ului.

Avantaje: Eficiență operațională, transparență în tranzacții, costuri reduse.

Dezavantaje: Risc de securitate cibernetică, complexitatea implementării noilor tehnologii.

Producție și Manufactură

Impact: Automatizarea liniilor de producție, utilizarea robotilor industriali, implementarea IoT (Internet of Things).

Avantaje: Creșterea productivității, reducerea erorilor umane, eficiență operațională.

Dezavantaje: Pierderea locurilor de muncă tradiționale, necesitatea de a recalifica forța de muncă.

Acestea sunt doar câteva exemple de cum noile competențe afectează diverse industrii. Fiecare sector are specificitățile sale și beneficiile și provocările unice pe care le aduc noile competențe.

XII.3. CARE SUNT LOCURI DE MUNCĂ INFLUENȚATE DE ACESTE NOI ABILITĂȚI/COMPETENȚE CE VOR APĂREA ÎN VIITOR?

Redăm mai jos câteva exemple de locuri de muncă care vor fi influențate de noile competențe ce vor apărea în viitor:

1. **Specialist în inteligență artificială (AI)**: această poziție implică dezvoltarea și implementarea soluțiilor AI pentru a optimiza procesele de afaceri.
2. **Analist de date (Data Analyst)**: această poziție necesită abilități de analiză a datelor pentru a identifica tendințe și a lua decizii informate.
3. **Inginer de securitate cibernetică**: protejarea sistemelor și datelor împotriva amenințărilor cibernetice este esențială în zilele noastre.
4. **Manager de proiecte IT**: coordonarea și gestionarea proiectelor tehnologice pentru a asigura implementarea eficientă și pe termen.
5. **Designer UX/UI**: crearea de interfețe utilizator-friendly pentru aplicații și site-uri web.
6. **Specialist în marketing digital**: utilizarea big data și analiticii pentru a crea campanii de marketing personalizate și eficiente.
7. **Inginer de robotică**: dezvoltarea și implementarea robotilor în diverse industrii pentru a îmbunătăți productivitatea și eficiența.
8. **Consultant în transformare digitală**: ajutarea companiilor să se adapteze la tehnologiile emergente și să optimizeze operațiunile.
9. **Specialist în analiza de Big Data**: analiza volumelor mari de date pentru a extrage informații valoroase și pentru a sprijini deciziile strategice.
10. **Lider de echipă**: capacitatea de a inspira și motiva echipele pentru a atinge obiectivele comune într-un mediu în schimbare rapidă.

Aceste poziții reflectă schimbările rapide pe piața muncii și necesitatea de a dezvolta competențe noi și relevante.

XII.4. 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 carier

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.

XII.5. CE ROL AU ANGAJATORII ÎN ACEST CONTEXT AL APARIȚIEI DE NOI ABILITĂȚI/COMPETENȚE PE PIAȚA MUNCII?

Angajatorii trebuie să implementeze o serie de măsuri pentru a se adapta la schimbările rapide pe piața muncii și pentru a sprijini dezvoltarea noilor competențe la angajați. Iată câteva sugestii:

1. Investiții în formare și educație

Programe de training: oferirea de programe de formare și perfecționare pentru a dezvolta abilități specifice noilor tehnologii și cerințelor pieței. **Parteneriate cu Instituții Educaționale**: colaborarea cu universități și școli pentru a dezvolta programe relevante și pentru a atrage talente noi.

2. Crearea unei culturi a învățării continue

Promovarea învățării: încurajarea angajaților să participe la cursuri, seminarii și conferințe pentru a-și dezvolta abilitățile.

Recunoașterea și recompensarea învățării: oferirea de recompense și recunoașteri pentru angajații care își dezvoltă competențele.

3. Flexibilitate și Adaptabilitate

Adoptarea muncii remote: implementarea politicilor de lucru remote pentru a oferi angajaților flexibilitate și pentru a atrage talente din diverse locații.

Programe de mentorat și coaching: crearea de programe de mentorat și coaching pentru a ajuta angajații să se adapteze la noile cerințe.

4. Implementarea tehnologiilor moderne

Investiții în tehnologie: adoptarea și implementarea tehnologiilor moderne pentru a îmbunătăți eficiența și productivitatea.

Automatizarea proceselor: utilizarea automatizării pentru a reduce sarcinile repetitive și pentru a permite angajaților să se concentreze pe activități cu valoare adăugată.

5. Evaluări și planificare strategică

Evaluarea competențelor: tealizarea unor evaluări periodice ale competențelor angajaților pentru a identifica nevoile de dezvoltare.

Planificarea dezvoltării: elaborarea unor planuri strategice de dezvoltare a competențelor în funcție de evoluția pieței și nevoile organizației.

6. Sprijin pentru angajați

Programe de bunăstare: oferirea de programe de bunăstare pentru a reduce stresul și a îmbunătăți sănătatea mentală și fizică a angajaților.

Suport pentru recalificare: oferirea de suport pentru recalificarea angajaților ale căror roluri sunt afectate de automatizare sau de schimbările tehnologice.

Prin implementarea acestor măsuri, angajatorii pot asigura că angajații lor sunt bine pregătiți pentru a face față noilor provocări și oportunități pe piața muncii în continuă schimbare.

XII.6. 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 compentențe 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!

XIII. TEME SECUNDARE ȘI PRINCIPII ORIZONTALE VIZATE DE PROIECT

XIII.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 benficiarilor la măsurile și activitățile proiectului, în informarea publicului larg.

În formare echipei de proiect se va asigura accesul egal atât pentru barbați, 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 și 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 Conventiei 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[15].

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[16].

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[17] [18]:

---

[15] 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

[16] 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

[17] 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

[18] 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 gen**: Carta subliniază că egalitatea între femei şi bărbaţi trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce priveşte ocuparea forţei de muncă, salariile şi accesul la resurse. Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe sex.
- **Egalitatea de şanse**: Carta promovează dreptul fiecărei persoane de a avea acces egal la oportunităţi, indiferent de gen, origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Acest principiu este fundamental pentru combaterea discriminării şi pentru asigurarea unei participări echitabile în societate.
- **Drepturile persoanelor cu handicap**: Carta recunoaşte dreptul persoanelor cu dizabilităţi de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială şi profesională, precum şi participarea la viaţa comunităţii. Accesibilitatea şi eliminarea barierelor sunt priorităţi în acest sens.

Aceste principii sunt integrate în legislaţia şi politicile Uniunii Europene pentru a crea un mediu în care toţi cetăţenii să se bucure de drepturi egale şi de respect.

• Nediscriminarea şi prevenirea oricărei forme de discriminare

În elaborarea proiectului Liderul de parteneriat a luat în considerare respectarea nediscriminării, prin definirea obiectivelor, rezultatelor şi activităţilor, a metodologiei de implentare a proiectului şi a responsabilităţilor în concordanţă cu liniile directoare trasate atât de legislaţia naţională prin art. 16 din Constituţia României (care **garantează egalitatea în faţa legii fără privilegii sau discriminări**), Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată (care **promovează egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, prevenind şi sancţionând discriminarea de gen**), Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată (ce **se axează pe protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilităţi, subliniind nevoia de incluziune**), OUG nr. 137/2010 pentru ratificarea Protocolului privind conservarea şi utilizarea durabilă a diversităţii biologice şi a diversităţii 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 naţională privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi prevenirea şi combaterea violenţei 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 şi de legislaţia comunitară prin Tratatul CE: care prevede **egalitatea între Femei şi Bărbaţi în ceea ce priveşte locurile de muncă, profesia şi discriminarea sexuală, prevederi împotriva discriminării bazate pe naţionalitate şi garantarea liberei circulaţii a lucrătorilor în interiorul Uniunii Eeuropene**, prin Directiva Remunerării egale, a tratamentului egal, egalitatea de rasă şi egalitatea ocupării locurilor de muncă.

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

Directivele europene:

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, inlăturarea 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 înscrieii 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 acesul 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-lul proiectului https://proiectproform.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 constientizare 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 reserselor prin intermediul campaniei de informare și conștientizare online, în cadrul careia se va promova acest aspect ca temă separată, printr-o abordare sustenabilă în ceea ce privește exploatarea resurselor.

În ceea ce priveste achiziția de echipamente, vor fi achiziționale cele de ultimă generație cu consum redus de enegie 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 exexmplu: 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.

XIII.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/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 - "Ține pasul" - Regiuni mai putin 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. Costurile cu această temă secundară = 9,01% din valoarea totală a proiectului.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare

Proiectul prin măsurile propuse promovează și contribuie în mod direct la această temă în toatele 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. Costurile cu această temă = 7,01% din valoarea totală a proiectului.

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. Costurile cu această temă = 19,01%.

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 ȘI FAMILIEI, Ordinul nr. 501/5253 din 08 octombrie 2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților;

7. MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂŢII 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 și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;

9. INISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE, MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE, Ordinul nr. 1151/4114/2018 din 9 martie 2018 privind Lista specializărilor și 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 ȘI 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 și formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum și 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. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2019 - Educaţia şi formarea profesională în România, https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_ro.pdf

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/;

17. 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;

18. 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/;

19. FUZE HR, 2025 - The future of work 2025: Outlook on the global job market from now to 2030. https://fuzehr.com/candidates/the-future-of-work-2025-outlook-on-the-global-job-market-from-now-to-2030/;

20. WORLD ECONOMIC FORUM, 2025 - Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them. https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/;

21. Jigău M.; Botnariuc P.; Chiru M.; Cîrlea S.; Ghinea D.; Muscă A. și Tăsica L., CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR, INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI, 2003;

22. BĂRĂGAN T.; BUCINSCHI C.; CABULEA L.; CĂLĂRAȘU O. D.; FRAILICH G.; LIȚOIU N.; GRAMA B.; GHIGHIU M.; LUCA A. G.; POTECEA O.; LIȚOIU N. GHID PRACTIC DE ORIENTARE ȘI 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;

23. PLEȘCA M.; Serviciul de asistență psihologică și etica profesională: Suport de curs. 2024;

24. 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;

25. 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;

26. 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: PROFORM: PROGRAM INTEGRAT DE INFORMARE-CONSILIERE-FORMARE PROFESIONALĂ

Autorul materialului: ASOCIAȚIA EUROFED

Data publicării: Martie 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

IOANIDA TURISM