



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 “Ține pasul” Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 “Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

METODOLOGIA SESIUNILOR DE CONSILIERE PROFESIONALĂ

Aprobat,
Coordonator partener P1
Paun Doina

ELABORAT	
Revici Dorina Consilier in cariera P1	
Pirvuceanu Cecilia Carmen Mentor consiliere profesionala P1	
Stefan Constantin Expert consiliere profesionala integrata- practici locuri de munca verzi si nediscriminare P1	

~ decembrie 2024 ~

CAPITOLUL I - SCOPUL METODOLOGIEI

Metodologia privind desfasurarea sesiunilor de consilierea profesională stabilește etapele, metodele, instrumentele necesare pentru desfășurarea activităților de consiliere profesională pentru 601 de persoane cu nivel de educație de la ISCED 3 la ISCED 7, care au încheiat un contract individual de muncă, cu vârsta sub 65 de ani din România, cu domiciliul sau reședința în regiunile mai puțin dezvoltate, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, Prioritatea P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”.

Obiectivul general al proiectului

OBIECTIVUL GENERAL al proiectului îl reprezintă promovarea învățării pe tot parcursul vieții, și actualizarea la cerințele pieței muncii a competențelor unui număr de 601 angajați din regiunile mai puțin dezvoltate ale României (Centru, Sud-Est, Sud Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia).

Obiectivele specifice ale proiectului

OS1: Creșterea gradului de conștientizare printre angajați și angajatori cu privire la importanța participării la programele de formare profesională continuă (printr-o campanie derulată în rândul a minimum 700 de angajați provenind de la diferiți angajatori).

OS2: Furnizarea de informare personalizată și consiliere angajaților în vederea identificării nevoilor individuale de dezvoltare profesională și a posibilităților de formare potrivite (prin includerea în activitatea de orientare și consiliere profesională a 601 angajați).

OS3: Livrarea de programe de formare adaptate la cerințele pieței muncii și la nevoile angajaților, inclusiv a celor care ocupă poziții de management (prin formarea profesională - cursuri cu certificare și calificări a 601 angajați).

OS4: Asigurarea coordonării eficiente a tuturor etapelor proiectului, gestionarea resurselor, monitorizarea progresului și informarea și publicitatea corectă, pentru a asigura buna implementare a activităților proiectului (prin activitățile suport de management, informare și publicitate)

CAPITOLUL II - DOMENIUL DE APLICARE

Metodologia se va aplica în cadrul activităților de consiliere profesională organizate în cadrul proiectului *“Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții”*, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, Prioritatea P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”.

CAPITOLUL III - BENEFICIARIII ACTIVITĂȚII DE CONSILIERE PROFESIONALĂ

Beneficiarii activităților de consiliere profesionala din cadrul proiectului sunt din rândul angajaților cu domiciliul în din regiunile mai puțin dezvoltate ale României (Centru, Sud-Est, Sud Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia), cu nivel de educație de la ISCED 3 la ISCED 7, cu vârsta sub 65 de ani.

Selecția grupului țintă

Vor fi identificate persoanele care îndeplinesc condițiile impuse în Ghidul solicitantului – Condiții specifice, respectiv persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. Persoanele din grupul țintă trebuie să aibă domiciliul/reședința în regiunile mai puțin dezvoltate ale României, respective Centru, Sud-Est, Sud Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia.

CAPITOLUL IV - COMPETENȚELE ȘI ATRIBUȚIILE EXPERTULUI ORIENTARE ÎN CARIERA

Experții orientare/consiliere în cariera care au atribuții specifice domeniului orientării și consilierii profesionale trebuie să dețină următoarele **competențe cheie**:

- demonstrează capacitatea de a înțelege nevoile și aspirațiile clientului, inclusiv eventualele obstacole sau limitări.
- demonstrează înțelegerea aspectelor de personalitate care pot influența alegerile de carieră.
- demonstrează abilitatea de a asculta cu atenție și empatie, fără a judeca, și de a crea un spațiu sigur pentru exprimarea liberă a gândurilor și sentimentelor clientului.
- demonstrează capacitatea de a oferi feedback clar, concis și constructiv, adaptat la nevoile și nivelul de înțelegere al clientului.
- demonstrează o înțelegere profundă a tendințelor actuale și viitoare pe piața muncii, cerințelor de angajare și oportunităților de carieră.
- demonstrează capacitatea de a ghida clienții în alegerea programelor educaționale sau de formare profesională potrivite pentru obiectivele lor de carieră.
- demonstrează abilitatea de a motiva și încuraja clientul să își urmeze obiectivele de carieră, depășind eventualele dificultăți sau obstacole.
- demonstrează gestionarea informațiilor personale ale clientului cu discreție și integritate.
- demonstrează sensibilitate față de diversitatea culturală, de gen, de vârstă și față de alte aspecte care pot influența cariera clientului.
- demonstrează cunoașterea unor informații actualizate despre educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspecte sociale.
- demonstrează deschidere socială și multiculturală.
- demonstrează abilități de cooperare eficiente într-o echipă de profesioniști.

În cadrul proiectului **“Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții”**, activitatea privind consilierea profesionala va fi realizată prin intermediul a trei **categorii de experți, cu următoarele atribuții**:

Expert consiliere profesionala integrata-practici locuri de munca verzi si nediscriminare:

- ~ participare la evaluarea nevoilor beneficiarilor: identificarea competențelor, intereselor și aspirațiilor profesionale ale persoanelor consiliate.
- ~ participare la elaborarea planurilor de dezvoltare profesională: oferirea de recomandări personalizate pentru dezvoltarea competențelor necesare pe piața muncii.
- ~ participare la orientare profesională: sprijinirea beneficiarilor în alegerea carierei sau reconversiei profesionale, în special către sectoarele „verzi” (ecologice).
- ~ informare și conștientizare: educația beneficiarilor și a angajatorilor cu privire la beneficiile practicilor sustenabile și locurilor de muncă verzi.
- ~ identificarea oportunităților: cercetarea și promovarea oportunităților de angajare în domenii ecologice.
- ~ promovarea egalității de șanse: oferirea de consiliere fără prejudecăți, indiferent de gen, rasă, dizabilitate, vârstă sau alte criterii.
- ~ prezentarea modalitatilor de identificare și raportare cazurilor de discriminare în procesul de recrutare sau la locul de muncă.
- ~ organizarea de workshop-uri, seminarii și sesiuni de formare privind tranziția către economia verde și respectarea principiilor de nediscriminare.
- ~ crearea și distribuirea materialelor educative despre locuri de muncă verzi și diversitate la locul de muncă.
- ~ în funcție de schimbările din piața muncii și nevoile angajaților, se ocupa de asigurarea în mod continuu ca programele de consiliere profesional sunt adaptate noilor cerinte.
- ~ întocmeste rapoarte periodice privind impactul sesiunilor de consiliere asupra dezvoltării carierei angajaților și a competențelor lor.

Consilier in cariera:

- ~ asigură planificarea programelor de consiliere profesională.
- ~ stabilește scopurile și obiectivele instruirii și / sau prezentărilor, precum și metodele de instruire.
- ~ elaborează materialele de lucru pentru organizarea programului de consiliere profesionala.
- ~ furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor.
- ~ realizarea traseului profesional al fiecărei persoane care va beneficia de măsuri consiliere.
- ~ acompanierea persoanelor din grupul tinta care au absolvit programele de formare profesionala în actiuni de dezvoltarea carierei și căutarea de noi oportunități pentru locuri de muncă.
- ~ aplicarea de teste individuale și de susținere a unor discuții interactive legate de recomandări din domeniul informării și consilierii profesionale.
- ~ întocmirea recomandărilor cu privire la nevoile de formare suplimentare pentru grupul țintă și sprijinirea grupul țintă în identificarea celor mai bune opțiuni.
- ~ efectuarea consilierii individuale dar și a consilierii colective.
- ~ emite recomandari si sprijina persoanele consiliate sa se inscrie la cursuri de calificare/recalificare.
- ~ participa la evaluarea abilitatilor GT, identificarea intereselor lor profesionale si a profilului ocupational.
- ~ ajuta si consiliaza fiecare membru al GT, sa-si creeze un plan individual de dezvoltare personalizat, privind actualizarea competentelor si progresul in cariera, avand in vedere principiile economiei verzi, diversitatea si digitalizare.

Mentor consiliere profesionala:

- ~ ghideaza, susține și motiveaza persoanele în procesul de dezvoltare profesională și personală.
- ~ identificarea obiectivelor: ajută beneficiarii să-și stabilească scopuri clare în carieră și pași pentru atingerea acestora.
- ~ consiliere individuală: oferă sfaturi și orientări adaptate nevoilor, intereselor și abilităților fiecărei persoane.
- ~ motivare și încurajare: ajută beneficiarii să depășească obstacolele, să-și construiască încrederea și să rămână concentrați pe obiective.
- ~ evaluarea competențelor existente: analizează cunoștințele și abilitățile beneficiarilor pentru a identifica punctele forte și domeniile ce necesită îmbunătățire.
- ~ creează și implementează, alături de ceilalți experți, planuri personalizate pentru dezvoltarea abilităților tehnice, sociale și profesionale.
- ~ sprijin pentru reconversie profesională: oferă îndrumare persoanelor care doresc să schimbe domeniul de activitate.
- ~ informarea beneficiarilor: le oferă informații despre tendințele pieței muncii, cerințele angajatorilor și oportunitățile disponibile.
- ~ facilitarea conexiunilor profesionale: sprijină beneficiarii să-și construiască rețele de contacte relevante în domeniul lor de interes.
- ~ analiza opțiunilor profesionale: ajută beneficiarii să evalueze riscurile și oportunitățile asociate diferitelor opțiuni de carieră.
- ~ dezvoltarea gândirii critice: îi sprijină să ia decizii informate bazate pe propriile valori, interese și aspirații.
- ~ încurajarea independenței: îi ajută pe beneficiari să-și dezvolte abilități pentru a gestiona singuri deciziile legate de carieră.
- ~ sprijinirea dezvoltării rețelei profesionale: ajută beneficiarii să-și creeze conexiuni utile în carieră.
- ~ furnizează sfaturi și informații cu privire la cursurile de formare și dezvoltare profesională disponibile, inclusiv cele care vizează competențele verzi și combaterea discriminării.
- ~ promovarea culturii organizationale la nivelul membrilor grupului tinta și a importanței formării profesionale continue.

CAPITOLUL V - ASPECTE GENERALE PRIVIND CONSILIEREA PROFESIONALĂ

Consilierea profesională este un proces prin care indivizii sunt ajutați să își exploreze, să își înțeleagă și să își dezvolte cariera, luând decizii informate cu privire la direcția lor profesională. Este o activitate care se bazează pe principii, metode și procedee de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aptitudinile, înclinațiile și interesele sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale.

Consilierea profesională pentru angajați este un tip de consiliere care are rolul de a îmbunătăți performanța, de a crește satisfacția la locul de muncă și de a contribui la evoluția carierei angajaților.

Obiectivele consilierii profesionale:

- ~ *dezvoltarea carierei*: consilierii ajută angajații să își planifice și să își gestioneze cariera în cadrul organizației, identificând oportunitățile de avansare și dezvoltare profesională.

~ *îmbunătățirea performanței*: consilierea poate ajuta angajații să își îmbunătățească performanțele, prin dezvoltarea abilităților necesare pentru a-și îndeplini mai bine rolurile și responsabilitățile.

~ *gestionarea stresului și echilibrul între viața personală și profesională*: consilierii pot oferi suport pentru a ajuta angajații să gestioneze stresul și să găsească un echilibru între viața profesională și cea personală, reducând riscul de burnout.

~ *tranziții și schimbări în carieră*: angajații care se confruntă cu schimbări majore, cum ar fi o tranziție între roluri sau un nou proiect, pot beneficia de consiliere pentru a face față acestor provocări.

~ *dezvoltarea abilităților de leadership*: pentru angajații cu potențial de lider, consilierea poate oferi sprijin în dezvoltarea abilităților de management și leadership.

~ *sprijin emoțional*: consilierii profesioniști pot oferi suport emoțional în situații dificile la locul de muncă, cum ar fi conflictele cu colegii sau superiorii, sentimentul de stagnare profesională sau alte dificultăți personale care afectează performanța la locul de muncă.

Beneficiile consilierii profesionale pentru angajați:

~ *claritate în carieră*: angajații își pot clarifica obiectivele de carieră și pot dezvolta un plan pentru a le atinge.

~ *creșterea satisfacției la locul de muncă*: prin rezolvarea problemelor și dezvoltarea de noi competențe, angajații pot experimenta o satisfacție mai mare la locul de muncă.

~ *stimularea dezvoltării personale și profesionale*: angajații primesc sprijin în identificarea și dezvoltarea abilităților necesare pentru a avansa în carieră.

~ *reducerea stresului*: consilierea poate ajuta la gestionarea stresului și la îmbunătățirea echilibrului între viața personală și profesională.

Beneficiile consilierii profesionale pentru organizații:

~ *creșterea productivității*: angajații mai bine pregătiți și mai satisfăcuți sunt adesea mai productivi și mai implicați în muncă.

~ *reducerea fluctuației de personal*: oferind sprijin pentru dezvoltarea carierei și gestionarea stresului, organizațiile pot reduce rata de plecare a angajaților.

~ *îmbunătățirea culturii organizaționale*: consilierea profesională contribuie la crearea unui mediu de lucru pozitiv, în care angajații se simt sprijiniți și valorizați.

~ *dezvoltarea liderilor*: prin consiliere, organizațiile pot identifica și dezvolta liderii viitorului.

Tipuri de consiliere profesională pentru angajați:

~ *consiliere individuală*: sesiuni unu-la-unu, unde consilierul lucrează direct cu angajatul pentru a aborda problemele și obiectivele acestuia.

~ *workshop-uri și sesiuni de grup*: activități de grup care se concentrează pe dezvoltarea unor abilități specifice, cum ar fi gestionarea timpului, leadership-ul sau comunicarea.

CAPITOLUL VI - DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR DE CONSILIERE PROFESIONALĂ DIN CADRUL PROIECTULUI

Activitatea de consiliere profesională va implica evaluarea competențelor, orientare profesională și susținere motivatională cu scopul menținerii locului de muncă, avansare la locul de muncă sau schimbarea locului de muncă, dar și cu scopul formării și menținerii unei atitudini pozitive. Sesiunile vor urmări dezvoltarea abilităților de planificare a carierei, menținerea unui loc de muncă și necesitatea actualizării competențelor la cerințele actuale, prin dezvoltarea unor trasee

profesionale personalizate, flexibile. Prin activitatea de consiliere profesionala se vor evalua abilitatile grupului tinta, se vor identifica interesele lor profesionale, profilul ocupational.

Un numar de 601 persoane vor beneficia de servicii de consiliere profesionala, urmand sa fie indrumate in vederea identificarii aptitudinilor, intereselor, competentelor beneficiarilor si evaluarea nivelului de dezvoltare vocationala si vor beneficia de sustinere pentru dezvoltarea increderii in sine.

Activitatea de consiliere va fi structurata si personalizata in functie de nevoile grupului tinta, astfel incat sa se realizeze:

a) *educatie privind competentele si locurile de munca verzi*, care sa duca la cunoasterea conceptului de "locuri de munca verzi" si impactul acestora asupra economiei si mediului.

Pentru a fi prezentate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ "Locurile de munca verzi" (Anexa 1)**, care va fi diseminat catre membrii grupului tinta de catre expert consiliere profesionala integrata-practici locuri de munca verzi si nediscriminare. De asemenea, in functie de interesul membrilor grupului tinta privind aceasta tema, se vor purta discutii despre modalitatile in care anumite competente pot fi directionate catre domenii sustenabile, cum ar fi energiile regenerabile, managementul resurselor sau protectia mediului.

b) *descrierea conceptului "economie verde" si cum practicile economiei verzi pot patrunde in activitatea profesionala a unei organizatii*.

Pentru a fi realizate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ "Economia verde" (Anexa 2)**, care va fi diseminat catre membrii grupului tinta de catre expert consiliere profesionala integrata-practici locuri de munca verzi si nediscriminare. In cadrul intalnirilor se vor oferi exemple despre cum diverse industrii adopta practici economice sustenabile si cum angajatii pot dezvolta competente legate de acestea.

c) *prezentarea conceptelor privind discriminarea si diversitatea*, pentru a sublinia importanta respectului si diversitatii in mediul de lucru.

Pentru a fi realizate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ "Prevenirea discriminarii si diversitatea in mediul de lucru" (Anexa 3)**, care va fi diseminat catre membrii grupului tinta de catre expert consiliere profesionala integrata-practici locuri de munca verzi si nediscriminare. In cadrul intalnirilor se vor oferi exemple despre cum diverse industrii adopta practici economice sustenabile si cum angajatii pot dezvolta competente legate de acestea. In cadrul acestor intalniri se vor evidentia importanta respectarii principiilor egalitatii de sanse si de drepturi in exercitarea profesiei si beneficiile eliminarii disparitatilor de gen, modalitati de combatere a discriminarii, efectele negative ale acesteia in viata socioprofesionala a individului, accesul egal pentru femei si barbati, munca egala cu remuneratie egala pentru femei si barbati, implicarea femeilor/barbatilor in sectoare de activitate destinate barbatilor /femeilor, promovarea utilizarii de catre barbati a beneficiilor sociale legate de concediul de ingrijire a copiilor etc.

d) *diseminarea conceptului de "cultura organizationala"*, pentru a identifica modalitati prin care angajatii pot contribui la construirea unei culturi organizationale care sa fie deschisa si incluziva pentru toti.

Pentru a fi realizate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ “Promovarea culturii organizationale” (Anexa 4)**, care va fi diseminat către membrii grupului tinta de către mentorul consiliere profesionala. Cultura organizationala este un element crucial pentru succesul și performanța pe termen lung a unei organizații, deoarece determină atmosfera și direcția generală a companiei, influențând atât relațiile interne, cât și percepția externă.

e) *constientizare privind importanta formarii profesionale continue*, esențială pentru dezvoltarea competențelor și adaptarea la cerințele în schimbare ale pieței muncii.

Pentru a fi realizate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ “Constientizarea importanteii formarii profesionale continue” (Anexa 5)**, care va fi diseminat către membrii grupului tinta de către mentorul consiliere profesionala. Într-o economie globalizată și dinamică, în care tehnologiile și metodele de lucru evoluează constant, formarea continuă oferă numeroase avantaje atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

d) *consiliere în vederea identificării rutei de dezvoltare profesionala și orientarea către unul dintre programele de formare profesionala oferite în cadrul proiectului care să ducă la creșterea gradului de calificare în rândul angajaților*. Acest timp de este asigurată prin intermediul consilierului în cariera.

Conform cererii de finanțare, în cadrul proiectului vor fi **asigurate două tipuri de programe de formare:**

~ programe de formare profesionala autorizate conform OG 129/2000 privind formarea profesionala a adulților, în următoarele meserii: **lacatus mecanic**.

~ programe de formare profesionala neautorizate conform OG 129/2000 privind formarea profesionala a adulților cu următoarele specializări: **"Dezvoltarea Inteligentei Emotionale", "Gestiunea Deseurilor" și "Acordarea Primului Ajutor"**.

Pentru identificarea rutei de dezvoltare profesionala și orientarea către unul dintre programele de formare profesionala oferite în cadrul proiectului, fiecărui membru al grupului tinta i se va aplica **Testul de orientare profesionala (Anexa 6)**, realizat de J.L.Holland. Aceasta teorie, menționează ca *“prin trasaturile și comportamentele lor, oamenii pot fi încadrați în anumite tipuri de personalitate. Tipul de personalitate predominant este determinat de modul particular de viață și dezvoltare al unei persoane. Aceasta va opta pentru o ocupație și un loc de muncă și/sau mediu de viață care îi conferă posibilitatea să își valorifice aptitudinile, abilitățile și trasaturile de personalitate pe care le posedă.”* (Otilia Sanda Bersan, Ion Dumitru, Consilierea privind cariera, Ed. Polirom, 2023, pag. 56-59). Va fi realizat un **raport privind interpretarea rezultatelor (Anexa 7)**, care va fi prezentat, individual, fiecărui participant la activitățile proiectului.

De asemenea în cadrul acestui tip de activități, va fi aplicat și **testul privind măsurarea imaginii de sine “CAT DE PUTERNICA ESTE IMAGINEA DE SINE?** (<https://alinablagoi.ro/cat-de-puternica-este-imaginea-de-sine>) (Anexa 8). Imaginea de sine este reprezentarea pe care o are o persoană despre sine, incluzând percepțiile legate de abilități, trăsături de personalitate, valori și identitatea generală. Măsurarea imaginii de sine ajută indivizii să-și înțeleagă punctele forte și slabe. Acest lucru este esențial pentru dezvoltarea personală, deoarece conștientizarea de sine permite setarea de obiective realiste și identificarea zonelor în care este necesară îmbunătățirea. Modul în care o persoană se percepe pe sine influențează modul în care interacționează cu ceilalți. O imagine de sine sănătoasă favorizează relații armonioase și constructive, în timp ce o imagine

de sine negativă poate duce la conflicte sau izolare socială. Încrederea în propriile abilități, o componentă a imaginii de sine, este un factor determinant în performanța academică și profesională. Măsurarea imaginii de sine poate ajuta la identificarea de blocaje sau obstacole care împiedică atingerea potențialului maxim.

Rezultatele testului vor fi prezentate fiecărui membru al grupului tinta sub forma unui **raport (Anexa 9)**.

e) consiliere privind *dezvoltarea comunicării și eficientizarea relațiilor interumane la locul de muncă*, care să ducă la descoperirea barierelor și cliseelor în comunicare, dezvoltarea abilităților de comunicare eficientă, gestionarea conflictelor, cunoașterea propriului stil de comunicare, înțelegerea specificului și structurii comunicării asertive și a feedback-ului constructive.

Pentru a fi realizate aceste aspecte a fost realizat un **material informativ “Comunicarea și relațiile interumane la locul de muncă” (Anexa 10)**, care va fi diseminat către membrii grupului tinta de către mentorul consiliere profesională. Pentru **identificarea abilităților de comunicare** va fi aplicat **testul pentru identificarea acestor abilități (www.rs.ro)**, Anexa 11, iar rezultatele testului vor fi prezentate fiecărui membru al grupului tinta sub forma unui **raport (Anexa 12)**. Aplicarea și interpretarea testului va fi asigurată de către consilierul în cariera.

Fiecare **sesiune de consiliere profesională** se va desfășura sub forma unei discuții între experții din activitatea de consiliere și grupul tinta, sesiunile de consiliere fiind structurale astfel:

- *Etapa 1*: colectarea datelor cu privire la educație, background profesional, abilități și competențe deținute (se va efectua o evaluare inițială a competențelor angajaților, utilizând instrumente de autoevaluare și de evaluare realizate de experții proiectului), precum și oportunități profesionale urmărite pentru angajat;

- *Etapa 2*: informarea și consilierea individuală și de grup, constând în discuții care vizează bagajul de cunoștințe, abilitățile și competențele și așteptările GT, prezentarea și conectarea la noile cerințe ale pieței forței de muncă, locuri de muncă verzi, economie verde, nediscriminare, diversitate și incluziune etc.

- *Etapa 3*: emiterea unor recomandări de curs, bazate pe analiza tuturor aspectelor, în vederea îndrumării către un curs de formare profesională adaptat atât profilului angajatului, cât și nevoilor și cerințelor de pe piața muncii la nivelul regiunii de implementare.

CAPITOLUL VII – REZULTATE

Consilierea profesională care se desfășura în cadrul proiectului, este cuprinsă în cadrul **Activității nr. 2 - Consilierea profesională a angajaților pentru încurajarea participării la programele de FPC, inclusiv în legătura directă cu dezvoltarea carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii**, și vizează desfășurarea de activități specifice pentru un număr de 601 angajați.

La finalul activității de consiliere profesională, pentru fiecare persoană care a beneficiat de aceste servicii, va fi realizat un **dosar individual de consiliere profesională**.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 1

LOCURILE DE MUNCA VERZI

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește **locurile de muncă verzi** ca fiind "locuri de muncă decente care contribuie la conservarea sau restabilirea mediului, fie ele în sectoarele tradiționale, cum ar fi industria prelucrătoare și construcții, fie în noi sectoare verzi, cum ar fi energia regenerabilă și eficiența energetică. Locurile de muncă verzi ajută la:

- îmbunătățirea eficienței energetice și a materiilor prime;
- limitarea emisiilor de gaze cu efect de seră; reducerea deșeurilor și a poluării;
- protecția și restaurarea ecosistemelor; sprijinirea adaptării la efectele schimbărilor climatice.

La nivel de întreprindere, locurile de muncă verzi pot produce bunuri sau pot oferi servicii de care să beneficieze mediul înconjurător, cum ar fi clădiri verzi sau transport curat. Cu toate acestea, aceste output-uri ecologice (produse și servicii) nu se bazează întotdeauna pe procese și tehnologii de producție ecologice. Prin urmare, locurile de muncă verzi pot fi de asemenea diferențiate prin contribuția lor la procese mai ecologice. De exemplu, locurile de muncă verzi pot reduce consumul de apă sau pot îmbunătăți sistemele de reciclare. Totuși, locurile de muncă verzi definite prin procesele de producție nu produc neapărat bunuri sau servicii de mediu." (Strategia Națională pentru Locurile de Munca Verzi 2018 – 2025).

Biroul de Statistică a Muncii (BLS) din cadrul Departamentului pentru Muncă din Statele Unite ale Americii considera ca locurile de muncă verzi pot fi de două tipuri:

"1. locuri de muncă în întreprinderi care produc bunuri sau furnizează servicii de care beneficiază mediul înconjurător sau conservă resursele naturale.

2. locurile de muncă în care sarcinile lucrătorilor implică procese de producție mai ecologice sau care utilizează mai puține resurse naturale." (<https://step-romania.ro/?p=372>).

În prezent, piața muncii se afla într-o continuă evoluție și modificare, iar creșterea interesului pentru economia verde și sustenabilitate este o tendință importantă a acesteia, facându-

și apariția noi domenii de muncă, cum ar fi ingineria mediului, specialiști în energii regenerabile, consultanți în sustenabilitate sau manageri de proiecte ecologice. Astfel tot mai multe societăți comerciale se angajează în practici responsabile din punct de vedere ecologic, iar specialiștii care oferă soluții inovatoare pentru problemele de mediu au devenit extrem interesanți.

În articolul *Viitorul locurilor de muncă este verde: cum modifică schimbările climatice piețele muncii*, publicat de World Economic Forum (WEF), în 2023, se face referire la locurile de muncă și competențele viitorului, *“analizându-se modul în care macrotendențele, precum și adoptarea tehnologiei ar putea reconfigura piețele muncii și modela cererea de locuri de muncă și competențe în perioada 2023-2027:*

- *tările din întreaga lume și-au stabilit obiective ambițioase pentru a ajunge la net zero până în 2050. Atât guvernele, cât și întreprinderile caută din greu cum să conducă această tranziție ecologică mai departe și mai rapid. Guvernele stabilesc direcția națională, iar organizațiile își reinventează modelele de afaceri pentru a-și juca rolul. Acest progres este reflectat în angajarea pentru locuri de muncă verzi.*

- *noile date LinkedIn din raportul Future of Jobs al Forumului Economic Mondial arată că angajarea pentru roluri ecologice a depășit în mod constant rata generală de angajare la nivel global patru ani la rând. Pentru mulți solicitanți de locuri de muncă, locurile de muncă verzi sunt un pariu sigur. Roluri precum analiști în sustenabilitate, specialiști în sustenabilitate și manageri în sustenabilitate se află în listele LinkedIn privind rolurile cu cea mai rapidă creștere – Jobs on the Rise – la nivel global în ultimii patru ani.*

- *fie că este vorba de ingineri care pot construi și gestiona parcuri eoliene sau de manageri care pot contribui la creșterea durabilă a activității de zi cu zi a unei afaceri, trebuie să vedem o extindere rapidă a rolurilor care necesită abilități ecologice dacă dorim o schimbare reală”.* (<https://newsenergy.ro/raport-wef-viitorul-locurilor-de-munca-este-verde-cum-modifica-schimbările-climatice-piețele-muncii>).

Uniunea Europeană consideră ca locurile de muncă verzi sunt „... cele care, indiferent de sectorul în care se află – fie că este vorba de producție, tehnologie sau servicii – minimizează daunele asupra mediului și păstrează resursele naturale”.

(<https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/locuri-de-munca-verzi-si-orientare-ecologica-intr-un-context-international>).

Competențele necesare pentru locurile de muncă verzi sunt esențiale pentru a sprijini tranziția către o economie mai sustenabilă și prietenoasă cu mediul. Aceste competențe variază în funcție de sectorul de activitate, dar pot fi grupate în câteva categorii cheie, care contribuie la reducerea impactului asupra mediului și la utilizarea mai eficientă a resurselor.

a. competențe tehnice și științifice

- înțelegerea și utilizarea tehnologiilor ecologice, cum ar fi energia solară, eoliană, geotermală, vehiculele electrice sau sistemele de eficiență energetică.

- abilitatea de a gestiona eficient resursele naturale, precum apa, energia și materialele reciclabile, pentru a minimiza risipa și impactul asupra mediului.

- dezvoltarea și aplicarea de soluții tehnologice care au un impact redus asupra mediului (construcții verzi sau proiectare ecologică).

- optimizarea consumului de energie în diverse procese industriale sau în clădiri, pentru a reduce emisiile de carbon și costurile.

b. competențe de gestionare a mediului

- capacitatea de a evalua impactul potențial al unui proiect sau activitate asupra mediului și de a identifica măsuri de atenuare.

- cunoștințe despre metodele de reducere, reutilizare și reciclare a deșeurilor pentru a limita impactul acestora asupra mediului.

- competențe legate de protecția habitatelor naturale și a speciilor, în special în industriile legate de agricultură, silvicultură și pescuit.

c. competențe de inovare și soluționare a problemelor

- capacitatea de a dezvolta soluții inovative care îmbunătățesc eficiența energetică, reduc consumul de resurse și minimizează poluarea.

- identificarea și gestionarea problemelor de mediu complexe, cum ar fi schimbările climatice, poluarea sau degradarea ecosistemelor.

d. competențe de comunicare și sensibilizare

- capacitatea de a educa și sensibiliza comunitățile, angajații sau clienții cu privire la practici ecologice și comportamente responsabile față de mediu.

- abilitatea de a comunica clar și convingător problemele și soluțiile de mediu către diferite grupuri de interes, inclusiv publicul larg, organizațiile guvernamentale și companiile.

e. competențe în managementul proiectelor verzi

- capacitatea de a planifica și gestiona proiecte care au scopul de a reduce impactul negativ asupra mediului, cum ar fi proiecte de eficiență energetică sau gestionare a apei.

- evaluarea și gestionarea riscurilor de mediu în cadrul proiectelor, pentru a asigura respectarea standardelor de mediu și minimizarea riscurilor de poluare sau daune ecologice.

Tot mai multe industrii și domenii, cum ar fi energia regenerabilă, agricultura ecologică, managementul deșeurilor și construcțiile verzi, solicită angajați care dețin aceste competențe. Potrivit Raportul Global de Competențe Verzi pentru 2022 (Global Green Skills Report 2022) al platformei profesionale online LinkedIn, în anul 2021 “aproximativ 10% din anunțurile de locuri de muncă vacante au cerut explicit cel puțin o abilitate verde”. (<https://www.greennews.ro/article/care-au-fost-cele-mai-cautate-competente-verzi-cerute-de-angajatori-in-2021>).

Angajații joacă un rol esențial în promovarea sustenabilității și reducerea impactului negativ asupra mediului. Indiferent de domeniul în care activează, angajații pot realiza acțiuni care contribuie la realizarea obiectivelor ecologice ale unei organizații sau ale societății în ansamblu:

~ *reducerea consumului de energie*: angajații pot adopta măsuri pentru a reduce consumul de energie la locul de muncă, cum ar fi utilizarea echipamentelor eficiente energetic, stingerea luminilor și aparatelor atunci când nu sunt necesare sau optimizarea sistemelor de climatizare.

~ *economisirea apei*: implementarea de soluții pentru reducerea consumului de apă, cum ar fi utilizarea echipamentelor care reduc consumul sau promovarea practicilor de reutilizare a apei în procesele de producție.

~ *minimizarea deșeurilor*: angajații pot contribui la reducerea deșeurilor prin adoptarea de practici precum reciclarea, reutilizarea materialelor și reducerea utilizării produselor de unică folosință.

~ *utilizarea energiei curate*: angajații pot încuraja adoptarea de surse de energie regenerabilă, cum ar fi energia solară sau eoliană, atât la nivel personal, cât și în cadrul organizațiilor. De exemplu, prin instalarea de panouri solare la locul de muncă sau sprijinirea achiziției de energie din surse verzi.

~ *promovarea transportului ecologic*: angajații pot opta pentru mijloace de transport mai ecologice, cum ar fi mersul pe bicicletă, folosirea transportului public sau utilizarea vehiculelor electrice.

~ *implicarea în programele de CSR (Responsabilitate Socială Corporativă)*: angajații pot participa la activități ecologice organizate de companie, cum ar fi proiecte de reîmpădurire, campanii de curățare a mediului sau parteneriate cu organizații care promovează sustenabilitatea.

~ *dezvoltarea de produse și servicii ecologice*: angajații din cercetare și dezvoltare pot crea produse mai sustenabile, care folosesc mai puține resurse și au un impact redus asupra mediului. De exemplu, utilizarea materialelor reciclabile sau biodegradabile.

~ *informarea și educarea colegilor*: angajații pot juca un rol în educarea colegilor despre practici sustenabile, prin organizarea de workshop-uri sau seminarii interne despre reducerea impactului asupra mediului.

~ *promovarea certificărilor ecologice*: angajații pot contribui la implementarea standardelor ecologice, precum ISO 14001, și pot sprijini obținerea de certificări pentru produse sau servicii care respectă criteriile de sustenabilitate.

~ *proiectarea pentru reciclare și re folosire*: în domeniul designului industrial sau al producției, angajații pot contribui la crearea de produse care pot fi ușor reciclate sau refolosite, sprijinind tranziția către o economie circulară.

Aceste tipuri de acțiuni, pot juca un rol în construirea unei economii mai sustenabile și mai prietenoase cu mediul, susținând tranziția către un viitor verde.

“.....Atunci când vorbim despre energie verde, atunci când vorbim despre surse de energie regenerabilă, că e energie eoliană sau energie solară, nu discutăm doar despre un mediu mai curat, ci și despre tehnologii și despre locuri de muncă. Și în scenariul 'România neutră', în care ne-am propus să ajungem până în anul 2050, vom avea cel puțin 100.000 de locuri de muncă noi, 100.000 de locuri de muncă 'verzi'”, declara ministrul Mediului, Apelor și Pădurilor, Mircea Fechet, în deschiderea evenimentului Green Energy Expo & Romenvirotec, în aprilie 2024. (<https://www.agerpres.ro/economic-intern/2024/04/11>).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 2

ECONOMIA VERDE

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Economia verde este un concept economic care promovează dezvoltarea durabilă prin reducerea impactului negativ asupra mediului. Aceasta se concentrează pe îmbunătățirea bunăstării umane și a echității sociale, reducând în același timp riscurile ecologice și lipsa de resurse naturale.

Strategia Nationala pentru Locurile de Munca Verzi 2018 – 2025 mentioneaza faptul ca la nivel international "economia verde în contextul dezvoltării durabile și al eradicării sărăciei reprezintă diferite abordări, viziuni, modele și instrumente disponibile fiecărei țări, în conformitate cu circumstanțele și prioritățile lor naționale, pentru a realiza o dezvoltare durabilă în cele trei dimensiuni ale sale (economica, sociala și de mediu)".

Economia verde urmărește să armonizeze creșterea economică cu protecția mediului, promovând un model de dezvoltare mai sustenabil și echitabil pentru generațiile viitoare. Acest concept joacă un rol esențial în tranziția globală către un viitor cu emisii reduse de carbon.

Au fost identificate cinci **principii** ale economiei verzi:

~ **principiul bunăstării.** Principiul bunăstării acordă prioritate investițiilor și accesului la sistemele naturale durabile, infrastructura, cunoștințele și educația necesare pentru ca toți oamenii să prospere. Oferă oportunități pentru mijloace de trai, întreprinderi și locuri de muncă verzi și decente. Se bazează pe acțiuni colective pentru bunuri publice, dar se bazează pe alegeri individuale.

~ **principiul echității.** Economia verde promovează echitatea în interiorul și între generații. Economia verde este incluzivă și nediscriminatorie. Împarte procesul decizional, beneficiile și costurile în mod echitabil. Promovează distribuirea echitabilă a oportunităților și a rezultatelor, reducând disparitățile dintre oameni. Oferă o perspectivă pe termen lung asupra economiei, creând bogăție și reziliență care să servească interesele cetățenilor. Creează solidaritate și justiție socială, pe consolidarea încrederii și a legăturilor sociale și pe sprijinirea drepturilor omului, a drepturilor lucrătorilor, a popoarelor indigene și a minorităților și a dreptului la dezvoltare durabilă. Promovează dezvoltarea IMM-urilor, a întreprinderilor sociale și a mijloacelor de trai durabile.

~ **principiul limitelor planetare.** Economia verde incluzivă recunoaște diversele valori ale naturii – valorile funcționale ale furnizării de bunuri și servicii care stau la baza economiei, valorile culturale ale naturii care stau la baza societăților și valorile ecologice ale naturii care stau la baza întregii vieți. Recunoaște substituibilitatea limitată a capitalului natural cu alte capitaluri, utilizând principiul precauției pentru a evita pierderea capitalului natural critic și încălcarea limitelor ecologice. Investește în protejarea, creșterea și restabilirea biodiversității, a solului, a apei, a aerului și a sistemelor naturale.

~ **principiul eficienței și suficienței.** Economia verde este îndreptată către emisii scăzute de carbon, economisește resursele, este diversă și circulară. Aceasta îmbrățișează noi modele de dezvoltare economică care abordează provocarea de a crea prosperitate în interiorul granițelor planetare. Recunoaște că trebuie să existe o schimbare globală semnificativă pentru a limita consumul de resurse naturale la niveluri sustenabile din punct de vedere fizic, dacă dorim să rămânem în limitele planetare.

~ **principiul bunei guvernări:** Economia verde incluzivă se bazează pe dovezi – normele și instituțiile sale sunt interdisciplinare, implementând atât principii științifice și economice solide, cât și cunoștințe locale pentru o strategie adaptativă. Acesta este susținut de instituții care sunt integrate, colaborative și coerente – pe orizontală între sectoare și pe verticală la niveluri de guvernare – și cu capacitatea adecvată de a-și îndeplini rolurile respective în moduri eficiente și responsabile.” (<https://www.greennews.ro/article/ce-este-economia-verde-5-principii-importante>)

Economia verde, în România, este sprijinită prin politici și strategii de mediu, precum tranziția către surse de energie regenerabilă (solară, eoliană, hidro), creșterea eficienței energetice și reducerea poluării industriale. Uniunea Europeană, prin Pactul Verde European, încurajează țările membre să investească în aceste direcții. “Pactul verde european este un pachet de inițiative în materie de politici, care urmărește să plaseze UE pe calea către o tranziție verde, cu obiectivul final de a atinge neutralitatea climatică până în 2050. Acesta sprijină transformarea UE într-o societate echitabilă și prosperă, cu o economie modernă și competitivă.”

(<https://www.ariston.com/ro-ro/the-comfort-way/noutati/ce-este-pactul-verde-european-2035>)

Pactului Verde European pentru România, prevede următoarele:

(https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_ro)

~ **tranziția către energie verde:** România trebuie să își reducă dependența de combustibili fosili (cărbune, petrol, gaze naturale) și să crească utilizarea surselor de energie regenerabilă. Țara are un potențial semnificativ în domeniul energiei eoliene și solare, iar investițiile în acest sector sunt esențiale pentru a atinge țintele climatice.

~ **modernizarea infrastructurii energetice:** se urmărește creșterea eficienței energetice a clădirilor și infrastructurii. Renovarea energetică a clădirilor este un pilon important, având în vedere faptul că multe dintre clădirile din România sunt vechi și ineficiente din punct de vedere energetic.

~ **susținerea regiunilor afectate de tranziție:** România are regiuni care depind în mare parte de industriile bazate pe combustibili fosili, precum Valea Jiului, unde activitatea minieră este importantă. În cadrul Pactului Verde, Fondul pentru Tranziție Justă oferă sprijin financiar și tehnic pentru aceste regiuni, în vederea creării de noi locuri de muncă în industrii verzi și a sprijinirii comunităților afectate.

~ **agricultura durabilă**: strategia „De la fermă la consumator” din cadrul Pactului Verde urmărește o agricultură sustenabilă, reducerea utilizării pesticidelor și îngrășămintelor chimice, precum și promovarea produselor ecologice. În România, acest lucru va presupune adaptarea practicilor agricole tradiționale și modernizarea sectorului agricol.

~ **protejarea biodiversității**: România are o biodiversitate bogată, inclusiv Delta Dunării, pădurile virgine și multe specii protejate. Prin Pactul Verde, România trebuie să implementeze măsuri pentru protecția acestor ecosisteme, reducând defrișările ilegale și promovând reîmpăduririle.

~ **fonduri europene pentru proiecte verzi**: Pactul Verde European oferă României acces la fonduri europene pentru proiecte de mediu, tranziție energetică și infrastructură. Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) al României alocă o parte semnificativă din fonduri pentru susținerea inițiativelor verzi.

Uniunea Europeană, prin politicile sale, ajută țările, regiunile, administrațiile locale și municipalitățile din UE să facă investiții importante care contribuie la Pactul Verde European: *“Comisia a instituit **Planul de investiții al Pactului verde european (EGDIP)**, denumit și **Planul de investiții pentru o Europă durabilă (SEIP)**, ca parte a Pactului verde. Acest plan cuprinde **Mecanismul pentru o tranziție justă**, care se axează pe asigurarea unei tranziții echitabile și juste către o economie verde. Acesta va mobiliza investiții semnificative în perioada 2021-2027 pentru a sprijini cetățenii din regiunile cele mai afectate de tranziție”*. (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal_ro#)

Mai multe industrii adoptă principiile economiei verzi pentru a contribui la protecția mediului și la crearea unui model economic sustenabil:

a. industria energetică (energie regenerabilă)

Exemple: energia solară, eoliană, hidroenergia, energia geotermală și bioenergia.

Detalii: aceasta este una dintre cele mai evidente industrii în tranziția către economia verde. Producerea de energie din surse regenerabile ajută la reducerea dependenței de combustibili fosili și a emisiilor de gaze cu efect de seră.

Beneficii: reducerea amprentei de carbon, reducerea poluării aerului, și o tranziție către o economie cu emisii reduse.

b. industria de transport

Exemple: vehicule electrice (EV), transport public ecologic, biciclete și scutere electrice.

Detalii: industria de transport adoptă soluții verzi, cum ar fi vehiculele electrice și hibride, infrastructura pentru vehicule electrice și promovarea transportului public ecologic.

Beneficii: reducerea poluării atmosferice și a emisiilor de dioxid de carbon, îmbunătățirea calității aerului și reducerea dependenței de combustibilii fosili.

c. industria construcțiilor (clădiri verzi)

Exemple: clădiri certificate LEED, folosirea materialelor ecologice, eficiență energetică.

Detalii: clădirile verzi sunt proiectate să fie eficiente din punct de vedere energetic, folosind materiale durabile și surse regenerabile de energie. Acestea includ soluții precum izolația termică eficientă, utilizarea surselor de energie regenerabilă și reciclarea apei.

Beneficii: reducerea consumului de energie și apă, îmbunătățirea calității aerului interior și reducerea impactului asupra mediului înconjurător.

d. industria agricolă (agricultură sustenabilă)

Exemple: agricultura ecologică, permacultura, tehnici de irigare eficiente.

Detalii: agricultura ecologică evită utilizarea pesticidelor și fertilizatorilor sintetici, încurajând în schimb practici durabile și regenerabile. De asemenea, adoptă soluții pentru conservarea solului și a resurselor de apă.

Beneficii: reducerea poluării solului și a apei, promovarea biodiversității și creșterea sănătății ecosistemelor.

e. industria modei (moda sustenabilă)

Exemple: branduri care folosesc materiale reciclate, practici de producție etică, modă circulară.

Detalii: moda sustenabilă se concentrează pe utilizarea materialelor ecologice (precum bumbacul organic, poliesterul reciclat), reducerea risipei și promovarea unui ciclu de viață circular al produselor, în care hainele sunt reciclate sau refolosite.

Beneficii: reducerea poluării apei, economisirea resurselor naturale și scăderea emisiilor de carbon în procesul de producție.

f. industria tehnologică (tehnologie verde)

Exemple: Dispozitive cu consum redus de energie, infrastructură pentru smart cities, reciclarea echipamentelor electronice.

Detalii: Tehnologiile verzi includ produse electronice cu consum redus de energie și soluții pentru gestionarea eficientă a energiei, inclusiv stocarea energiei și automatizările inteligente.

Beneficii: Reducerea consumului de energie, reducerea deșeurilor electronice și promovarea unui mod de viață sustenabil.

g. industria turismului (ecoturism)

Exemple: hoteluri ecologice, turism responsabil, excursii și activități în natură cu impact minim asupra mediului.

Detalii: ecoturismul promovează călătoriile responsabile în zonele naturale, cu scopul de a conserva mediul și de a sprijini comunitățile locale.

Beneficii: conservarea biodiversității, susținerea economiilor locale și promovarea educației ecologice.

h. industria alimentară

Exemple: producerea de alimente organice, reducerea risipei alimentare, utilizarea de ambalaje biodegradabile.

Detalii: industria alimentară se orientează tot mai mult către practici durabile, cum ar fi reducerea utilizării plasticului, promovarea alimentelor produse local și reducerea deșeurilor alimentare.

Beneficii: reducerea impactului asupra mediului, diminuarea emisiilor de carbon asociate transportului alimentelor și promovarea sănătății publice.

Tranziția către o economie verde afectează multe alte sectoare, scopul general este acela de a reduce impactul negativ asupra mediului, a promova inovația și eficiența resurselor și de a contribui la crearea unei economii mai sustenabile și reziliente.

Economia verde nu urmărește doar aspecte privind protecția mediului, ci și crearea unei economii echitabile din punct de vedere social, în care toți cetățenii să aibă acces la resurse într-un mod sustenabil. Această tranziție poate genera noi locuri de muncă în sectoare precum energia verde, transportul durabil și gestionarea resurselor naturale, însă poate aduce și provocări pentru sectoarele economice tradiționale, cum ar fi industria minieră sau cea a combustibililor fosili.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 3

PREVENIREA DISCRIMINĂRII SI DIVERSITATEA IN MEDIUL DE LUCRU

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Discriminarea la locul de muncă este un comportament nedrept sau inegal față de un angajat sau un grup de angajați pe baza unor criterii precum sex, vârstă, etnie, religie, dizabilități, orientare sexuală, convingeri politice sau alte caracteristici personale. Aceasta este interzisă prin legislație în multe țări, inclusiv în România și în Uniunea Europeană.

În România, legislația anti-discriminare este reglementată de **Codul Muncii** și de **Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, care oferă angajaților protecție împotriva discriminării.

Conform OU nr. 137/2000, "*constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.*" (Art. 5).

Legea română protejează angajații, garantându-le dreptul la un mediu de muncă fără hărțuire și interzicând sancțiuni sau discriminări în cazul victimelor. Angajatorii au obligația de a preveni și combate hărțuirea, inclusiv prin reglementări disciplinare în regulamentul intern. Legea interzice reguli interne care încurajează hărțuirea și pune sarcina probei asupra angajatorului în cazul victimelor hărțuirii morale.

Au fost identificate mai multe tipuri de discriminare și hărțuire de care angajatorii și angajații trebuie să țină cont: "*cele legate de gen și orientare sexuală, hărțuirea verbală sau scrisă, bullying, precum și hărțuirea morală și emoțională*" (<https://outstand.ro/discriminare-hartuire-la-locul-de-munca-legislatie>):

~ discriminare legata de gen: discriminarea de gen implica tratarea inechitabila a persoanelor pe baza sexului lor, manifestandu-se prin disparitati in angajare, promovare sau compensare.. Angajatorii trebuie sa creeze un mediu fara prejudecati, promovand o cultura la locul de munca care pretuieste diversitatea si incluziunea.

Exemple:

- diferente salariale nejustificate intre barbati si femei;
- limitarea oportunitatilor de promovare din cauza stereotipurilor legate de gen;
- hartuirea sexuala (comentarii nepotrivite, avansuri nedorite sau alte comportamente inadecvate).

~ hartuire verbala sau scrisa: indiferent daca este verbala sau scrisa, hartuirea implica comunicarea nedorita care creeaza un mediu ostil: comentarii jignitoare, insulte sau mesaje neadecvate ce pot afecta bunastarea si performanta in munca. In Romania, acest comportament este strict interzis, iar angajatorii au responsabilitatea de a-l aborda si preveni.

Exemple:

- email-uri cu continut ofensator;
- glume pe teme sensibile (rasa, religie, orientare sexuala);
- comentarii jignitoare pe baza aspectului fizic.

~ bullying si excludere sociala la locul de munca: bullying-ul la locul de munca implica un comportament negativ persistent, menit sa raneasca sau sa intimideze colegii. Excluderea sociala este o forma mai subtila de bullying, care presupune izolarea indivizilor. Ambele sunt descurajate de lege, subliniind responsabilitatea angajatorilor de a preveni si aborda astfel de comportamente. Prin promovarea unei culturi incluzive, angajatorii ar trebui sa sustina munca in echipa si sa descurajeze practicile care conduc la excludere sociala.

Exemple:

- umilinte si reprosuri constante in fata colegilor;
- raspandirea de zvonuri sau barfe;
- excluderea intentionata din activitati sociale (invitatii la masa de pranz, o bautura dupa munca etc).

~ discriminare legata de orientarea sexuala: discriminarea pe baza orientarii sexuale este explicit interzisa la locurile de munca, iar angajatii sunt protejati impotriva tratamentului inechitabil sau hartuirii din acest motiv. Angajatorii sunt obligati sa implementeze masuri pentru prevenirea discriminarii, promovand o cultura la locul de munca care pretuieste diversitatea si imbratiseaza incluziunea.

Exemple:

- refuzul angajarii pe baza orientarii sexuale;
- refuzul promovarii sau a cresterii salariale din cauza orientarii sexuale;
- hartuire sexuala, comentarii ofensatoare, glume deplasate etc.

~ hartuire morala si emotionala: hartuirea morala si abuzul emotional sunt cele doua tipuri de hartuire care provoaca suferinta psihologica sau vatamare emotionala. Astfel de comportamente pot include amenintari, umilire sau orice actiune ce provoaca suferinta. Cadrul legal subliniaza rolul angajatorului in promovarea unei culturi a empatiei si a respectului, descurajand hartuirea morala si emotionala pentru a asigura un mediu de munca sanatos din punct de vedere psihologic.

Exemple:

- amenintari si intimidari;
- insulte, comentarii denigratoare;
- izolarea constanta.

Uniunea Europeană, prin legislația privind discriminarea identifică următoarele tipuri de discriminare (<https://medijobs.ro/blog/ce-sa-faci-daca-te-simti-discriminat-la-locul-de-munca>):

“~ **discriminarea directă** apare când angajatorul tratează o persoană mai rău decât pe celelalte, într-un caz comparabil, pe baza criteriilor de discriminare (ex: refuzul de a angaja / promova un angajat pentru că nu este heterosexuale; concedierea unei femei din cauză că este însărcinată; refuzul de a acomoda persoanele cu handicap).

~ **discriminarea indirectă** se referă la anumite proceduri, practici sau politici ale unei companii care par corecte la prima vedere, dar care dezavantajează anumite grupuri sau categorii prin diferențe de tratament (ex: întrebările privind statutul marital și planurile de a întemeia o familie, în timpul interviului).

~ **hărțuirea** se referă la crearea unei situații intimidante, agresive sau umilitoare la locul de muncă. De multe ori, hărțuirea este scuzată sub forma glumelor inocente, a unei acțiuni inofensive etc., însă orice acțiune care atacă demnitatea unei persoane sau a unei categorii sociale este hărțuire (ex: glumele rasiste și misogine, homofobia sau antisemitismul, complimentele nedorite, agresiunea verbală și fizică, hărțuirea sexuală).

~ **instigarea la discriminare** face referire la ordinul de a discrimina sau la încurajările de acest gen oferite unei părți terțe (ex: instruirea agenților de pază să nu permită accesul persoanelor de etnie romă, instruirea agenților de HR să găsească candidați sub 45 de ani etc.)

~ **victimizarea** se referă la tratamentul ostil și nedrept pe care îl simte o persoană, ca urmare a faptului că a depus plângere pentru a ataca un act de discriminare (ex: concedierea sau retrogradarea angajatului discriminat etc.)”.

Discriminarea la locul de muncă poate avea multiple consecințe negative atât asupra angajaților discriminați, cât și asupra mediului de lucru și performanței organizației.

a. impact asupra angajatului

~ **stres și sănătate mentală afectată**: persoanele care sunt discriminate se pot confrunța cu anxietate, depresie, stres cronic și scăderea stimei de sine.

~ **sănătate fizică precară**: stresul generat de discriminare poate avea efecte fizice, cum ar fi probleme cardiovasculare, insomnie sau alte afecțiuni legate de stres.

~ **scăderea satisfacției profesionale**: angajații discriminați tind să fie mai puțin satisfăcuți de locul lor de muncă și de sarcinile pe care le au.

~ **performanță redusă**: discriminarea poate duce la demotivare și la o scădere a productivității, afectând abilitatea angajatului de a lucra eficient.

~ **izolare socială**: persoanele discriminate pot fi excluse din rețelele sociale și profesionale, ceea ce duce la izolare și lipsa oportunităților de dezvoltare.

b. impact asupra echipei și mediului de lucru

~ **scăderea moralului colectiv**: discriminarea nu afectează doar victima directă, ci poate demoraliza întregul colectiv, creând tensiuni și conflicte interne.

~ **lipsa diversității și incluziunii**: discriminarea duce la crearea unui mediu de lucru în care nu toate vocile sunt auzite, iar diversitatea de idei și perspective este diminuată.

~ **conflicte la locul de muncă**: discriminarea poate duce la tensiuni, neînțelegeri și conflicte între angajați, ceea ce afectează colaborarea și cooperarea.

c. impact asupra organizației

~ **reputație afectată**: o companie cunoscută pentru discriminare poate suferi daune semnificative de imagine, ceea ce afectează capacitatea de a atrage talente sau de a menține relații bune cu partenerii.

~ *costuri legale*: organizațiile care tolerează discriminarea pot fi supuse proceselor legale sau reclamațiilor de la autorități, care pot duce la sancțiuni financiare și reglementări suplimentare.

~ *productivitate scăzută*: un mediu de lucru toxic afectează moralul angajaților și, implicit, productivitatea și eficiența generală a organizației.

Combaterea discriminării la locul de muncă implică angajamentul întregii organizații și implementarea unor măsuri clare pentru promovarea diversității și incluziunii (<https://www.juridice.ro/670104/masuri-obligatorii-adoptate-de-angajator-pentru-prevenirea-actiunilor-de-discriminare.html>):

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.”

Prin combinarea acestor măsuri, organizațiile pot construi un mediu de lucru mai echitabil, inclusiv și productiv, unde fiecare angajat se simte respectat și apreciat.

În România funcționează *Consiliul National pentru Combaterea Discriminării* (www.cncd.ro), autoritate de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, sub control parlamentar și garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Prin acțiuni de conștientizare, prin asigurarea de mecanisme clare de raportare și realizarea de investigații rapide și imparțiale, în cadrul companiilor se pot crea medii în care discriminarea și hărțuirea nu se întalnesc.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 4

PROMOVAREA CULTURII ORGANIZATIONALE

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Cultura organizațională reprezintă „ansamblul valorilor, normelor, obiceiurilor, credințelor, comportamentelor și tradițiilor care definesc personalitatea și caracterul unei companii. Este un set de caracteristici colective și integrate, ce influențează modul în care membrii organizației interacționează între ei, cu clienții, partenerii și mediul extern”.

(<https://www.edenred.ro/ro/blog/employee-well-being/cultura-organizationala-definitie-tipuri-si-importanta>). În acest sens cultura organizațională influențează eficiența, angajamentul angajaților și productivitatea în cadrul organizației.

Sorina Faier, Managing Partner Elite Searchers, a identificat șase culturi organizaționale eficiente, care inspiră angajații și pe care le recomandă pentru succesul unei companii (<https://revistacariere.ro/leadership/contribuitori/cum-contribuie-cultura-organizationala-la-succesul-unei-companii>):

“~ **cultura bazată pe încredere:** aceasta se bazează pe încredere reciprocă între angajați și manageri. Într-o astfel de cultură, angajații se simt liberi să-și exprime ideile și opiniile, iar managerii îi sprijină în dezvoltarea abilităților și în îndeplinirea obiectivelor. Încrederea în organizație conduce la o comunicare deschisă și sinceră, stimulând creativitatea și inovația.

~ **cultura orientată spre rezultate:** într-o astfel de cultură, se pune un accent puternic pe obținerea rezultatelor și îndeplinirea obiectivelor, iar performanța este evaluată în mod obiectiv. Angajații sunt motivați să-și depășească limitele și să lucreze împreună pentru a atinge rezultatele dorite. Această cultură promovează responsabilitatea individuală și colectivă și încurajează angajații să-și asume riscuri calculate pentru a obține succesul.

~ **cultura inovatoare:** în era tehnologiei și a schimbărilor rapide, abilitatea organizației de a inova este esențială pentru supraviețuirea și succesul său pe termen lung. O cultură organizațională inovatoare încurajează angajații să-și împărtășească ideile, să experimenteze și să încerce noi abordări și soluții la problemele existente. Aceasta implică o atmosferă deschisă, în care eșecurile sunt văzute ca o oportunitate de învățare și îmbunătățire.

~ cultura diversității și incluziunii: promovarea diversității și a incluziunii în cadrul organizației aduce multiple avantaje, precum creșterea adaptabilității și a capacității de inovație. Cultura organizațională beneficiază de diversitate în toate formele sale, recunoscând și valorizând contribuțiile tuturor angajaților indiferent de gen, etnie, orientare sexuală sau religie. O astfel de cultură promovează toleranța, încurajează diferențele și creează un mediu de lucru echitabil și motivant pentru toți angajații.

~ cultura colaborativă: într-o cultură organizatorică colaborativă, angajații sunt încurajați să lucreze împreună, să își împărtășească cunoștințele și să colaboreze pentru a atinge obiective comune. Aceasta implică o bună comunicare și cooperare între departamente și niveluri ierarhice, precum și crearea unui mediu în care angajații se simt responsabilizați și implicați în rezultatele organizației.

~ cultura echilibrului între viața profesională și personală: într-o lume în care există o presiune tot mai mare de a atinge succesul profesional, o cultură organizațională care promovează un echilibru între viața profesională și cea personală este foarte importantă pentru bunăstarea angajaților. Aceasta implică flexibilitate în programul de lucru, înțelegere față de responsabilitățile și nevoile persoanelor și promovarea unei culturi a respectului.”

Angajații pot juca un rol esențial în dezvoltarea și menținerea unei culturi organizaționale sănătoase și productive:

~ respectarea valorilor și principiilor companiei: angajații contribuie direct la cultura organizațională prin modul în care respectă și integrează valorile și principiile companiei în activitățile lor zilnice. Acest lucru poate include integritate, respect, inovație sau colaborare. Respectarea acestor principii demonstrează angajament și influențează atmosfera generală la locul de muncă.

~ comunicare deschisă și transparentă: angajații pot contribui prin promovarea unui mediu de lucru în care feedback-ul este binevenit, iar problemele sunt discutate în mod constructiv. Aceasta încurajează colaborarea și crește încrederea între colegi și echipe.

~ implicarea în inițiativele organizaționale: participarea activă la diverse inițiative, fie că sunt legate de îmbunătățirea proceselor interne, responsabilitatea socială corporativă sau dezvoltarea personală, reflectă angajamentul față de succesul organizației. Aceasta poate include participarea la workshop-uri, team-building-uri sau proiecte care reflectă misiunea organizației.

~ mentoratul și sprijinirea colegilor: un angajat care sprijină dezvoltarea altor colegi contribuie la o cultură organizațională bazată pe colaborare și creștere comună.

~ promovarea inovației și îmbunătățirii continue: angajații care aduc idei noi, propun îmbunătățiri și sunt deschiși la schimbare contribuie la o cultură organizațională dinamică și inovatoare.

~ respectul și promovarea diversității: când angajații respectă și sprijină diversitatea la locul de muncă (culturală, de gen, de opinie etc.), contribuie la crearea unui mediu incluziv, în care toată lumea se simte valorizată și respectată.

~ dezvoltare profesională continuă: angajații care își asumă responsabilitatea dezvoltării lor profesionale, prin învățare continuă și acumularea de noi competențe, aduc valoare organizației.

~ atitudine pozitivă și comportament etic: angajații care tratează colegii cu respect și integritate contribuie la menținerea unei atmosfere de încredere și profesionalism.

~ colaborare și muncă în echipă: contribuind activ la munca în echipă, angajații dezvoltă o cultură a colaborării, unde succesul individual este văzut ca parte a succesului comun.

~ respectarea și susținerea regulilor și procedurilor: atunci când angajații respectă politicile interne și reglementările organizației, contribuie la menținerea unui cadru funcțional și eficient de lucru.

O cercetare condusă de Quantum Workplace “arată că 70% dintre angajații care nu au o funcție de conducere, dar și 70% dintre lideri cred că succesul unei companii depinde mai mult de cultura organizațională și mai puțin de strategie și de operațiuni, iar 69% dintre lideri cred că succesul, în perioada pandemică, s-a datorat mai degrabă culturii organizaționale (<https://hilio.com/ro/blog/humancapital/ce-este-cultura-organizationala-si-cum-o-transmiti-angajatilor>)

Cultura organizațională este un element crucial pentru succesul și performanța pe termen lung a unei organizații, deoarece determină atmosfera și direcția generală a companiei, influențând atât relațiile interne, cât și percepția externă.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 5

CONSTIENTIZAREA IMPORTANTEI FORMARII PROFESIONALE CONTINUE

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Formarea profesională continuă este esențială pentru dezvoltarea competențelor și adaptarea la cerințele în schimbare ale pieței muncii. Într-o economie globalizată și dinamică, în care tehnologiile și metodele de lucru evoluează constant, formarea continuă oferă numeroase avantaje atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

Conform Codului Muncii, art 192, formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele **obiective principale:**

- ~ adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
- ~ obtinerea unei calificari profesionale;
- ~ actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- ~ reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice;
- ~ dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- ~ prevenirea riscului somajului;
- ~ promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme, art. 193 Codul Muncii:

- ~ participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- ~ stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- ~ stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ~ ucenicie organizată la locul de muncă;
- ~ formare individualizată;
- ~ alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

*“Formarea profesională poate fi definită ca un proces continuu de îmbunătățire a cunoștințelor, abilităților și competențelor necesare pentru a obține succesul în carieră și pentru a răspunde cerințelor pieței muncii. Aceasta poate implica învățarea formală, cum ar fi cursuri universitare sau programe de formare tehnică, dar și învățarea informală, prin experiența practică și colaborarea cu alți profesioniști. Un aspect important al formării profesionale este adaptarea la schimbare, deoarece tehnologia și cerințele din domeniile de activitate evoluează într-un ritm rapid. Formarea profesională nu se oprește odată cu absolvirea școlii sau obținerea primului loc de muncă, ci reprezintă un proces de dezvoltare pe tot parcursul vieții, fiind **importantă** pentru <https://www.eucom.ro/formarea-profesionala-cheia-catre-succes-si-dezvoltare-in-cariera>”:*

~ *adaptabilitate la schimbare*: într-o lume în continuă schimbare, abilitatea de a învăța lucruri noi și de a te adapta rapid la noile tehnologii și metode de lucru sunt aspecte esențiale.

~ *îmbunătățirea competențelor*: formarea profesională ajută persoana să-și dezvolte abilitățile și cunoștințele într-un domeniu specific. Cu cât o persoană este mai bine pregătită practic și teoretic, cu atât sunt șanse mai mari ca aceasta să avanseze în carieră și să obțină locuri de muncă mai bine plătite.

~ *creșterea încrederii*: o bună formare profesională va ajuta persoana să dobândească încrederea în propriile abilități. Cu cât o persoană este mai încrezătoare în ceea ce face, cu atât aceasta va reuși să se descurce mai bine în situații dificile și să aibă randament la locul de muncă.

~ *avansarea în carieră*: cei care investesc în formare profesională au șanse mai mari de a avansa în carieră. Angajatorii apreciază angajații care se dezvoltă continuu și care aduc valoare companiei prin noile competențe dobândite.

~ *îmbunătățirea calității vieții*: formarea profesională poate ajuta să aibă un loc de muncă mai bun și mai bine plătit, ceea ce poate duce la un trai mai plăcut și confortabil.

~ *contribuție la dezvoltarea economiei*: prin dezvoltarea abilităților și competențelor forței de muncă, formarea profesională contribuie la creșterea economică și la stimularea inovației în diverse sectoare.

Legislația națională privind formarea profesională a salariaților

Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde următoarele aspecte:

- drepturile adulților în materie de formare profesională; obiectivele formării profesionale a adulților; principiile pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților; - organizarea formării profesionale a adulților (atribuțiile instituțiilor implicate în FPA; dispoziții privind conținutul programelor de FPA);
- autorizarea furnizorilor de formare profesională care pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională (aspecte organizatorice privind coordonarea activității de autorizare a furnizorilor; componența și atribuțiile comisiilor de autorizare; criteriile de evaluare și condițiile de eligibilitate ale furnizorilor de formare; obligațiile furnizorilor de formare în calitate de prestatori de servicii de formare profesională);
- evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților (componența comisiei de examinare; tipurile de certificate cu recunoaștere națională care se pot elibera; modalitatea de aprobare a metodologiei certificării formării profesionale a adulților);
- evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (se realizează în centre de evaluare a competențelor profesionale autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări; procedura de autorizare și monitorizare a centrelor precum și

procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale și modul de aprobare al acesteia;

- finanțarea formării profesionale a adulților (sursele de finanțare; scutirile de TVA pentru furnizorii autorizați; instituțiile care au obligația de a asigura finanțarea formării profesionale a salariaților și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; sancțiunile aplicabile în domeniul FPA).

Conform OG nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă a adulților organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională a adulților se poate realiza, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora.

Acest sistem furnizează pieței muncii servicii de formare profesională ca urmare a cererii pe termen scurt identificate la angajatori și facilitează adaptarea la nevoile pieței muncii. Formarea profesională a adulților vizează calificarea/recalificarea, specializarea/perfecționarea, dobândirea de competențe cheie/transversale pentru ocuparea unui loc de muncă, evoluția în carieră, actualizarea competențelor ca urmare a modificărilor de tehnologii sau modificărilor din economie, dobândirea de noi competențe.

Formarea profesională este un concept complex și aflat într-o continuă evoluție, care se referă la învățarea continuă și dobândirea de cunoștințe, abilități și competențe pentru a răspunde cerințelor în schimbare ale pieței muncii și pentru a atinge obiectivele profesionale.

“Creativitatea și dezvoltarea continuă merg mână în mână, iar acest aspect se oglindește foarte bine și în viața personală, deoarece și aici poți să te lovești de diverse situații noi sau pentru care ai nevoie de o perspectivă proaspătă. A fi într-un proces de dezvoltare continuă ține și de partea profesională, dar și de cea personală. Astfel, nu trebuie să stai să aștepți să fii împins de la spate de angajator să ai parte de aceasta ci, de cele mai multe ori, e nevoie să iei tu inițiativa.”
(<https://www.libertatea.ro/publicitate-advertorial/importanta-formarii-profesionale-continue-5032341>)



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 6

TEST DE ORIENTARE PROFESIONALĂ
(testul Holland)

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

1. Activități - ce mi-ar plăcea să fac

Alege din fiecare categorie (R, I, A, S, E, C) afirmațiile Adevărate - activitățile pe care ți-ar plăcea să le faci. După fiecare categorie numără câte afirmații adevărate ai obținut la fiecare.

R

1. Să repar aparatele electronice
2. Să fac obiecte din lemn
3. Să urmez un curs de desen tehnic
4. Să lucrez în aer liber
5. Să lucrez cu echipamente motorizate

Număr afirmații adevărate: _____

I

1. Să citesc cărți sau reviste științifice
2. Să lucrez într-un institut de cercetare
3. Să lucrez cu substanțe chimice
4. Să lucrez la un proiect științific
5. Să urmez un curs de biologie

Număr afirmații adevărate: _____

A

1. Să fac schițe, să desenez sau să pictez
2. Să cânt într-o formație sau orchestră
3. Să fac fotografii și materiale video
4. Să scriu romane sau piese de teatru
5. Să dau spectacole pentru alții (să cânt, să dansez, să joc teatru, etc.)

Număr afirmații adevărate: _____

S

- 1.Să citesc articole sau cărți de sociologie
- 2.Să lucrez ca voluntar pentru un ONG
- 3.Să-i ajut pe alții să-și rezolve problemele personale
- 4.Să predau la liceu
- 5.Să predau adulților

Număr afirmații adevărate: _____

E

- 1.Să învăț strategii pentru succesul în afaceri
- 2.Să particip la ședințe pe teme de vânzări
- 3.Să supervizez munca altora
- 4.Să pornesc propria afacere
- 5.Să particip la organizarea unei campanii politice

Număr afirmații adevărate: _____

C

- 1.Să țin evidențe detaliate ale cheltuielilor
- 2.Să lucrez într-un birou
- 3.Să verific documente pentru depistarea greșelilor
- 4.Să fac calcule diverse pentru activitatea de contabilitate
- 5.Să pun la punct un sistem de ținere a evidenței

Număr afirmații adevărate: _____

2. Competențe - ce știi să fac

Alege din fiecare categorie (R, I, A, S, E, C) afirmațiile Adevărate - competențele pe care le ai deja. După fiecare categorie numără câte afirmații adevărate ai obținut la fiecare.

R

- 1.Pot să fac un desen la scară
- 2.Pot să fac obiecte simple din lemn
- 3.Folosesc echipamente și unele de măsurare
- 4.Pot să fac reparații electronice simple
- 5.Pot să zugrăvesc o cameră

Număr afirmații adevărate: _____

I

- 1.Pot folosi algebra pentru a rezolva probleme matematice
- 2.Înțeleg teoria Big Bang asupra universului
- 3.Pot folosi limbaje de programare pentru a crea diverse programe
- 4.Pot interpreta formule chimice simple
- 5.Înțeleg rolul ADN-ului în genetică

Număr afirmații adevărate: _____

A

- 1.Pot să cânt cu vocea sau la un instrument muzical
- 2.Pot juca într-o piesă de teatru
- 3.Pot să scriu povestiri, poezie
- 4.Pot să fac fotografii atractive
- 5.Pot să fac desene, picturi, sculpturi

Număr afirmații adevărate: _____

S

- 1.Îmi este ușor să vorbesc cu tot felul de oameni
- 2.Mă pricep să-i învăț pe alții
- 3.Mă pricep mult mai bine să lucrez cu oameni decât cu lucruri sau idei
- 4.Oamenii mă caută pentru a-mi povesti problemele lor
- 5.Am o bună înțelegere a relațiilor sociale

Număr afirmații adevărate: _____

E

- 1.Sunt o persoană ambițioasă și determinată
- 2.Pot organiza munca altora
- 3.Am abilități de conducător
- 4.Reușesc să-i conving pe oameni să facă lucrurile așa cum spun eu
- 5.Sunt un bun participant la dezbateri

Număr afirmații adevărate: _____

C

- 1.Sunt o persoană atentă și organizată
- 2.Am făcut muncă de birou
- 3.Pot utiliza calculatorul și programe de procesare a datelor
- 4.Pot să fac un plan de proiect
- 5.Pot ține evidența veniturilor și cheltuielilor

Număr afirmații adevărate: _____

3. Ocupații - ce meserii m-ar interesa

Alege din lista de ocupații acele meserii pe care le consideri potrivite pentru tine. După fiecare categorie numără câte afirmații adevărate ai obținut la fiecare.

R

1. Inspector în construcții
2. Tehnician radio
3. Mecanic de locomotivă
4. Pilot de elicopter
5. Fermier

Număr afirmații adevărate: _____

I

- 1.Meteorolog
- 2.Astronom pe stația spațială
- 3.Chimist într-un laborator
- 4.Specialist în probleme de mediu
- 5.Specialist IT

Număr afirmații adevărate: _____

A

- 1.Muzician
- 2.Actor
- 3.Jurnalist
- 4.Creator de desene animate
- 5.Vedetă de televiziune

Număr afirmații adevărate: _____

S

- 1.Profesor de liceu
- 2.Asistent social
- 3.Psiholog
- 4.Consilier vocațional
- 5.Director de bază de agrement

Număr afirmații adevărate: _____

E

- 1.Broker la bursă
- 2.Director de publicitate
- 3.Director de relații cu publicul
- 4.Antreprenor cu propria afacere
- 5.Agent de vânzări imobiliare

Număr afirmații adevărate: _____

C

- 1.Contabil
- 2.Expert în taxe și impozite
- 3.Inspector bancar
- 4.Analist financiar
- 5.Programator

Număr afirmații adevărate: _____



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 7

**RAPORT PRIVIND APLICAREA TESTULUI DE ORIENTARE PROFESIONALĂ
(testul Holland)**

Nume / Prenume: _____ / **Semnatura:** _____

Data: _____

Pentru a calcula punctajul se aduna afirmațiile adevărate pentru fiecare literă, trecând prin cele 3 categorii de afirmații din testul de orientare profesională - activități, competențe și ocupații.

Litera	R	A	I	S	E	C
Activități						
Competențe						
Ocupații						
TOTAL						

Se selectează litera cu cele mai mari rezultate. Dacă 2 scoruri sunt similare, se selectează ambele litere.

<i>CARACTERISTICILE PROFILULUI</i>	<i>OCUPATII POSIBILE</i>
R = Realist – ești o persoană practică și îți place să rezolvi probleme concrete. Te identificezi cu acele activități care presupun manevrarea instrumentelor și mașinăriilor. Deții abilități manuale, mecanice sau tehnice și ești satisfăcut de acele medii profesionale care oferă ocazia să le pui în practică și să le dezvolti.	inginer, proiectant, tehnician, operator PC, electronist, pilot, mecanic, mașinist, polițist, pompier, bucătar, tâmplar, bijutier, electrician, instalator, fermier, pădurar, constructor.
I = Investigativ – ai o fire analitică și curioasă și ești înclinat către cercetare și investigare în cele mai diferite domenii - biologic, fizic, social, cultural. Deții abilități matematice, științifice și logice și preferi să lucrezi singur la proiectele tale.	informatician, cercetător, statistician, medic, radiolog, chimist, fizician, antropolog, geolog, meteorolog, oceanograf, farmacist, matematician, biolog,

	economist, psiholog, psihiatru, stomatolog.
A = Artistic – ești o persoană nonconformistă și nu vrei să te încadrezi în tipare. Te atrag activitățile care implică o abordare creativă și bazată pe imaginație.	pictor, arhitect, actor, fotograf, compozitor, dansator, filosof, regizor, profesor de literatură/muzică/arte plastice, regizor, jurnalist, reporter, muzician, dirijor, designer, decorator, creator de modă, manager publicitar, fotomodel, moderator TV, scriitor.
S = Social – ești o persoană empatică care știe să asculte și să ofere susținere. Te regăsești în activități care necesită relaționare interpersonală prin care ajungi să formezi, să dezvolți sau să ghidezi alte persoane.	mediator, procuror, judecător, psihoterapeut, fizioterapeut, consilier școlar, asistent social, profesor, sociolog, asistent medical, infirmier, bibliotecar, istoric, medic specialist, consultant resurse umane, director de servicii sociale, preot.
E = Întreprinzător – ești o persoană cu încredere în sine și persuasivă. Îți place munca în echipă dar îți asumi cu ușurință rolul de lider care îți pune în valoare abilitățile de management.	bancher, antreprenor, agent de bursă, investitor, manager, analist economic, analist de sistem, analist financiar, agent comercial, agent de asigurări, avocat, prezentator radio-tv, jurnalist.
C = Convențional – ești o persoană conservatoare, consecventă și atentă la detalii. Preferi activitățile într-un cadru bine organizat și definit.	contabil, administrator, manager, programator, bibliotecar, reporter, inspector vamal, asistent editorial, evaluator, auditor, tehnician, greșier, consultant fiscal, agent de turism, economist, notar, secretar, tehnoredactor, funcționar public, expert financiar, recepționar, vânzător, ospătar.

Concluzii / recomandari:

Programul de formare profesionala recomandat	Lacatus mecanic	Dezvoltarea inteligentei emotionale	Gestionarea duseurilor	Acordarea primului ajutor	Management
---	-----------------	-------------------------------------	------------------------	---------------------------	------------

Continuă procesul de dezvoltare a carierei!

Folosește rezultatul chestionarului pentru orientarea în carieră pentru a pune la punct un plan de acțiune care să te pregătească pentru job-ul ales - urmează cursuri de specializare, urmărește evoluția domeniilor în care ți-ar plăcea să activezi, implică-te în proiecte unde poți pune în practică cele învățate



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990 Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 8

CAT DE PUTERNICA ESTE IMAGINEA DE SINE?

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Va simțiti insecurizat? Nesigur? Supus? Incredzator? Arogant? Veti afla daca raspundeti cu mare sinceritate, prin "DA" sau "NU", la urmatoarele intrebari:

Nr. Crt.	INTREBARE	DA	NU
1	Odata ce ati luat o decizie, de obicei aveti incredere sa o mentineti, chiar daca rezultatul nu va fi cel scontat?		
2	Daca ati fi avut nevoie sa mergeti la toaleta in timpul unei mese oficiale, ati fi preferat sa asteptati pana la terminarea mesei decat sa parasiti sala in timpul dineului?		
3	.Daca doriti sa umparati lenjerie de corp, preferati sa comandati prin posta decat sa va duceti intr-un magazine?		
4	Credeti ca sunteti iubit de altii?		
5	Daca ati fi servit necorepunzator intr-un magazine, ati avea curajul sa va plangeti patronului respectivului magazine?		
6	Detestati sa priviti fotografii ale dumneavoastra?		
7	Va suparati daca oamenii va critica?		
8	Aveti tendinta sa va pastrati opiniile pentru dumneavoastra?		
9	Considerati ca este greu de crezut ca oamenii sunt sinceri atunci cand spun lucruri frumoase despre dv.?		
10	Sunteti multumit de aspectul dv.?		
11	Credeti ca sunteti la fel de capabil ca majoritatea oamenilor?		
12	Daca ati fi la o petrecere si ati descoperi ca sunteti imbracat intr-o tinuta obijnuita, in timp ce ceilalti poarta haine elegante, v-ati simti terinil de jenat?		
13	De obicei, va simțiti inferior celor pe care ii intalnitii?		
14	Credeti ca majoritatea oamenilor va plac?		
15	V-ati descrie ca pe o persoana incantatoare?		
16	Aveti simțul umorului?		
17	Faceti bine tot ceea ce faceti?		
18	Aveti bun gust la imbracaminte?		
19	Va puteti stapani in cazul unei crize de nervi?		

20	Lucrati bine cu alti oameni?		
21	V-ati descrie ca pe o persoana normal?(obiinuita)		
22	Va doriti adesea sa aratati ca altcineva?		
23	Sunteti in mod frecvent invidios pe altii datorita complimentelor pe care le primesc?		
24	De obicei,evitati sa faceti lucruri care i-ar putea supara pe altii chiar daca sunt lucruri pe care ati dori intr-adevar sa le faceti?		
25	Intotdeauna va imbracati pentru a face placere celorlalti?		
26	Va petreceti multi timp facand lucruri de care nu va bucurati?		
27	Ii lasati pe altii sa va dirijeze in vreun fel viata?		
28	Credeti ca aveti mai multa tarie decat slabiciune?		
29	Se intampla in mod regulat sa cereti scuze altora?		
30	Va faceti multe griji daca se intampla ca accidental sa ii suparati pe altii?		
31	Adesea v-ati dorit sa aveti mai mult talent?		
32	In mod regulat simtiti nevoia sa cereti sfatul altora?		
33	Intotdeauna asteptati ca altii sa sparga gheata la petreceri?		
34	Va uitati in oglinda mai mult de trei ori pe zi?		
35	Aveti o personalitate puternica?		
36	Sunteti un bun lider?		
37	.Aveti o memorie buna?		
38	Sunteti o persoana atractiva pentru cei de sex opus?		
39	Va descurcati cu banii?		
40	Intotdeauna cereti opinia altora inainte sa va cumparati diverse articole de imbracaminte?		



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE

Obiectiv de politică: O Europă mai socială

Prioritate: P9. Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7 Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlul proiectului: AP – Angajați Profesioniști

Contract: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36/312638

ANEXA 9

RAPORT PRIVIND APLICAREA CHESTIONARULUI CAT DE PUTERNICA ESTE IMAGINEA DE SINE?

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Nr. Crt.	INTREBARE	DA	NU
1	Odata ce ati luat o decizie, de obicei aveti incredere sa o mentineti, chiar daca rezultatul nu va fi cel scontat?		
2	Daca ati fi avut nevoie sa mergeti la toaleta in timpul unei mese oficiale, ati fi preferat sa asteptati pana la terminarea mesei decat sa parasiti sala in timpul dineului?		
3	.Daca doriti sa umparati lenjerie de corp, preferati sa comandati prin posta decat sa va duceti intr-un magazine?		
4	Credeti ca sunteti iubit de altii?		
5	Daca ati fi servit necorepunzator intr-un magazine, ati avea curajul sa va plangeti patronului respectivului magazine?		
6	Detestati sa priviti fotografii ale dumneavoastra?		
7	Va suparati daca oamenii va critica?		
8	Aveti tendinta sa va pastrati opiniile pentru dumneavoastra?		
9	Considerati ca este greu de crezut ca oamenii sunt sinceri atunci cand spun lucruri frumoase despre dv.?		
10	Sunteti multumit de aspectul dv.?		
11	Credeti ca sunteti la fel de capabil ca majoritatea oamenilor?		
12	Daca ati fi la o petrecere si ati descoperi ca sunteti imbracat intr-o tinuta obijnuita, in timp ce ceilalti poarta haine elegante, v-ati simti terinil de jenat?		
13	De obicei, va simtiti inferior celor pe care ii intalniti?		
14	Credeti ca majoritatea oamenilor va plac?		
15	V-ati descrie ca pe o persoana incantatoare?		
16	Aveti simtul umorului?		

17	Faceti bine tot ceea ce faceti?		
18	Aveti bun gust la imbracaminte?		
19	Va puteti stapani in cazul unei crize de nervi?		
20	Lucrati bine cu alti oameni?		
21	V-ati descrie ca pe o persoana normal?(obijnuita)		
22	Va doriti adesea sa aratati ca altcineva?		
23	Sunteti in mod frecvent invidios pe altii datorita complimentelor pe care le primesc?		
24	De obicei,evitati sa faceti lucruri care i-ar putea supara pe altii chiar daca sunt lucruri pe care ati dori intr-adevar sa le faceti?		
25	Intotdeauna va imbracati pentru a face placere celorlalti?		
26	Va petreceti multi timp facand lucruri de care nu va bucurati?		
27	Ii lasati pe altii sa va dirijeze in vreun fel viata?		
28	Credeti ca aveti mai multa tarie decat slabiciune?		
29	Se intampla in mod regulat sa cereti scuze altora?		
30	Va faceti multe griji daca se intampla ca accidental sa ii suparati pe altii?		
31	Adesea v-ati dorit sa aveti mai mult talent?		
32	In mod regulat simtiti nevoia sa cereti sfatul altora?		
33	Intotdeauna asteptati ca altii sa sparga gheata la petreceri?		
34	Va uitati in oglinda mai mult de trei ori pe zi?		
35	Aveti o personalitate puternica?		
36	Sunteti un bun lider?		
37	.Aveti o memorie buna?		
38	Sunteti o persoana atractiva pentru cei de sex opus?		
39	Va descurcati cu banii?		
40	Intotdeauna cereti opinia altora inainte sa va cumparati diverse articole de imbracaminte?		
	TOTAL		

Interpretarea rezultatelor: se face totalul punctelor obtinute.

Daca s-a obtinut:

25-40 puncte: aveti o imagine de sine puternica si bine conturata. stiti foarte bine de ce sunteti în stare si va cunoasteti,de asemenea,slabiciunile, dar si punctele forte. Daca s-a atins 40 de puncte, ceilalti va considera arogant, tiranic. Aveti nevoie uneori sa va temperati atitudinea printr-o comportare mai modesta.

12-24 puncte: aveti o imagine de sine bine conturata, dar aveti înca multe dubii si sentimente de insecuritate.

11 puncte: aveti nevoie de mai multa încredere în dumneavoastra. Autoaprecierea va caracterizeaza; sunteti prea umil si adesea, pentru a face ceva, oamenii trebuie sa va împinga de la spate. Încercati sa nu va mai gânditi la punctele dumneavoastra slabe. Concentrati-va pe învatarea respectului de sine si curând veti descoperi ca si altii va respecta mai mult.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 10

COMUNICAREA SI RELATIILE INTERUMANE LA LOCUL DE MUNCA

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Comunicarea la nivelul angajaților este esențială pentru funcționarea eficientă și sănătoasă a unei organizații. Aceasta influențează nu doar productivitatea, ci și satisfacția profesională, motivația și relațiile interpersonale.

Au fost identificate mai multe **tipuri de comunicare între angajați**:

~ *comunicarea formală*:

- transmiterea informațiilor prin canale oficiale (e-mail-uri, ședințe, rapoarte).
- respectă o structură clară și are scopuri bine definite.

Exemple: politici interne, proceduri, planuri de proiect.

~ *comunicarea informală*:

- interacțiuni neoficiale între colegi (discuții pe hol, în pauze, pe grupuri de chat).
- ajută la consolidarea relațiilor și la crearea unui mediu de lucru plăcut.

Exemplu: schimb de idei sau glume între colegi.

~ *comunicarea verticală*:

- între angajați și superiori, în ambele sensuri:
 - ascendentă: angajații oferă feedback managerilor.
 - descendentă: managerii comunică instrucțiuni sau obiective.

Promovează transparența și implicarea angajaților.

~ *comunicarea orizontală*:

- între angajați de același nivel ierarhic.

Facilitează colaborarea și coordonarea în echipe.

O comunicare bine gestionată între angajați creează o cultură organizațională solidă, în care toți se simt respectați și implicați în succesul organizației.

O comunicare deschisă și directă poate aduce mai multe rezultate pozitive și poate îmbunătăți maniera de lucru a echipei, angajatorii caută angajați care sunt capabili să abordeze neînțelegerile și confruntările, știind să deschidă în mod voluntar canale de comunicare.

Comportamente care demonstreaza ca o persoana detine abilitati de comunicare (<https://www.hipo.ro/index.php/vizualizareArticol/1371>):

- intelege de ce comunicarea deschisa si directa aduce rezultate pozitive;
- lucreaza armonios si constructiv cu colegii, formand o echipa eficienta;
- recunoaste profilul comportamental al interlocutorului;
- intelege ce se ascunde in spatele unor argumente, mesaje sau motivatii;
- recunoaste tendintele de comportament agresiv sau pasiv;
- foloseste asertivitatea pentru a transmite ce iti doreste fara a-i ofensa pe cei din jur;
- poate aborda neintelegerile si confruntarile;
- este capabil sa deschida voluntar canale de comunicare;
- pune intrebari deschise care ii incurajeaza pe cei din jur sa isi expuna punctul de vedere;
- isi expune opiniile intr-o maniera potrivita cu contextul si receptarii;
- feedback-ul emis este stimulat, nu negativ. Chiar daca se emit critici, se face intr-o maniera pozitiva, respectand sentimentele si parerile celuilalt.

O comunicare eficienta la locul de munca poate sa duca la:

~ creșterea productivității

- comunicarea clară și eficientă ajută angajații să înțeleagă așteptările și sarcinile atribuite.
- reduce timpul pierdut din cauza neînțelegerilor sau lipsei de informații.
- sprijină colaborarea între colegi și departamente.

~ îmbunătățirea relațiilor interpersonale

- o comunicare deschisă și respectuoasă creează încredere între membrii echipei.
- ajută la rezolvarea conflictelor înainte ca acestea să devină probleme majore.
- incurajează sprijinul reciproc și construirea unei culturi organizaționale pozitive.

~ facilitarea rezolvării problemelor

- oferirea unui spațiu în care angajații pot exprima idei și preocupări duce la identificarea rapidă a soluțiilor.
- promovează gândirea creativă și schimbul de idei constructive.

~ creșterea satisfacției angajaților

- angajații care simt că sunt ascultați și că opiniile lor contează sunt mai motivați.
- comunicarea transparentă despre obiectivele organizației le oferă un sens al scopului și al implicării.

~ reducerea erorilor

- mesajele clare și detaliate reduc riscul de greșeli cauzate de lipsa de informații sau de interpretări greșite.
- procesul decizional devine mai eficient când toți cei implicați au acces la informațiile necesare.

~ adaptarea la schimbare

- comunicarea eficientă facilitează implementarea schimbărilor în organizație.
- ajută angajații să înțeleagă și să accepte mai ușor noile direcții sau proceduri.

~ susținerea leadershipului

- liderii care comunică bine pot inspira și motiva echipele.
- oferă claritate în privința obiectivelor și direcțiilor strategice.
- crește transparența și credibilitatea conducerii.

Specialistii in resurse umane au identificat **5 modalitati de imbunatatire a abilitatilor de comunicare** la locul de munca (<https://www.wall-street.ro/articol/Careers/300020/5-modalitati-de-a-ti-imbunatatiti-abilitatile-de-comunicare-la-locul-de-munca.html#section1>):

- a. **ascultă pentru a înțelege:** atunci când colegii îți vorbesc, acordă-le întreaga ta atenție și evită să tragi concluzii pripite sau să emiți judecăți. Dacă ai nevoie de clarificări, pune întrebări, dă dovadă de bunăvoință și răbdare.
- b. **folosește comunicarea asertivă:** aceasta este o abilitate esențială pentru a exprima cu claritate și fără agresivitate propriile gânduri, nevoi și opinii.
- c. **tine cont de comunicarea nonverbală:** gesturile, expresiile faciale și postura pot comunica multe informații despre starea ta emoțională și atitudinea față de interlocutor. Evită gesturile defensive sau agresive, cum ar fi încrucișarea brațelor sau privirea fixă, deoarece acestea pot induce o stare de tensiune și pot afecta înțelegerea reciprocă.
- d. **alege mijloacele de comunicare potrivite:** în mediul de lucru modern, avem la dispoziție diverse mijloace de comunicare, de la e-mail și mesaje instant, la întâlniri video sau discuții față în față. Pentru subiecte sensibile sau complicate, este recomandat să optezi pentru discuții directe și, pe cât posibil, față în față. Pe de altă parte, pentru informații care trebuie transmise rapid și care nu comportă un caracter confidențial, e-mailul sau mesajele instant pot fi suficiente.
- e. **încurajează comunicarea deschisă și constructivă:** fii un model de comunicare eficientă și încurajează-ți colegii să-și exprime ideile și să participe activ în discuții. Ascultă cu atenție și validează opiniile și contribuțiile colegilor tăi. Încurajează feedback-ul constructiv și oferă-l și tu cu bunăvoință, cu scopul de a îmbunătăți productivitatea echipei și de a învăța unii de la ceilalți.

Munca în echipa

Importanța muncii de colaborare este aceea că toți angajații lucrează în egală măsură, colaborarea în echipă aliniindu-se cu structura locului de muncă. Pe măsură ce membrii lucrează colectiv, fiecare persoană are posibilitatea de a-și împărtăși cunoștințele, permițând echipelor să ia o decizie mai precisă pentru a-și atinge obiectivul comun.

Au fost identificate cinci moduri în care colaborarea în echipă îmbunătățește munca (<https://leaveboard.com/ro/resurse-umane/colaborarea>):

- a. **stimulează implicarea angajaților:** angajații implicați sunt mai productivi, mai performanți și sunt mai probabil să rămână în firmă.
- b. **crește productivitatea forței de muncă:** studiile au aratat că angajații lucrează în medie cu 15% mai rapid atunci când colaborează.
- c. **stimulează idei inovatoare:** echipele de colaborare reunesc oameni din medii, experiențe și abilități diferite pentru a explora noi perspective. Când oamenii lucrează împreună, simt că este mai sigur să experimenteze, să-și asume riscuri și să vină cu soluții care funcționează în întreaga afacere.
- d. **contribuie la bunăstarea personalului:** bunăstarea angajaților este vitală pentru implicare și productivitate, iar colaborarea în echipă poate ajuta la stimularea acestuia, încurajând oamenii să construiască relații, să învețe unii de la alții și să ofere sprijin și îndrumare.
- e. **sprijină activitățile de recrutare și retenție a personalului:** companiile vor dori să atragă și să păstreze angajați valoroși, iar abilitățile de colaborare susțin acest lucru.

Comunicarea eficientă la locul de muncă este esențială pentru succesul profesional și pentru menținerea unui mediu de lucru armonios. Îmbunătățind calitatea comunicării angajaților, se va dezvolta o cultură organizațională sănătoasă și eficientă.

Inteligența emoțională

“Inteligența emoțională este capacitatea de a-ți identifica și gestiona emoțiile, de a recunoaște emoțiile celorlalți, de a reacționa în mod corespunzător și de a-ți aplica informațiile emoționale pentru a gestiona sarcinile la locul de muncă. Este important de știut ca exista cinci componente ale inteligenței emoționale: autocunoaștere, autostăpânire, motivație, empatie și stăpânirea abilităților sociale” (<https://leaveboard.com/ro/resurse-umane/colaborarea>).

Importanța inteligenței emoționale a angajaților este tot mai recunoscută în mediul profesional modern, având un impact semnificativ asupra performanței, relațiilor interpersonale și culturii organizaționale. Principalele aspecte care evidențiază această importanță:

~ *creșterea performanței la locul de muncă:* inteligența emoțională le permite angajaților să își gestioneze emoțiile în mod eficient, să facă față stresului și să rămână motivați.

~ *îmbunătățirea comunicării:* angajații cu un nivel ridicat de IE pot interpreta și răspunde adecvat emoțiilor celorlalți, ceea ce le permite să evite conflictele și să gestioneze mai bine neînțelegerile, să construiască relații de colaborare bazate pe respect și empatie, să transmită mesaje clare și adaptate publicului țintă.

~ *crearea unui mediu de lucru pozitiv:* un mediu de lucru pozitiv reduce fluctuația de personal și îmbunătățește moralul echipei. Angajații cu inteligența emoțională ridicată încurajează sprijinul reciproc și munca în echipă, creează un climat de încredere, în care colegii se simt apreciați, contribuie la reducerea stresului colectiv printr-o atitudine calmă și rațională.

~ *adaptabilitate și reziliență:* angajații cu inteligența emoțională ridicată sunt mai flexibili în fața schimbărilor și mai rezilienți în fața eșecurilor. Aceștia acceptă feedback-ul ca pe o oportunitate de creștere, își reglează emoțiile în situații dificile, își păstrează productivitatea chiar și sub presiune.

~ *impact asupra culturii organizaționale:* organizațiile care promovează inteligența emoțională beneficiază de o cultură a incluziunii, în care toți angajații se simt valorizați, un nivel crescut de satisfacție a angajaților, ceea ce influențează pozitiv retenția, o reputație mai bună în rândul clienților și partenerilor.

Inteligența emoțională este un avantaj competitiv pentru angajați și organizații, fiind esențială pentru succesul în mediul profesional dinamic și interconectat.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 11

ABILITATEA DE COMUNICARE

(test)

Pentru fiecare enunt alegeți raspunsul care corespunde obiunii dumneavoastra.

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

Nr. Crt.	ENUNT	Nu corespunde	Corespunde uneori	Corespunde deseori	Corespunde pe deplin
1	În discuțiile cu ceilalți schimb subiectul către problemele care mă preocupă.				
2	Când stau de vorbă cu cineva, trece timpul pe negândite.				
3	Nu mă simt în largul meu când mă urc în lift și mai este o persoană.				
4	Nu mă pot abține de la a-mi spune părerea.				
5	Sunt un bun ascultător/o bună ascultătoare				
6	Îmi vine greu să-i contrazic pe ceilalți				
7	De dragul armoniei, mă străduiesc să evit conflictele.				
8	Adeseori încep frazele cu „Da, dar...”.				
9	În cadrul unui conflict mă străduiesc să tac.				
10	Când mă cert cu cineva mi se întâmplă să jignesc				
11	O controversă cu mine se termină de cele mai multe ori cu o înțelegere rezonabilă.				

	ENUNT	<i>Nu corespunde</i>	<i>Corespunde uneori</i>	<i>Corespunde deseori</i>	<i>Corespunde pe deplin</i>
12	Îmi este greu să spun ceea ce <u>g</u> ândesc cu adevărat.				
13	Felul în care discut poate fi uneori ofensator.				
14	Mi-e ușor să înțeleg modul de a <u>g</u> ândi al altora.				
15	Când cineva plânge în fața mea, mă simt jenat.				
16	Cred că aș fi un profesor excelent.				
17	Evit să mă apropii prea mult de ceilalți.				
18	În discuțiile aprinse folosesc frecvent pronumele „eu” și doar rareori „tu”.				
19	Atunci când conversez cu alții încerc să fiu cât mai exact.				
20	Am câteodată sentimentul că trebuie să spun ceva, doar că nu știu ce anume.				
21	Chiar și când nu am dreptate, îmi susțin cu vehemență punctul de vedere, încercând să-i pun pe ceilalți în dificultate (să-i fac să se îndoiască de ei înșiși).				



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 12

RAPORT PRIVIND APLICAREA TESTULUI ABILITATEA DE COMUNICARE

Nume / Prenume: _____ / Semnatura: _____

Data: _____

TIP RASPUNS	<i>Nu corespunde</i>	<i>Corespunde uneori</i>	<i>Corespunde deseori</i>	<i>Corespunde pe deplin</i>
PUNCTAJ	1	2	3	4

Interpretare:

Persoana aparține aceluși tip în cadrul căruia a acumulat cel mai mare număr de puncte. Dacă a obținut același număr de puncte la două tipuri, înseamnă că aparține unei tipologii mixte.

<p>TIPUL A: "Armonia cu orice pret naste conflicte"</p> <p>Persoana are probleme în a stabili relații sincere. Urăște conflictele și dorește să le evite cu orice preț, dar acest lucru, paradoxal, poate da naștere... unor stări conflictuale! Este dificil de comunicat cu el, pentru că de obicei nu spune ceea ce gândește, încearcă mereu să se eschiveze. Discuțiile cu acest tip de persoană au un caracter fals, neautentic, artificial.</p>	<p>Intrebarea 3 pct.</p> <p>Intrebarea 6 pct.</p> <p>Intrebarea 9 pct.</p> <p>Intrebarea 12 pct.</p> <p>Intrebarea 15 pct.</p> <p>Intrebarea 17 pct.</p> <p>Intrebarea 20 pct.</p>	<p>TOTAL PUNCTE</p>
<p>TIPUL B: "Cine detine puterea ?"</p> <p>Este greu de comunicat cu el, deoarece vrea să aibă întotdeauna dreptate. Pentru el, orice discuție este o întrecere care trebuie să contribuie la clarificarea raportului de forțe dintre combatanți! Lasă partenerului de discuție impresia că nu îl înțelege și că nu pune preț pe părerea sa (deși uneori nu este așa). Este inflexibil și încăpățânat în discuții, și uneori devine agresiv verbal.</p>	<p>Intrebarea 1 pct.</p> <p>Intrebarea 4 pct.</p> <p>Intrebarea 8 pct.</p> <p>Intrebarea 10 pct.</p> <p>Intrebarea 13 pct.</p> <p>Intrebarea 18 pct.</p>	<p>TOTAL PUNCTE</p>

	<i>Intrebarea 21 pct.</i>	
<p>TIPUL C: “Conversatia adusa la rang de arta”</p> <p>Este o persoană extrem de comunicativă, o reală plăcere să discuți cu ea! Face cu ușurință schimb de opinii și își exprimă gândurile fără efort. Are abilitatea de a pune lucrurile la punct în cadrul unui dialog fără a deranja pe nimeni. Este suficient de flexibil și nu ezită să își revizuiască atitudinea, atunci când este cazul.</p>	<p><i>Intrebarea 2 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 5 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 7 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 11 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 14 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 16 pct.</i></p> <p><i>Intrebarea 19 pct.</i></p>	TOTAL PUNCTE



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN +

Programul: Educație și Ocupare 2021-2027

Cod Apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 "Ține pasul" Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectivul 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 Fondul Social European+

Prioritate – P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Titlul proiectului: Plusul necesar. Învățarea pe tot parcursul vieții.

Cod MYSMIS2021+: 300990

Contract: OIR PECU SUD EST 8159/30.08.2024

ANEXA 13

**TABEL PTRZENTA
CONSILIEREA DE GRUP**

TEMA: _____

Data: _____

Nr. Crt.	NUME / PRENUME	SEMNATURA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		