



Numărul proiectului: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026369

*Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru orice utilizare care ar putea fi făcută de informațiile conținute în această publicație.*



**« PERSOANE CU CAPACITATE DE MUNCĂ MODIFICATĂ (PCWA):  
CARTOGRAFIEREA MODALITĂȚII DE OBȚINERE A COMPETENȚELOR  
TRANSVERSALE PENTRU A GĂSI ȘI PĂSTRA UN LOC DE MUNCĂ - O  
RESURSĂ » (PR1)**

***Rapoarte privind grupurile de discuții (A3)***

## Participanți

<p><b>Locația grupurilor de discuție</b></p>	<p><b>Afeji (FR):</b> IME Jean Lombard 95 rue Lutun 59116 Houplines IME Louis Christiaens route de Beaubourg 59820 Gravelines Development Department - General Management - 199/201 rue Colbert 59000 LILLE</p> <p><b>Aproximar (PT):</b> Online, Teams - Portugalia</p> <p><b>ASSOC (RO):</b> Baia Mare</p> <p><b>EASI (RO):</b> Online, Zoom - România</p> <p><b>Fundația Hand in Hand (HU):</b> Budapest</p> <p><b>XENIOS POLIS (GR):</b> Online, Google Meet Portugalia</p>
<p><b>Data:</b></p>	<p><b>Afeji (FR):</b> Schimburi în mai multe etape între iunie și decembrie 2022</p> <p><b>Aproximar (PT):</b> 28/09/2022</p> <p><b>ASSOC (RO):</b> 06/09/2022</p> <p><b>EASI (RO):</b></p>

	<p>03/08/2022</p> <p><b>Fundația Hand in Hand (HU):</b> 11/07/2022</p> <p><b>XENIOS POLIS (GR):</b> 03/08/2022</p>
<p><b>Numele facilitatorului și/sau al observatorului:</b></p>	<p><b>Afeji (FR):</b> Cyndi SEVILLANO SANCHEZ Myriam BOUILLAUD ALOEGNINOU Aurélie DELLYS</p> <p><b>Aproximar (PT):</b> Patricia Aquino (Facilitator) João Correia (Observator)</p> <p><b>ASSOC (RO):</b> Fancsali Fiameta-Alexandra-Petronela (Facilitator) Mureșan Terezia-Rita (Observator)</p> <p><b>EASI (RO):</b> Ana-Maria Despoiu (Facilitator) Elena Balan (Observator)</p> <p><b>Fundația Hand in Hand (HU):</b> Ákos Pordán (Facilitator) Ákos Pordán (Observator)</p> <p><b>XENIOS POLIS (GR):</b> Vassilis Bokolas (Facilitator) Katerina Charokopou (Observator)</p>
	<p><b>Afeji (FR): 7</b></p>

<p><b>Număr de participanți:</b></p>	<p><b>Aproximar (PT): 7</b></p> <p><b>ASSOC (RO): 7</b></p> <p><b>EASI (RO): 6</b></p> <p><b>Fundația Hand in Hand (HU): 9</b></p> <p><b>XENIOS POLIS (GR): 7</b></p>
<p><b>Profilul grupului țintă:</b></p>	<p><b>Afeji (FR):</b>          Formatori tehnici - bărbați - 1          Formatori de specialitate - bărbați - 2 /          femei - 2          Dezvoltator de locuri de muncă - femeie - 1          Șef de departament (anterior manager de          proiect QWL) - femeie - 1</p> <p><b>Aproximar (PT):</b>          Sex: 4 bărbați, 3 femei          1 participant: Resurse umane          1 participant: Persoane cu dizabilități cu          studii superioare          2 participanți: Persoane cu dizabilități cu          experiență profesională          1 participant: Antrenor          1 participant: reprezentant al OED -          Operação de Emprego para Pessoas com          Deficiência (Operațiunea de ocupare a          forței de muncă pentru persoanele cu          dizabilități)          1 participant: Asistent social</p> <p><b>ASSOC (RO):</b>          Sex: 1 bărbat, 6 femei          Grupa de vârstă: 23-50 de ani          2 participanți: reprezentanți ai 2 angajatori          2 participanți: consilieri vocaționali și          asistenți sociali          2 participanți: psihologi</p>

	<p>1 participant: reprezentant al Universității de Asistență Socială din Baia Mare</p> <p><b>EASI (RO):</b> 37-50 de ani (media 46) 2 bărbați și 4 femei. Aproape toți participanții reprezentau organizații din București, atât din sectorul public, cât și din cel privat. Rolurile lor erau de vicepreședinte ONG (și persoane cu dizabilități), secretar general, manager comunitar, psiholog, consilier senior.</p> <p><b>Fundația Hand in Hand (HU):</b> sex: 2 bărbați, 7 femei grupa de vârstă: 26 - 52 de ani 2 participanți: angajați cu handicap 5 participanți: membru al furnizorului de servicii 1 participant: reprezentant al unui angajator 1 participant: reprezentant al unei școli speciale, specialist în formare profesională</p> <p><b>XENIOS POLIS (GR):</b> 1 participant: angajat cu dizabilități în sectorul public de învățământ 1 participant: director al Direcției de învățământ primar (Thessaloniki de Vest) 1 participant: director adjunct al unei școli private de învățământ primar 1 participant: asistent medical, reprezentant al sectorului public de sănătate din Grecia 1 participant: reprezentant al unui ONG 1 participant: reprezentant al unor instituții de învățământ privat (învățământ secundar) 1 participant: asistent medical, reprezentant al școlilor de învățământ special din Grecia</p>
--	---

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>Subiectul #1: Competențe transversale</b>		
<p><b>AFEJI</b></p>	<p>Atitudini legate de competența transversală "motivația la locul de muncă":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Postura</li> <li>- Reprezentarea</li> <li>- Obiectivele stabilite, perspectivele,</li> <li>- Câștigul direct/indirect,</li> <li>- Valoarea adăugată, valorizarea,</li> <li>- Iluminarea,</li> <li>- Sentimentul de utilitate,</li> <li>- Recunoașterea de către profesioniști, de către familie, de către colegi, sentimentul de apartenență</li> <li>- Nucleul comun, baza,</li> <li>- Valorile comune</li> <li>- Socializarea, interacțiunea cu ceilalți</li> <li>- A te pune în situația de a munci,</li> <li>- A fi în normă, a "face" ca ceilalți, - Incluziunea, a trăi împreună, a fi cetățean,</li> </ul>	<p>Definiția unui grup de reflecție interinstituțional al AFEJI:</p> <p>Competența transversală "motivația de a munci" este abilitatea de a da un sens propriei munci. Ea este singulară și poate fi măsurată la nivel individual, ca o valoare intrinsecă. Ea poate fi măsurată, de asemenea, la nivelul instituției, în capacitatea profesionistului de a fi motivat și motivant. Noțiunea de motivație se referă la un parcurs evolutiv pe parcursul călătoriei persoanei.</p> <p>În cele din urmă, se poate referi la mediul în care trăiește individul. În cadrul instituțiilor autoevaluarea competențelor transversale are loc prin: evaluare cu formatorii (tehnicieni și specialiști) pentru</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>AFEJI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacția personală, succesul,</li> <li>- Interogația,</li> <li>- A evolua într-un mediu sigur,</li> <li>- Încrederea în ceilalți.</li> </ul> <p>În unitățile AFEJI, se utilizează autoevaluarea competențelor transversale: o evaluare împreună cu formatorii (tehnicieni și specialiști) pentru a evalua competențele transversale nou dobândite și/sau consolidate/ de îmbunătățit, cu obiective stabilite în funcție de proiectele tânărului după fiecare situație de lucru.</p>	<p>a evalua competențele transversale nou dobândite și/sau consolidate/ de îmbunătățit, cu obiective stabilite în funcție de proiectele tânărului.</p> <p>"Când sunt copii, noi le sugerăm, când sunt adulți, ei trebuie să își asume și să fie dispuși să o facă."</p> <p>"Se observă devalorizarea valorii muncii, demotivare"</p> <p>"Includeți familia în proiectul tânărului, lăsați-o să se implice în el și înlăturați orice temeri."</p> <p>"Echipamentul individual de protecție: echipament concret care îl ancorează pe tânăr în situație, îl ajută să se pregătească pentru stagiu, într-o situație profesională "mai serioasă", cu "un statut", considerație și recunoaștere"</p> <p>"Cel mai important lucru este autonomia"</p>



Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
		<p>"Sportul: dobândirea de valori în mod tacit și mod tacit și delicat, învățarea regulilor și a frustrării".</p>
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p><b>Competențe transversale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ar trebui să se numească competențe fundamentale, deoarece competențele transversale sunt esențiale pentru lucrător atât în ceea ce privește capacitățile profesionale, cât și cele personale.</li> <li>- Competențele transversale definesc caracterul și competențele.</li> <li>- Competențele transversale sunt abilități comportamentale, emoționale, unele dobândite, altele sunt intrinseci persoanei, iar majoritatea pot fi dezvoltate.</li> </ul> <p><b>Importanță:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cunoașterea de sine este foarte importantă pentru dezvoltarea competențelor transversale.</li> <li>- În cadrul unui proces de selecție, competențele transversale ar trebui să fie considerate înaintea aspectului fizic și a competențelor fizice.</li> </ul>	<p>Exemple:</p> <p>"Competențele transversale sunt cele care ne construiesc ca ființe, sunt esența fiecăruia."</p> <p>"A fi o persoană organizată, empatică, colaborativă, printre altele, se învață de asemenea"</p> <p>"Nu te învață nimeni să fii rezistent, perseverent, pozitiv și încrezător."</p> <p>"Încercăm să îi învățăm să știe să primească un răspuns negativ, astfel încât demotivarea să nu primeze, iar ei să reușească să fie pozitivi. " (în legătură cu instruirea persoanelor cu handicap și cu ajutorul lor pentru a-și găsi locuri de muncă)</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competențele soft creează empatie și ne permit să înțelegem ce se întâmplă cu o altă persoană.</li> <li>- Dezvoltarea competențelor transversale reprezintă startul pentru angajabilitate.</li> <li>- Persoanele cu dizabilități însele pot promova și stimula dezvoltarea de competențe transversale pentru alți lucrători la locul de muncă.</li> <li>- Este esențial să acționăm cu autocunoaștere.</li> </ul> <p><b>Provocări:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competențele transversale sunt, de asemenea, învățate, însă majoritatea persoanelor cu dizabilități nu sunt învățate și instruite în acest sens (exemplu: a fi o persoană empatică, comunicativă etc. poate fi, de asemenea, învățat).</li> <li>- În ultimii ani, angajatorii acordă o mare importanță competențelor solide</li> <li>- Schimbarea mentalității organizaționale, companiile sunt foarte concentrate pe rezultate (bani) și nu înțeleg că oamenii sunt cei care mișcă afacerea. Iar când vorbim în mod special despre soft skills, cât de important este să lucrăm pe</li> </ul>	<p>"Există un mesaj foarte negativ în ceea ce privește competențele transversale atunci când vine vorba de persoanele cu dizabilități."</p> <p>"Nu faceți greșeala de a privi persoanele cu dizabilități din exterior și nu din interior. Depășirea obstacolelor ajută la dezvoltarea abilităților soft."</p> <p>"Organizațiile sociale se concentrează prea mult pe sarcină (învățarea de a semăna/măsura/etc) și prea puțin pe creșterea stimei de sine și pe abilitățile soft. Acest lucru determină un nivel scăzut de comportament</p> <p>"Sistemul nu ajută la valorificarea acestor tipuri de competențe ale persoanelor cu dizabilități."</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>APROXIMAR</b>	<p>plurivalența și diferențialul fiecăruia, să valorificăm punctele forte ale fiecărei ființe umane.</p> <p>Este necesară o schimbare de mentalitate, astfel încât companiile să conștientizeze importanța competențelor transversale.</p>	<p>"Se concentrează foarte mult pe faptul de a ști ce să facă, iar atunci când vorbesc cu persoanele cu dizabilități, văd bariere în atitudinile și comportamentele lor la care este important să lucreze. E nevoie de o potrivire între ceea ce știu să facă și ceea ce vor să facă."</p>
<b>EASI</b>	<p>Competențele transversale ("soft skills") sunt înțelese ca fiind abilități care nu sunt specifice unui anumit domeniu sau loc de muncă și care sunt legate de gândirea critică și analitică, de luarea deciziilor, de spiritul antreprenorial, de trăsăturile sociale și personale, de flexibilitatea în gândire - sunt abilități care fac un angajat mai valoros la locul de muncă.</p> <p>Competențele profesionale ("hard skills") sunt înțelese ca fiind competențele legate de un anumit loc de muncă sau de o anumită profesie și care sunt necesare pentru a îndeplini funcția respectivă.</p>	<p>"Competențele transversale se pot referi atât la capacitatea de a învăța, cât și la cea de a preda. Consider că termenul soft skills se referă mai exact la competențe generale și nu la competențe specifice unui loc de muncă." (F, 37 de ani, București, sectorul public).</p> <p>"Este vorba de cerințele postului vs. capacitatea de a le pune în aplicare." (F, 49 de ani, București, sectorul public)</p> <p>"Normalitate - persoana cu dizabilități își poate dezvolta aceste soft skills prin</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>EASI</b></p>	<p>Participanții au vorbit despre o neconcordanță generală între competențele solicitate și competențele pe care le au candidații și au explicat această diferență printr-o reconfigurare care are loc pe piața muncii. Competențele transversale sunt percepute în special ca fiind (greu de găsit, dificil de găsit). PCWA sunt percepute ca fiind izolate în societatea românească (neintegrate, nevăzute), ceea ce este asociat cu un deficit de competențe emoționale și sociale, cum ar fi lipsa abilităților de afiliere, dificultăți de integrare în echipă, lipsa abilităților de colaborare și negociere etc.</p> <p>Cu toate acestea, în urma experienței lor cu PCWA, participanții au fost de acord cu faptul că PCWA au, de obicei, abilități bune sau foarte bune de rezolvare a problemelor și de gândire critică (out of the box), fiind capabili să se gândească la soluții alternative.</p>	<p>propria experiență de integrare la locul de muncă. Dizabilitatea compensează - sunt foarte competente în ceea ce știu, ating performanțe maxime. Eu personal am învățat aici cum să rezolv problemele în mod diferit. Rezolvarea problemelor la locul de muncă, cea mai importantă abilitate pe care trebuie să o ai." (F, 46 de ani, București, sector privat)</p> <p>"Au o gândire ieșită din comun. Toată lumea încearcă să ajungă la o gândire creativă. PCWA au această gândire ieșită din cutie." (F, 46 de ani, București, sector privat)</p> <p>"Rata de retenție a celor care s-au angajat este foarte mare, s-au integrat cu succes." (F, 46 de ani, București, sector privat)</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p><b>Competențe transversale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abilități personale</li> <li>- se manifestă individual și au o strânsă legătură cu persoana respectivă</li> <li>- nu toți oamenii pot dezvolta aceleași competențe transversale: unii oameni, de exemplu, au o înclinație puternică spre munca în echipă, în timp ce alții sunt foarte pricepuți în a se organiza singuri.</li> <li>- acestea nu par a fi abilități învățate la școală sau la facultate, ci mai degrabă abilități aduse de acasă și dezvoltate odată cu trecerea timpului.</li> <li>- alte exemple de competențe transversale oferite de participanții la grupul de discuții sunt: ambiție, stimă de sine, proactivitate, perseverență, autoeficacitate, afiliere, implicare, responsabilitate.</li> </ul> <p><b>Competențe profesionale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- competențe tehnice</li> <li>- hard skills sunt abilitățile tehnice de care aveți nevoie pentru a îndeplini sarcini specifice.</li> </ul>	<p>"Acest concept îmi este bine cunoscut. Îmi este ușor să identific competențele transversale care ar fi esențiale în ceea ce privește abordarea profesională a persoanelor cu dizabilități pe care le-am angajat, fără să știu că se numesc competențe transversale și că este un concept utilizat. Competențele care s-ar încadra în această categorie cred că sunt: munca în echipă, abilitățile de comunicare, leadership, inteligența emoțională, motivația."</p> <p>"Nu am auzit niciodată de acest termen, dar, raportându-mă la ceea ce înseamnă, aș putea considera că mă lovesc de aceste competențe transversale și de ceea ce reprezintă ele în jurul meu."</p> <p>"Spre surprinderea mea, am realizat că, în facultate, aceste competențe transversale sunt adesea puse în valoare, dar fără a fi numite „soft skills”. Mai degrabă, ne învață</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>- hard skills sunt dobândite prin programe formale de educație și formare, în timp ce soft skills sunt trăsături de personalitate care au impact asupra interacțiunilor interpersonale.</p> <p><b>Diferențe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- competențele profesionale pot fi măsurate sau evaluate, în timp ce competențele soft sunt greu de evaluat.</li> <li>- competențele transversale nu sunt testate în timpul procesului de angajare</li> <li>- angajații își dezvoltă aptitudinile profesionale (hard skills) prin educație și practică la locul de muncă, în timp ce competențele transversale (soft skills) se dezvoltă prin diverse experiențe profesionale și personale pe tot parcursul vieții.</li> <li>- competențele soft sunt competențe personale, iar competențele hard sunt competențe tehnice</li> </ul> <p><b>Provocări legate de competențele transversale în organizații:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nu dispun de multe informații despre cum să le valorifice/exploateze/evalueze</li> <li>- angajatorul pare adesea să se concentreze mai mult pe dezvoltarea competențelor profesionale tehnice pentru ca</li> </ul>	<p>despre ele, despre importanța lor, despre cum pot contribui la buna integrare a persoanelor vulnerabile în societate. Este o oportunitate de a încadra aceste competențe într-un concept."</p> <p>"Consider că hard skills sunt abilitățile tehnice, legate de jobul persoanei respective. De exemplu, în cazul nostru, îi învățăm pe noii angajați să împacheteze produsul, odată terminat. Astfel, aceștia dobândesc competențe de ambalare. Adevărul este că primul lucru asupra căruia ne concentrăm atenția atunci când avem noi angajați este să îi învățăm cum să își facă corect treaba din punct de vedere tehnic. Ținând cont de faptul că lucrăm și cu persoane cu deficiențe intelectuale, instrucțiunile trebuie să fie clare, simple și adesea verificate. În timp ce este ușor să evaluezi nivelul la care lucrează o persoană în ceea ce privește abilitățile fizice, nu știi</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>PCWA să îndeplinească corect sarcinile, decât pe dezvoltarea competențelor transversale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- în unele organizații, dezvoltarea competențelor transversale are loc în același timp cu cea a competențelor tehnice, însă nu există nicio procedură care să utilizeze doar conceptul de "competențe transversale" (adică fără a fi însoțit de competențele tehnice).</li> <li>- atunci când vorbim despre persoanele cu dizabilități angajate, accentul se pune pe sprijinirea acestora, mai mult decât pe formarea și dezvoltarea lor personală, însă persoanele cu dizabilități au nevoie de mai mult decât de sprijin: ele sunt, de asemenea, capabile să se dezvolte singure.</li> <li>- instabilitatea de la locul de muncă face dificilă implementarea eficientă a unei proceduri de dezvoltare a competențelor transversale.</li> </ul> <p><b>Ce se poate face pentru a aborda competențele soft la nivel individual, organizațional sau comunitar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informare publică</li> <li>- campanii de informare online</li> </ul>	<p>Încă cum să fac acest lucru cu abilitățile transversale sau dacă este posibil."</p> <p>"Cred că angajatorii se concentrează mai mult pe aptitudinile fizice și prea puțin pe cele transversale, mai ales la angajare. De exemplu, mi-ar plăcea să am un set de teste care să evalueze potențialul persoanei pe care urmează să o angajez de a dezvolta abilități de lucru în echipă, empatie, dorința de a progresa sau orice alte lucruri."</p> <p>"Atât competențele fizice, cât și cele transversale sunt importante pentru succesul la locul de muncă. Toate locurile de muncă au nevoie de un mix de competențe hard și soft."</p> <p>"O altă provocare în compania noastră și, probabil, în multe alte companii mari este fluctuația locurilor de muncă. Adesea, persoanele cu dizabilități sunt angajate și</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- evidențierea beneficiilor dezvoltării competențelor transversale în propria organizație.</li> </ul>	<p>apoi pleacă, sperând la mai multe facilități în altă parte, și se întorc după o perioadă scurtă de timp, fiind nevoite să înceapă procesul de învățare a tehnicilor de lucru de la zero, probabil în alte departamente. Există mai puțin timp pentru a le evalua și pentru a încerca să le dezvolte competențele transversale."</p>
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p><b>Competențe transversale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cum să mă înțeleg cu o altă persoană, să o accept și să mă accept pe mine însumi</li> <li>- sunt oarecum un dar, dar pot fi îmbunătățite, deși este mai dificil</li> <li>- știința relațiilor umane</li> <li>- mai presus de abilități, competențele cheie: abilități de comunicare, creativitate, gestionarea conflictelor, toate abilitățile necesare pentru a relaționa cu o altă persoană</li> <li>- noile competențe sunt învățarea, flexibilitatea, adaptabilitatea la schimbare.</li> <li>- Nu am auzit niciodată de așa ceva.</li> </ul>	<p>"Nu am auzit niciodată acest termen, dar am auzit termenul de factor uman. Am muncit mulți ani pentru că învățarea era dificilă pentru mine. Când lucrez cu persoane cu dizabilități, mi se pare mult mai greu să mă înțeleg... acolo unde sunt oameni sănătoși, mi se pare că sunt mult mai toleranți și mai incluzivi. La locul de muncă sunt tratată ca în familie. ... Am experimentat de multe ori că oamenii nu acceptă faptul că sunt diferită. Aici, am experimentat că nu se uită la modul în care merg sau la cum îmi mișc mâinile, aici ajung</p>



Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p>- Factorul uman. Acesta include modul în care stabilesc conexiuni, conștiința de sine, percepția mea despre viață și muncă. Cerințele pe care le pun asupra muncii mele.</p> <p>- Mai mult decât doar relațiile interpersonale. Nu știu cât de mult contează conștiința de sine ca fiind o competență.</p> <p>Flexibilitatea, abilitățile de cooperare, competențele sociale în general.</p> <p><b>Diferențe:</b></p> <p><b>Competență profesională:</b> calificare, învățabilă, măsurabilă, realizabilă.</p> <p><b>Competență transversală:</b> parțial aptitudini, parțial perfectibil. În cazul locurilor de muncă fizice, nu se pune prea mult accent pe competențele transversale, ci mai degrabă pe ceea ce poate face angajatul și pe ceea ce poate face fizic. Într-un loc de muncă calificat pentru absolvenți, este mai frecvent să se analizeze competențele soft.</p>	<p>să mă cunoscă și mă tratează ca pe o persoană sănătoasă, normală."</p> <p>"Acolo unde lucrez acum, relația funcționează foarte bine, totul se rezumă la cine este cine."</p> <p>"Poți primi feedback că îți faci bine treaba, iar șeful spune toate acestea pentru ca tu să înveți din ele. Este, de asemenea, o experiență de învățare foarte bună."</p> <p>"A fost dezvoltată o metodă elvețiană pentru dezvoltarea competențelor transversale, am învățat-o la universitate în 2002 și o pot folosi și acum. Au existat schimbări, dar aceleași lucruri trebuie dezvoltate în continuare: ascultarea celui alt, gestionarea conflictelor și comunicarea. Copiii nu învață acest lucru, suntem încă în același loc în care eram acum 20 de ani."</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p>Acestea nu sunt testate în timpul procesului de selecție, dar atunci când angajatul este angajat, există percepția că se așteaptă ca acesta să aibă competențe soft.</p> <p><b>Provocări:</b> evaluarea și cunoașterea acestor competențe este, de asemenea, dificilă. Este, de asemenea, dificil de măsurat cu ajutorul testelor, dar un program individual de pregătire a locului de muncă este o modalitate foarte bună de a identifica ceea ce trebuie să îmbunătățească un angajat.</p> <p>Experiența primilor 20 de ani, modelele care vin din familie și experiențele de școlarizare sunt fundamentale. Școala se concentrează aproape exclusiv pe aptitudini profesionale, iar părinții au tendința de a-și judeca copiii pe această bază (ce vor fi capabili să facă?)</p> <p>Este important ce fel de feedback ai primit, cum ai fost învățat să îți gestionezi și să îți reglezi emoțiile, dacă ți s-a permis să ceri ajutor, dacă ai primit ajutor etc. Toate acestea se află în spatele tuturor competențelor transversale.</p>	<p>"Trebuie să ne dezvoltăm continuu, în practică, iar acum, de exemplu, tinerii exersează cum să vorbească cu colegii și cum să se trateze unii pe alții."</p> <p>"Aceste abilități sunt, de asemenea, aduse de acasă: pe lângă educație, este important și modul în care sunt gestionate conflictele acasă, cât de mult a fost încurajată persoana în cauză să facă lucruri pentru ea însăși, cât de mult a reușit să își crească autoeficacitatea. Acestea sunt modele adânc înrădăcinate. Aici devin importante autocunoașterea și autoreflexia. Dacă eu, ca angajat, doresc să mă dezvolt ca individ, este, de asemenea, o chestiune de alegere."</p> <p>"Unii oameni au întotdeauna o problemă atunci când cineva sugerează că munca lor nu este perfectă - dezamăgire, vinovăție. Pentru o persoană cu autism, nu se poate face prea mult contact vizual. Sau unii</p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>HAND IN HAND</b>	Întrebarea centrală este dacă recunoaștem că aceste competențe sunt importante și dacă vorbim despre ele.	oameni sunt blocați de o simplă întrebare, pentru că se simt în situația de a da un examen. Dacă nu-i rezolvați confuzia, nu poate merge mai departe. Mă îngrijorează ce se întâmplă cu tinerii când merg într-un loc unde nimănui nu-i pasă."
<b>XENIOS POLIS</b>	Primul participant a subliniat că abilitățile transversale în școli se formează pe baza unei bune conviețuiri prin, de exemplu, folosirea unui mod eficient de comunicare, care influențează managementul uman (aici managementul uman este adresat în sensul de adaptabilitate, care se realizează prin intervenții de natură consultativă. Al doilea a adăugat că soft skills se adresează comportamentului uman. În ceea ce privește domeniul dizabilității, se menționează că este important un management uman adecvat și o relație respectuoasă între colegi. Cu toate acestea, la locul de muncă se observă adesea o empatie redusă și o gestionare ineficientă a timpului. O legătură între gen și competențele transversale a fost evidențiată de cel de-al treilea participant, care a menționat în mod special că, în principal, femeile nu sunt familiarizate cu	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>XENIOS POLIS</b></p>	<p>nevoia de competențe transversale, fie din cauza lipsei de cunoștințe, fie din cauza presiunii cu care se confruntă din partea mediului familial pentru a urma o anumită profesie. În plus, este menționat faptul că proiectele europene sunt dezvoltate pe o bază multiculturală, în care sunt necesare competențe transversale, iar femeile par a fi mai familiarizate cu competențele transversale. În cele din urmă, proiectele europene respectă dimensiunea de gen.</p> <p>Cel de-al patrulea participant a menționat că abilitățile transversale se referă, în principal, la abilitățile de comunicare și sociale, adică la autocunoaștere. În special, în ceea ce privește mediul școlar, se observă că există o cooperare între profesori pe baza unui comportament bun în ceea ce privește relația dintre profesori și elevi și dintre profesori și colegi. Cel de-al cincilea participant a menționat că un profesor sau/și un învățător trebuie să aibă onestitate și autenticitate pentru o colaborare eficientă cu elevii. Cel de-al șaselea afirmă că soft skills se bazează pe obiceiurile și caracteristicile dobândite prin intermediul locului de muncă. O asistentă medicală ar trebui să aibă confidențialitate, încredere, empatie, abilități de organizare și gestionare a timpului în timp ce ar trebui să</p>	

<b>Organizație:</b>	<b>Puncte cheie</b>	<b>Exemple (un citat cheie din discuție)</b>
<b>XENIOS POLIS</b>	lucreze ținând cont de îmbunătățirea comunicării. Ultimul participant a subliniat că o asistentă medicală, care lucrează cu copii cu orice tip de handicap, precum și personalul spitalului trebuie să posede răbdare, bunătate, empatie și acceptare, care vor duce la integrarea acestor grupuri în societate.	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>Subiectul #2: Politici/Proceduri organizaționale în cadrul organizațiilor</b>		
<p><b>AFEJI</b></p>	<p>Managerii de departament au completat acest ghid cu întrebări care pun în discuție, direct sau indirect, competențele transversale.</p> <p>Fiecare angajat din cadrul asociației AFEJI este primit o dată pe an de către managerul său pentru a discuta despre anul trecut. Această întâlnire se realizează cu ajutorul unui ghid care permite evaluarea cunoștințelor și a competențelor interpersonale. În același timp, AFEJI a lucrat la un ghid practic pentru angajați și manageri pentru a se pregăti pentru acest EAD, care permite angajatului să își adnoteze și să își evalueze competențele sale de tip "softskills" pentru a le îmbunătăți și/sau a lucra asupra lor.</p> <p>Pe parcursul acestei bune practici, competențele non-tehnice sunt luate în considerare în același mod ca și competențele tehnice, prin interviuri individuale și de grup care să propună spații de dialog și schimburi în cadrul unui grup de lucru cu privire la diferitele puncte de vedere care alcătuiesc mediul de lucru pentru a identifica resurse și a lucra mai bine împreună.</p>	<p><i>"Incluziune în ambele sensuri; aducerea persoanelor din mediul obișnuit în EMI"</i></p> <p><i>"Combaterea respingerii celuilalt"</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
	<p>Asociația AFEJI participă, de asemenea, la Duo DAY (inițiativă națională din 2017). Pe parcursul unei zile, se formează noi duete compuse dintr-un profesionist și o persoană cu dizabilități pentru a face schimb în jurul unei profesii, a unor misiuni și a unui mediu de lucru.</p> <p>AFEJI are, de asemenea, un departament de calitate a vieții la locul de muncă, cu un referent pentru fiecare unitate. În 2022, responsabilii acestui serviciu au pus la punct un proiect numit METEOR pentru profesioniștii care se întorc după o perioadă lungă de concediu medical și/sau pentru persoanele în vârstă. Este vorba despre o abordare bazată pe metode științifice: metacogniția (recâștigarea puterii asupra propriei funcționări cognitive, creșterea autonomiei, a stimei de sine și a capacității de a-și reveni).</p>	
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p><b>Probleme:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unele companii care se gândesc să lucreze pe tema diversității nu folosesc oferte/portofolii afirmative (oferte de locuri de muncă în care se acordă prioritate grupurilor dezavantajate istoric în societate) exclusiv persoanelor cu handicap.</li> <li>- Fie că este vorba de politici de formare sau de</li> </ul>	<p><i>"Comaniile sunt obligate să formeze angajații, majoritatea companiilor sunt preocupate doar de formarea de hard skills, nu există o metodologie de dezvoltare a soft skills, în cadrul formării care este obligatorie pentru companii."</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p>competențe transversale, companiile au încă multe de făcut în ceea ce privește persoanele cu dizabilități, nu se gândesc la dezvoltarea acelei persoane (nu se gândesc la evoluția în carieră).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participanții nu au cunoștință de companii care realizează cursuri de formare pentru persoanele cu dizabilități în special, dar companiile fac evenimente și cursuri de formare pentru competențe transversale pentru toți lucrătorii (ceea ce poate implica persoanele cu dizabilități dacă compania are lucrători cu dizabilități)</li> <li>- Oferiți oportunități și spațiu pentru a crea practici astfel încât persoanele să se simtă în centrul dinamicii lor și să își împărtășească experiențele atunci când se elaborează politici și formare pentru dezvoltarea competențelor transversale.</li> </ul> <p><b>Provocări:</b></p> <p>Fie că este vorba de formare sau de politici, companiile au încă multe de făcut în ceea ce privește lucrătorii cu handicap. Nu se acordă nicio atenție la dezvoltarea acelei persoane, la cariera sa. Participanții nu văd implicarea resurselor umane și a managementului.</p>	<p><i>"Posturile vacante afirmative sunt acțiuni care ajută, dar văd că puține companii internalizează cu adevărat acest lucru pentru a adăuga valoare persoanelor implicate. Ele ajută... dar respectă programul."</i></p> <p><i>"Cea mai bună practică posibilă care trebuie adoptată este de a oferi spațiu pentru ca individul să strălucească, pentru ca acesta să își poată aduce contribuția, pentru ca el să poată vorbi despre cine este, ce îl motivează, scopul, misiunea, viziunea. Atunci când oferim spațiu, reușim să creăm practici în care fiecare se simte în centrul dinamicii și poate împărtăși liber. Oferim participanților spațiul necesar pentru a se expune, pentru a-și aduce contribuția unică, cu scopul de a face trainingul de soft skills mai uman. Adevărata transformare vine întotdeauna din interior."</i></p> <p><i>"Cunosc câteva companii, dar nu multe care fac cursuri de formare în domeniul competențelor transversale."</i></p> <p><i>"Trebuie să îi ajutăm să se dezvolte, iar pentru mine, competențele transversale nu înseamnă că se oferă nimic nimănui, ci este o</i></p>



Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>		<p><i>reglementare a unui potențial care există deja în interiorul persoanei, iar aceasta trebuie să creadă și să muncească, ... pentru mine, aceasta ar fi o practică bună de conceput."</i></p> <p><i>"Diaconia Electorală Internațională lucrează la aceste aspecte."</i></p> <p><i>"Există, de asemenea, unele companii care lucrează la aceste probleme: de exemplu, El Corte Inglés face o activitate distractivă care subliniază valoarea empatiei și a diversității. Nu este automat, dar oamenii vorbesc și se gândesc la asta."</i></p> <p><i>"Oeste Prisma are, de asemenea, toți anii de muncă în echipă și de ajutor reciproc - în aceea zi angajează un interpret de limbajul semnelor pentru a desfășura acțiuni."</i></p>
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>Există companii care nu au politici de dezvoltare a competențelor transversale, deși se ocupau cumva de acest aspect - fără să realizeze acest lucru - dar nu pe baza unei proceduri specifice.</p> <p>În restaurantul ASSOC, un software este folosit pentru</p>	<p><i>"În compania noastră nu există o politică de dezvoltare a competențelor transversale."</i></p> <p><i>"De-a lungul experienței mele ca și consilier vocațional, nu am întâlnit angajatori care să mă întrebe despre competențele transversale ale persoanei cu dizabilități pe care doresc să</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>a face procedurile mai eficiente. Acesta poate fi un bun exemplu de atenție acordată competențelor transversale ale angajaților: ajută la dezvoltarea abilităților personale de lucru în echipă, a eficienței și, de asemenea - fiind un program intuitiv care oferă feedback - le dă angajaților încrederea că se pot descurca la locul de muncă.</p> <p>Este nevoie de o politică nu numai la nivel organizațional pentru a dezvolta competențe transversale pentru persoanele cu dizabilități, ci și de proceduri pentru a dezvolta lideri în cadrul organizației, care să fie capabili să se ocupe de acest aspect.</p> <p>Atunci când companiile vorbesc despre responsabilitatea socială și despre faptul că încearcă să creeze o cultură organizațională, ele conturează și o cultură educațională, în sensul că oamenii cu aceleași valori vin în organizație și asimilează valorile pe care le promovează în organizație. Prin urmare, afilierea este promovată ca o competență transversală în multe companii.</p>	<p><i>o angajeze. În schimb, întotdeauna am fost întrebată despre cum este persoana din punct de vedere temperamental, cât de repede renunță/se descurajează, cum lucrează în echipă, aspecte pe care angajatorii le vor urmări probabil pe tot parcursul procesului ocupațional."</i></p> <p><i>"Ne purtăm la fel cu toți angajații pe care îi avem în restaurant. Persoanele cu dizabilități observă rapid dacă sunt tratate diferit și nu le place acest lucru. Cu toate acestea, încercăm să acordăm o atenție deosebită situațiilor excepționale care pot apărea și care pot perturba ritmul de lucru al persoanelor cu dizabilități, încercând astfel să creăm un mediu plăcut, în care acestea să simtă că fac parte dintr-o echipă."</i></p> <p><i>"Pentru noi, în calitate de asistenți sociali sau consilieri vocaționali, este dificil să îi facem pe angajatori să acorde atenție acestui aspect. Ei ar trebui să realizeze cât de mult ajută la retenția angajaților și la dezvoltarea companiei. Această problemă ar trebui să fie evidențiată și discutată mai mult."</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>Ce ar trebui să includă un program ideal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- evaluarea (dacă este posibil) a competențelor transversale încă de la începutul angajării; unii angajatori ar dori să știe, în timpul procesului de angajare, dacă candidații posedă anumite competențe, cum ar fi: rezistența la stres, încrederea în sine, abilități de lucru în echipă, IQ, tendințe spre tulburări de personalitate</li> <li>- o procedură de dezvoltare a competențelor existente care să corespundă postului</li> </ul> <p>evaluarea periodică a personalului. Acest lucru ar trebui să se facă din punctul de vedere al dezvoltării competențelor transversale, iar o evaluare a opiniei angajaților ar fi, de asemenea, utilă (de exemplu, dacă le place programul, dacă simt că îi ajută).</p>	
<p><b>EASI</b></p>	<p>Problemele cu care se confruntă PCWA la locul de muncă sunt considerate o responsabilitate comună, deoarece companiile/angajații sunt considerați responsabili pentru modul în care contribuie la integrarea PCWA - adesea, aceștia sunt considerați dezinformați și confuzi în ceea ce privește ce trebuie să facă, cum să se comporte - astfel, există o lipsă percepută de competențe transversale din partea companiilor și a angajatorilor, de asemenea.</p>	<p><i>" În 24 de ore a instalat o bară de susținere. Unele lucruri pot fi rezolvate cu o intervenție minimă. Cu ceva atât de banal. Copilul care nu plânge nu primește mâncare." (M, 50 de ani, Teleorman, sectorul privat)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>EASI</b></p>	<p>Participanții consideră că nici nevoile individuale și practice ale PCWA nu sunt clare, motiv pentru care este nevoie de o comunicare mai frecventă și interpersonală între PCWA și angajatorii și colegii lor.</p> <p>A fost discutată o situație, având în vedere dificultatea PCWA de a primi pensia de invaliditate de la stat, în cazul în care contractul lor se încheie și nu pot găsi un alt loc de muncă.</p> <p>Participanții sunt de părere că întreprinderile nu sunt suficient de stimulate să angajeze PCWA, deoarece preferă să plătească o amendă în loc să angajeze PCWA, nefiind conștiente de avantajele integrării acestora.</p> <p>A fost menționată ca fiind necesară o colaborare între sectorul public (de stat) și cel privat - campaniile de informare sunt considerate insuficiente, la fel ca și legislația de stat, care nu este pe deplin aplicată, chiar dacă este disponibilă.</p> <p>Există speranță în jurul Strategiei europene pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021 – 2030*, chiar dacă participanții se așteaptă ca aceasta să nu fie</p>	<p><i>"Asistența financiară nu este suficientă. Este nevoie de integrare, nu de asistență. Totul ține de mentalitate. Să fii văzut ca o persoană normală." (M, 50 de ani, Teleorman, sectorul privat)</i></p> <p><i>"Directivele sunt recomandări. Deocamdată. De anul viitor va fi obligatoriu în România." (F, 46 de ani, București, sectorul privat)</i></p> <p><i>"Securitatea financiară și personală este necesară în primul rând - mă refer la piramida motivațională. Odată ce nevoile de bază sunt satisfăcute, fiecare persoană simte nevoia de securitate, iar dacă această nevoie este satisfăcută, persoana va dori mai mult - nevoia de a contribui, de a se dezvolta. Dacă s-ar putea articula partea din legislație care asigură securitatea financiară..." (F, 49 de ani, București, sectorul public)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
	<p>pusă în aplicare pe deplin, ca urmare a experienței lor anterioare în ceea ce privește punerea în aplicare a proiectelor și a legislației care vizează PCWA.</p> <p>Participanții sunt mai degrabă dezamăgiți de faptul că legislația nu este pusă în aplicare în mod corespunzător sau de cercetările care au fost efectuate, fără o urmărire valoroasă în ceea ce privește impactul, beneficiile sau îmbunătățirile.</p> <p>*<a href="https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_813">https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_813</a></p>	
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p>"Unii oameni au întotdeauna o problemă atunci când cineva sugerează că munca lor nu este perfectă - dezamăgire, vinovăție. Pentru o persoană cu autism, nu se poate face prea mult contact vizual. Sau unii oameni sunt blocați de o simplă întrebare, pentru că se simt în situația de a da un examen. Dacă nu-i rezolvați confuzia, nu poate merge mai departe. Mă îngrijorează ce se întâmplă cu tinerii când merg într-un loc unde nimănui nu-i pasă."</p>	<p><i>"Angajații raportează adesea că lucrătorii cu handicap primesc mult mai multă atenție, mai mult contact personal. Asta este ceea ce își dorește un lucrător obișnuit."</i></p> <p><i>"Obișnuiam să le spun managerilor despre experimentul Mayo, care a ajuns la concluzia că performanța nu crește cu un mediu de lucru mai frumos sau mai bun, ci cu mai multă grijă." (Elton Mayo, psiholog australian, Experimentele Hawthorne 1927-32)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>XENIOS POLIS</b></p>	<p><b>Primul participant</b> a subliniat că școala în care lucrează dispune de un departament psihopedagogic care organizează seminarii de formare la începutul anului școlar care pun accent pe relația eficientă dintre profesori și copii. <b>Cel de-al doilea</b>, care de asemenea lucrează în școală, a participat la proiecte europene Erasmus, la care școala a participat în calitate de partener, și la seminarii care au abordat empatia, obținută prin intermediul teatrului. Departamentul de resurse umane al organizației pentru care lucrează <b>cel de-al treilea participant</b> identifică competențele transversale ale fiecărui candidat angajat încă din etapa interviului, înainte de recrutare. <b>Cel de-al patrulea participant</b> participă la seminarii de formare separat și neorganizate de spitalul în care lucrează, în timp ce cel de-al patrulea a evidențiat seminariile de formare pe care le organizează anuarul educațional. Ultimii participanți subliniază faptul că în școlile publice orice seminar de formare este ales prin inițiative personale.</p>	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>Subiectul #3: Formarea competențelor transversale</b>		
<b>AFEJI</b>	<p>Liderii informali sunt managerii de resurse umane. Politica de resurse umane din cadrul AFEJI și desfășurarea operațională a acesteia încurajează reflecția asupra competențelor transversale. Într-adevăr, începând cu 2021, managerii trebuie să urmeze un curs de formare în plus față de formarea inițială (studii de la stat). Sesiunile conțin mai multe module legate de competențele transversale, cum ar fi inteligența emoțională, modul de optimizare a recrutării și modul de conciliere a menținerii locului de muncă și a incapacității.</p> <p>În prezent, acest lucru nu este cuantificabil, dar competențele transversale sunt menționate în fișele posturilor și, prin urmare, sunt legate de remunerarea angajaților.</p>	<p><i>"La recrutare, leitmotivul este de a favoriza competențele transversale, deoarece competențele tehnice se dobândește mai repede decât cele transversale."</i></p>
<b>APROXIMAR</b>	<p>Nu în mod special pentru persoanele cu dizabilități, dar există companii care au programe de dezvoltare a competențelor transversale pentru angajați în general, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Cum ar fi munca în echipă, gestionarea timpului, leadership etc.</p>	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p><b>Provocări:</b></p> <p>Comaniile încă nu se gândesc la formarea de aptitudini profesionale sau de competențe transversale pentru persoanele cu handicap.</p> <p>Participanții cu experiență de muncă au menționat că există un departament de resurse umane, dar nu există nimic specific privind competențele transversale, ci doar formare în general.</p> <p>Există companii care au o oarecare autonomie în crearea de inițiative.</p> <p><b>Exemple:</b></p> <p>O dată pe lună, un lucrător poate fi responsabil de o activitate pentru echipă: agricultură, gătit, formare în comunicare, orice. În acest fel, se îmbunătățesc competențele transversale. Pentru că astfel se dezvoltă și competențele celorlalți. În aceste întâlniri generează o interacțiune pentru a împărtăși, de asemenea, opinii, viziuni și valori, o dinamică diferită de cea obișnuită.</p> <p>Sunt puține, trebuie să cauți foarte bine pentru a găsi companii cărora le pasă, care au acest tip de activitate.</p>	<p><i>"Să fie mai mult centrat pe persoană și nu un model tipic de profesor-elev de școală veche. Pentru că dezvoltarea competențelor transversale necesită experimentare, exercițiu, practică și necesită o aplicație pentru fiecare.</i></p> <p><i>Promovarea și conștientizarea sunt esențiale, chiar și pentru o schimbare de paradigmă în care dezvoltarea competențelor soft să devină ceva mai natural, mai încurajat și mai mediatizat, să spunem chiar la nivelul școlii, înainte de sosirea pe piața muncii, ca o chestiune de pregătire de bază."</i></p>



Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>Participanții nu au luat niciodată parte la un curs de formare în domeniul competențelor transversale. Aceștia ar fi bucuroși să participe la unul.</p> <p>Pe lângă o procedură clară, este nevoie de o persoană formată, care să știe cum să se ocupe de persoanele cu dizabilități în acest sens, ajutându-le să își dezvolte abilitățile transversale. Această persoană formată ar trebui să fie managerul lor, mentorul lor. Un lider informal nu este o soluție în dezvoltarea competențelor transversale. Pentru PCWA, liderul formal contează, deoarece orice dificultăți pe care le întâmpină îi sunt raportate acestuia.</p> <p>ASSOC, de exemplu, în calitate de organizație socială, are specialiști, cum ar fi asistenți sociali și consilieri vocaționali, și are ca scop inovarea socială și sprijinirea persoanelor vulnerabile. Mulți dintre angajații asociației sunt, de asemenea, formatori. Prin urmare, credem că, în cadrul ASSOC, ar exista persoane care ar putea fi instruite în formarea altora pentru a dezvolta competențe transversale pentru persoanele cu dizabilități.</p>	<p><i>"În calitate de manageri ai spațiilor în care lucrează persoane cu dizabilități, este esențial să fim instruiți cu privire la modul în care să discutăm cu ele și cum să le îndrumăm în dezvoltarea de competențe transversale."</i></p> <p><i>"Nu am mai participat niciodată la un curs de formare în domeniul competențelor transversale, dar mi-ar plăcea să o fac."</i></p> <p><i>"Politicile, inclusiv aceasta, trebuie să pornească de la pozițiile de conducere. Pentru noi, ca întreprindere mare, este o noutate și, deși pare dificil să o punem în aplicare la prima discuție, sunt sigur că ar fi potrivită."</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>ASSOC</b>	<p>În organizațiile mari, cum ar fi Aramis, ar fi oportun să se implementeze un curs pentru specialiști, pentru a sprijini persoanele cu dizabilități să își dezvolte competențele transversale, deoarece acest lucru ar putea duce la încetinirea fluctuației la locul de muncă și la creșterea producției.</p> <p>Ar fi oportună discutarea acestui aspect în cadrul Universității de Asistență Socială, chiar și un curs în care să se pregătească studenții și viitorii asistenți sociali în direcția dezvoltării de competențe transversale pentru persoanele cu dizabilități în vederea angajării și menținerii unui loc de muncă.</p>	
<b>EASI</b>	<p>Chiar dacă consideră că mai este loc de îmbunătățiri în ceea ce privește competențele transversale, în general, dar și în ceea ce privește și abordarea PCWA, participanții au vorbit despre organizațiile care fac eforturi, organizând cursuri de formare în domeniul competențelor transversale - în special în sectorul privat.</p>	<p><i>"Comaniile ar trebui să facă cursuri de formare - pentru abilitățile profesionale și pe partea de competențe transversale, pentru schimbarea mentalității, pentru angajații care vor lucra cu persoana cu handicap. Fac training-uri pe partea de competențe profesionale, dar și pe partea de competențe transversale. Inclusiv cu echipele lor. Nevoile psihologice de bază sunt acceptarea de către grup, nevoia de apartenență este de bază." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>EASI</b></p>	<p>Aceștia și-au exprimat opinia că dezvoltarea competențelor transversale ar trebui să aibă loc mai degrabă în contextul în care PCWA este tratată în mod egal cu colegii lor, pentru a nu o pune în lumina reflectoarelor/victimiza. Accentul ar trebui pus pe faptul că este vorba despre un nou coleg care trebuie integrat, inițiat în procesul de lucru.</p>	<p><i>"Training-urile de accesibilitate se adresează mediului relațional al persoanelor cu dizabilități, pentru că este important cum se simt acestea. Ajung să se raporteze la acel grup într-un mod bazat pe valori. Ne propunem o schimbare calitativă în viață." (F, 49 de ani, București, sector public)</i></p> <p><i>"Formarea pentru integrare, pentru a accepta persoanele cu dizabilități, face parte din crearea de competențe transversale. Îi plasează de la început într-o poziție diferită - în timp ce trebuie să fie tratați ca oameni obișnuiți. Ei nu știu, de exemplu, întrebă în jur, cum ar trebui să se comporte cu o persoană cu deficiențe de vedere." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p> <p><i>"În procesul de integrare (onboarding) - angajații trebuie să fie învățați normalitatea. Dacă o persoană cu dizabilități este tratată ca fiind vulnerabilă, ea este o victimă. Este o atitudine prea incluzivă. În general, abordările fie îi fac pe oameni vulnerabili, fie creează un sentiment de respingere." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p> <p><i>"Integrarea (onboarding) pentru persoanele cu dizabilități: trebuie să învățăm cum să fim</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
EASI		<i>echitabili, incluzivi cu un PCWA, trebuie să le oferim această normalitate." (F, 46 ani, București, sector privat</i>
HAND IN HAND	<p>Formarea echipei în comunicare asertivă lipsește cu desăvârșire.</p> <p>În timpul perioadei de formare, se oferă formare pentru anumite posturi, dar există mai puțină dezvoltare cu privire la ceea ce face ca cineva să fie un bun procesator logistic, de exemplu.</p> <p>Angajatorii vor ca angajatul să aibă aceste abilități în general, de exemplu, să poată lucra cu clienții, cu colegii, este o dovadă. Este necesar pentru a-și face treaba, dar primește mai puțină atenție.</p> <p>Există mai multe proiecte de dezvoltare: formare în domeniul conducerii, dezvoltare individuală, formare. De asemenea, se oferă formare internă, precum și dezvoltare individuală.</p> <p>Un program de mentorat pentru lucrătorii cu dizabilități: nu doar ajutor profesional, ci și sprijin uman din partea unui mentor pentru a-i ajuta să se integreze. În principiu, nu facem discriminare între lucrători, toată lumea are posibilitatea de a face acest lucru, dar pentru lucrătorii cu dizabilități atenția este mai personalizată.</p>	<p><i>"Există o diferență între un lucrător calificat și un lucrător executant. În cazul locurilor de muncă mai calificate, există o așteptare, există o cerere."</i></p> <p><i>"Există totuși îmbunătățiri, iar acestea devin din ce în ce mai importante alături de cunoștințele materiale. Cunoștințele materiale sunt, de asemenea, importante, pentru că poți fi un tâmplar bun, dar dacă nu poți comunica, nu îți poți vinde produsul."</i></p> <p><i>"Există posibilitatea de consiliere individuală atunci când un angajat dorește să participe la un curs de formare și există cursuri de formare de grup pe care le organizăm pentru manageri."</i></p> <p><i>"Un angajat poate avea un mentor extern (de exemplu, de la un furnizor de servicii) și un mentor sau un ajutor intern".</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p>Feedback-ul personal funcționează dacă există o relație bună între manager și angajat.</p> <p>Cred că există lucruri bune în domeniul transformării în joacă (gamificare), există o oportunitate în acest sens. Tinerilor le place foarte mult, dar nu funcționează întotdeauna pentru persoanele mai în vârstă.</p> <p>Folosirea aplicațiilor este bună în locul testelor sau al discuțiilor în grup.</p> <p>Materialele de e-learning fac ca formarea să fie mai colorată, avem materiale privind competențele transversale, cum ar fi gestionarea timpului și sensibilizarea persoanelor cu dizabilități.</p>	<p><i>"În ceea ce privește formarea competențelor transversale, experiența mea este că am "descărcat" formarea, dar lucrătorilor fizici nu le place, nu se pot identifica cu ea. Dacă o puneam în alte tipuri de formare, era în regulă. În caz contrar, nu le-a plăcut, nu au fost motivați. Este acceptabil să ai un exercițiu ludic, dar când ai nevoie de auto-reflecție, este greu de făcut. Metoda clasică de dresaj este mai puțin viabilă în acest caz. Ar necesita, de asemenea, o motivație intrinsecă că vreau să mă perfecționez și să învăț. Dacă ți se spune că trebuie să stai acolo acum și voi dezvolta cooperarea, aceasta nu este o motivație intrinsecă."</i></p> <p><i>"Ne gândim în termeni de formare pe termen scurt, dar asta nu funcționează, dezvoltarea competențelor transversale funcționează pe termen lung. Mai ales dacă vă gândiți la cât timp este nevoie pentru a schimba un obicei prost, de exemplu. Aici aș aduce grupuri de sprijin, în care ne uităm din când în când la care este obiectivul și unde mă aflu în acest sens."</i></p> <p><i>"Poate că nu este necesar să facem acest lucru într-un angajator, poate că o Fundație sau un ONG este mediul potrivit."</i></p>

<b>Organizație:</b>	<b>Puncte cheie</b>	<b>Exemple (un citat cheie din discuție)</b>
<b>XENIOS POLIS</b>	<p>Primul participant a menționat că eventualele seminarii se adresează în principal directorilor școlii, în timp ce al doilea participă la cursurile de formare pe care organizația le programează des. Mai mult, dintre ceilalți participanți, unul nu a urmat niciodată cursuri de formare, în timp ce celălalt participă adesea la cursuri de coaching și mentorat sau a studiat cursuri aferente în cadrul studiilor de masterat.</p>	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<b>Subiectul nr. 4: Dezvoltarea competențelor informatice. Utilizarea TIC în programele de formare</b>		
<p><b>AFEJI</b></p>	<p>Sectorul medico-social a trebuit să se adapteze la programul de formare online, în urma COVID. Înainte de această perioadă, toate programele de formare, calificate sau nu, se desfășurau față în față.</p> <p>Așteptările sunt: interactivitate, timp scurt și atractivitate vizuală. O retranscriere vizuală a conținutului pedagogic pe suporturi și, mai ales, prezența unui training (nu e-learning). Durata formării ar trebui să se extindă pe maximum 2 zile sau să se împartă sesiunile dacă timpul de formare este superior. Este necesară o sesiune de "conectare" pentru a evalua cunoștințele dobândite.</p> <p>În ceea ce privește competențele informatice, decalajul digital tinde să se reducă și nu mai este caracteristic unui grup de persoane.</p> <p>Cursurile online facilitează organizarea activității, mai ales că nu trebuie să vă deplasați la locul de instruire. Formatele scurte, cum ar fi seminariile web, permit obținerea de informații specifice.</p> <p>Dezavantajele sunt oboseala ochilor, lipsa conexiunii sociale, mai puțină investiție; oamenii sunt mai puțin receptivi, își închid camera.</p>	<p><i>"Acest lucru reduce schimburile informale, întrebările despre practici, nu există o legătură socială în sectorul nostru, ceea ce reprezintă o provocare."</i></p> <p><i>"O dinamică bună în grup, în schimburi, fără o relație de sus în jos cu formatorul."</i></p> <p><i>"Înainte, exista o diferență de practici între generații, acum nu mai este cazul."</i></p> <p><i>"E-mailul nominativ și profesional stabilit în cadrul AFEJI a facilitat accesul la instrumentul de informare."</i></p> <p><i>"Primesc informațiile, dar nu le dau mai departe."</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p>Toți (7) aleg cursul față în față.</p> <p>Online este mai ușor să ajungi la mai multe persoane, dar în ceea ce privește calitatea, aceasta trebuie să fie garantată.</p> <p><b>Beneficii:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversitate, deoarece poate conecta persoane din diferite puncte (acoperire mai mare), clasa poate avea participanți din toate colțurile țării sau din mai multe țări.</li> <li>- Flexibilitate, se poate participa de oriunde există tehnologie și conexiune la internet.</li> </ul> <p><b>Dezavantaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacțiunea față în față, discuțiile, expresiile de contact direct și citirea expresiilor nu sunt posibile prin intermediul ecranului.</li> <li>- Puțină implicare în gândire în ceea ce privește învățarea, majoritatea sunt foarte auto-ghidate.</li> <li>- 2 participanți nu au considerat cursurile online ca fiind practice, ei sunt studenți foarte motivați de cursurile online.</li> <li>- Este nevoie de o disciplină mai mare din partea cursantului la cursurile online.</li> </ul>	<p><i>"Cursuri care permit discuții și care sunt monitorizate în mod regulat de către formator."</i></p> <p><i>"Un bun exemplu a fost un curs de marketing digital, pentru sectorul terțiar. Două ore și jumătate și a fost foarte interactiv, cu acele platforme care ne pun întrebări. Unele de răspunsuri individuale, altele în echipe."</i></p> <p><i>"Încercarea de a rezolva problemele prin dezbateri în grup și prezentarea lor în fața grupului mai mare și apoi brainstorming."</i></p> <p><i>"Conștientizați formatorul cu privire la modul de abordare a persoanelor cu dizabilități, concentrați-vă asupra legăturii dintre formator și cursant"</i>.</p>



Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>APROXIMAR</b></p>	<p><b>Recomandări pentru cursurile online:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să aibă spațiu pentru a face exerciții practice</li> <li>- Aveți un spațiu pentru împărtășire, reflecții, clarificări</li> <li>- Găsiți o modalitate de a vă asigura că oamenii se află în mediul potrivit pentru cursul online.</li> <li>- Disponibilitate a facilitatorului pentru a răspunde la întrebări.</li> <li>- Permiteți dinamica grupului.</li> <li>- Trebuie să fie interactiv</li> <li>- Accentul nu poate fi pus doar pe facilitator (metodologie expozitivă).</li> <li>- Aveți grijă să nu fiți prea expozitiv și să petreceți multe ore ascultându-l pe facilitator</li> <li>- Creați instrumente de interacțiune, dinamică și jocuri</li> <li>- Pentru a garanta reflecția și calitatea tehnică a materialului cursanților.</li> <li>- Interacțiuni care să genereze crearea de rețele, crearea de legături și să aducă aplicabilitate practică propunerii</li> <li>- Dinamică de grup și brainstorming.</li> <li>- Conștientizarea formatorului cu privire la modul de abordare a persoanelor cu dizabilități. În plus, este posibil ca persoanele cu dizabilități, în funcție de handicap, să nu poată participa la sesiunile online fără soluții tehnice.</li> </ul>	

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>ASSOC</b></p>	<p>Cei mai mulți dintre participanți nu au participat la cursuri de formare online în ultimul an. Unii au spus că au participat acum 2 ani, la începutul pandemiei, când formarea era exclusiv online, deci au și ei experiență în ceea ce privește formarea online. În ultimul an, în România, cea mai mare parte a instruirii a fost realizată față în față.</p> <p>Unii dintre ei au participat anul trecut la un program de formare online. Cu toate acestea, toți își pot da cu părerea în domeniu.</p> <p>În mod evident, sunt preferate cursurile cu un număr mic de ore sau cu o durată mai scurtă.</p> <p>În ceea ce privește formarea interactivă, de exemplu, o tehnică ar fi "camerile de ZOOM" în care cursanții pot lucra pe subiecte în echipe, iar formatorul intră frecvent în sală pentru a pune întrebări sau pentru a valida practicile.</p> <p>Formarea online este flexibilă, dar ar trebui să fie mai interactivă, astfel încât participanții să fie mai implicați.</p>	<p><i>"Am participat la cursuri online mai bine de un an, în timpul facultății, din cauza pandemiei. Sincer, am mai multe gânduri legate de acest lucru. A fost bine și așa, pentru că puteam participa la cursuri de oriunde, chiar și în timp ce lucram. Pe de altă parte, participarea mea în momentele în care lucram la altceva a fost parțială. Nu cred că este cel mai bun mod de a învăța, dar a fost cel mai bun mod de a ne continua procesul educațional în situația cu care ne confruntăm."</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>EASI</b></p>	<p>Învățarea online este percepută ca având următoarele avantaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Foarte accesibilă - în special după pandemie, în timpul căreia competențele digitale sunt necesare pentru munca la distanță.</li> <li>● Flexibilă - participanții pot alege când să studieze (dacă este asincronă).</li> </ul> <p>Și dezavantajele percepute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mai puțin interactiv - nu oferă suficientă interacțiune umană. De exemplu, pentru interacțiune umană: verificarea prin Whatsapp Video cu formatorul/formatorii, organizarea unor întâlniri în persoană (în locuri accesibile).</li> </ul> <p>Un program de formare este așteptat să fie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● foarte interactiv: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ să includă exerciții practice pentru aplicarea cunoștințelor,</li> <li>○ să ofere oportunități de interacțiune cu ceilalți participanți la curs și cu formatorii. Acest lucru este deosebit de relevant, deoarece PCWA sunt percepute ca fiind izolate din punct de vedere social.</li> </ul> </li> </ul>	<p><i>"Nu mai mult de o sesiune pe o temă - maxim o oră ar fi suficientă și ar trebui să existe un feedback continuu din partea participanților." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p> <p><i>"Interactivitatea online este o necesitate. Durata trebuie ajustată, comunicarea evenimentului, a proiectului. Multă comunicare și bine direcționată." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p> <p><i>"Aș vedea un set de ateliere organizate pe o temă. Care v-ar interesa? Care v-ar aduce valoare? Întotdeauna trebuie să vă întrebați ce aduce valoare." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p> <p><i>"Sesiunile offline au fost mai productive - s-au săturat să stea între pereți. Putem afla cum vor să se întâlnească, printr-un chestionar sau un focus grup. Nevoia de socializare este mare. Ei vin cu anumite sarcini, au atât de multe de spus și de împărtășit." (F, 46 de ani, București, sector privat)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>EASI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Într-o formă hibridă</b> (atât online, cât și în persoană) - cursul ar putea oferi o ocazie excelentă pentru aceștia de a depăși izolarea și de a-și exersa competențele transversale în persoană - ceea ce ar asigura, de asemenea, succesul cursului. De exemplu, întâlnirile în persoană ar putea avea loc la începutul, la mijlocul și la sfârșitul cursului (pentru evaluare), într-o locație accesibilă pentru participanți, pentru a permite construirea de relații, crearea de rețele. Bineînțeles, online ar putea oferi, de asemenea, un avantaj în ceea ce privește accesibilitatea și flexibilitatea învățării.</li> <li>• <b>Adaptarea permanentă la participanți</b>, în urma unor sesiuni de feedback recurente și constante pentru îmbunătățire - acest lucru ar putea asigura succesul cursului, dar și retenția/motivarea participanților. Feedback cu privire la: durata, ușurința de înțelegere, eventualele probleme, subiectele abordate, exercițiile practice, calitatea sprijinului din partea formatorilor etc. (prin intermediul unui chestionar sau prin organizarea de discuții periodice de feedback).</li> <li>• Durata maximă a unei sesiuni online - 1 oră.</li> </ul> <p>Împărțită în ateliere de lucru pe anumite subiecte (module).</p>	<p><i>"Vorbim și despre rude, familii etc. Nu este vorba doar de finanțare, dar ceea ce discutăm, dacă merge bine, influențează viețile a sute de oameni." (M, 50 de ani, Teleorman, sectorul privat)</i></p>

Organizație:	Puncte cheie	Exemple (un citat cheie din discuție)
<p><b>HAND IN HAND</b></p>	<p>Conceptul de învățare prin TIC nu este clar pentru lucrători. De exemplu, aceștia nu sunt conștienți dacă au învățat ceva dintr-un videoclip.</p> <p>Potrivit angajatorilor și formatorilor: filmele de scurt metraj pot ajuta la înțelegerea situațiilor și la elaborarea strategiilor de adaptare.</p> <p>Videoclipurile sunt bune pentru repetiție sau, dacă trebuie să înveți ceva mai târziu, este bine să ai un ajutor vizual. Poate fi bun pentru ajutor ulterior, pentru aprofundare. Este important să fie personal în esență.</p> <p>Este, de asemenea, o opțiune bună pentru lucrul în grup.</p> <p>Este important ca formarea să fie interactivă pentru practică. Formatul online este bun, deoarece unele persoane nu pot lua parte la o situație față în față și este mai ușor pentru ele să participe.</p> <p>Alternanța între lucrul în grupuri mari și mici poate funcționa bine și în cadrul formării online. A fost necesar să trecem de la grupul mare la săli mai mici, să lucrăm împreună, să comunicăm, să readucem experiența în grupul mare. Aceasta poate avea un efect bun de dezvoltare.</p>	<p><i>"Am învățat despre calculatoare pe internet, am urmărit videoclipuri, dar și alții mi-au spus cum să fac asta. De asemenea, am învățat să folosesc un smartphone într-o lună. Am completat chestionare. Pot să descarc."</i></p> <p><i>"Formarea în domeniul comunicării asertive a fost semi-online, într-o soluție hibridă."</i></p> <p><i>"Nu fac mare lucru în această privință."</i></p> <p><i>"Am folosit Duolingo pentru a învăța o limbă, acum folosesc o platformă video."</i></p> <p><i>"Sunt încă îngrijorat că dau prea multă hârtie și va fi abandonată. Materialul online poate fi un ajutor mai târziu, pentru a aprofunda materialul de studiu. Dar este important să fie personal, cu substanță."</i></p> <p><i>"Utilizarea instrumentelor online poate fi utilă și pentru munca în grup."</i></p>

<b>Organizație:</b>	<b>Puncte cheie</b>	<b>Exemple (un citat cheie din discuție)</b>
<b>XENIOS POLIS</b>	<p>Toți participanții au fost de acord cu ideea că instrumentele digitale joacă un rol important în procedura de formare. Mai precis, instrumentele digitale oferă multe aspecte pozitive, în special în ceea ce privește participarea atât a persoanelor care locuiesc în zone izolate, cât și a persoanelor cu handicap. Cu toate acestea, este important să se adopte o interactivitate, deoarece predarea și formarea online nu oferă profunzimea necesară între formator și cursant.</p>	

## PARTENERI DE PROIECT



Numărul proiectului: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026369

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru orice utilizare care ar putea fi dată informațiilor conținute în ea.