



**PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027**

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO\_P1/OP4/ESO4.2/PEO\_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

## **Formarea continuă a specialiștilor din OSC-uri: între necesitate și posibilitate. Care sunt competențele-cheie necesare pentru intervenția socială de calitate?**

### **Introducere**

Organizațiile societății civile (OSC-uri) au căpătat un rol esențial în cadrul sistemului social contemporan, mai ales în țările din Europa Centrală și de Est, unde tranziția de la statul paternalist la modele mixte de protecție socială a lăsat zone de vulnerabilitate insuficient acoperite de serviciile publice. OSC-urile intervin, de multe ori, acolo unde statul e absent sau ineficient, oferind sprijin grupurilor vulnerabile, promovând drepturile omului și creând punți între cetățeni și instituțiile publice.

În acest context, formarea continuă a specialiștilor din aceste organizații nu este doar un act de perfecționare profesională, ci o condiție strategică pentru calitatea și eficiența intervențiilor sociale. Cu toate acestea, există un contrast evident între recunoașterea teoretică a acestei nevoi și realitățile practice încărcate de constrângeri financiare, instituționale și culturale.

### **I. Formarea continuă – o necesitate reală în contextul actual**

Schimbările sociale rapide, digitalizarea, crizele sanitare, migrația, diversificarea nevoilor sociale, impun adaptabilitate și competențe actualizate permanent. Un specialist dintr-un OSC care lucrează cu persoane vulnerabile trebuie să cunoască nu doar legislația în vigoare, ci și metode de intervenție validate, bune practici europene, abordări inovative centrate pe persoană.

De exemplu, lucrul cu adolescenți aflați în risc de abandon presupune, astăzi, abordări psiho-educative combinate cu metode digitale, lucru interdisciplinar și colaborare cu familia. Aceste competențe nu pot fi dobândite o singură dată, în formarea inițială, ci trebuie încărcate permanent prin participarea la ateliere, cursuri, schimburi de experiență, comunități de practici.

În Suedia, spre exemplu, există un cadru național care impune specialiștilor din sectorul social obligația de a parcurge formare continuă anuală, finanțată parțial sau integral de stat, pentru a păstra licența profesională. Acest sistem este reglementat prin intermediul autorităților de licențiere profesională, cum ar fi „Socialstyrelsen” (Consiliul Național pentru Sănătate și Asistență Socială), care stabilește standarde clare de competență și dezvoltare profesională. Astfel, un asistent social sau terapeut nu poate continua practica profesională fără dovada actualizării continue a cunoștințelor și abilităților. Aceste formări includ și teme emergente – inteligență artificială în asistență socială, incluziune digitală, sau intervenție în cazuri de traumă colectivă – asigurând racordarea constantă la provocările societății moderne. În plus, statul sprijină financiar participarea la aceste cursuri, fie prin rambursarea taxelor, fie prin includerea orelor de formare în programul de lucru, ceea ce stimulează participarea activă și constantă a profesioniștilor.



Modelul suedez ar putea inspira România în construirea unui sistem predictibil și funcțional, în care formarea nu depinde de proiecte izolate, ci este integrată în cariera profesională a fiecărui lucrător social.

## II. Diferențe între sistemele de formare: Europa de Vest vs. România

În România, formarea continuă a angajaților din OSC-uri este adesea dependentă de oportunități punctuale, legate de proiecte cu finanțare externă (UE, granturi norvegiene, donatori privați). Nu există un cadru național coerent care să susțină acest proces, iar lipsa resurselor umane și financiare determină o abordare reactivă, nu strategică. Formarea continuă este, astfel, fragmentată, neuniformă, lipsită de coerență și de recunoaștere oficială. Multe ONG-uri, în special cele mici și medii, nu dispun de bugete dedicate dezvoltării profesionale, iar formările accesate sunt adesea legate de cerințele administrative ale finanțatorilor, nu de nevoile reale ale personalului.

Prin contrast, în Franța, sistemul CPF (compte personnel de formation) permite fiecărui lucrător, inclusiv celor din ONG-uri, să acumuleze anual ore de formare profesională plătită de stat. Aceste ore sunt disponibile printr-o platformă națională și pot fi utilizate pentru cursuri acreditate, adaptate profilului profesional sau pentru reconversie. CPF este parte a unei politici publice coerente de învățare pe tot parcursul vieții și este complementar cu alte instrumente, cum ar fi validarea competențelor dobândite în practică (VAE = validation des acquis de l'expérience).

În Germania, sistemul este consolidat prin existența unor centre de formare specializate pentru sectorul non-profit, dezvoltate în parteneriat cu universități, camere de comerț și institute de politici sociale. Aceste centre oferă formări adaptate contextului ONG, iar lucrătorii sociali pot parcurge trasee de carieră cu etape clare de specializare și avansare, pe baza acumulării de credite profesionale. De exemplu, în landul Renania de Nord – Westfalia, există rețele de formare (Bildungswerke) care oferă cursuri de la management organizațional, până la intervenții psihosociale sau comunicare interculturală, toate acreditate și recunoscute oficial.

În România, deși există exemple punctuale de bune practici, cum ar fi formările oferite de federații de ONG-uri (FONPC, RISE), platforme colaborative (Civic Lab) sau unele universități cu programe de formare continuă, acestea nu sunt integrate într-o rețea instituțională coerentă și durabilă. Lipsa unui cadru național privind formarea continuă a specialiștilor din OSC-uri afectează direct profesionalizarea sectorului și calitatea intervenției. În lipsa unui sistem predictibil și susținut financiar, riscul este ca dezvoltarea profesională să devină un privilegiu pentru cei care lucrează în organizații bine finanțate, în timp ce restul rămân în afara procesului de actualizare profesională.

O aliniere a României la bunele practici europene ar presupune nu doar preluarea unor modele externe, ci și construirea unui ecosistem național de învățare continuă, în parteneriat cu statul, mediul universitar și actorii din sectorul non-profit din OSC-uri, ceea ce afectează direct calitatea intervențiilor și profesionalizarea sectorului.

## III. Competențele-cheie necesare pentru intervenția socială de calitate

**3.1. Competențe profesionale de bază.** Specialiștii din OSC-uri trebuie să dețină o cunoaștere aprofundată a legislației relevante – de la Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale, la reglementările privind protecția copilului, persoanele cu dizabilități, drepturile minorităților și egalitatea de șanse. Această cunoaștere este esențială pentru a naviga în mod etic și legal sistemul și pentru a proteja atât interesele beneficiarului, cât și ale organizației.



Un element central este managementul de caz, care presupune aplicarea riguroasă a etapelor: evaluare, planificare, intervenție, monitorizare, închidere. Aceste procese necesită capacitatea de a colecta date relevante, de a stabili obiective SMART, de a colabora cu instituții externe și de a adapta planul de intervenție în funcție de progresul beneficiarului. Lipsa acestor competențe duce adesea la intervenții fragmentare, nesustenabile.

De asemenea, specialiștii trebuie să stăpânească metodologii validate precum: consilierea centrată pe soluții (solution-focused brief therapy), intervenția în criză, abordarea sistemică a familiei sau modelul de reziliență. Acestea trebuie aplicate contextual, cu sensibilitate culturală și profesionalism. Facilitarea comunitară, în special în mediile rurale sau segregate, impune înțelegerea profundă a rețelelor sociale locale, a actorilor-cheie informali și a echilibrului de putere.

**3.2. Competențe digitale.** Transformarea digitală a serviciilor sociale impune alfabetizare digitală funcțională. Specialiștii trebuie să poată utiliza instrumente precum CRM-uri sociale (ex. Salesforce, Bitrix pentru OSC), aplicații de management al dosarelor, platforme de e-learning și instrumente de evaluare digitală. De asemenea, participarea activă la webinarii, formări online, ședințe hibride și consiliere la distanță devine o practică curentă. Totodată, securitatea informației este vitală. Respectarea GDPR nu înseamnă doar acceptarea unui consimțământ, ci include criptarea fișierelor, utilizarea aplicațiilor sigure, respectarea principiului minimizării datelor și gestionarea accesului intern.

Un exemplu concret: în perioada pandemiei, multe ONG-uri din România au început să folosească Zoom, WhatsApp, Signal sau platforme dedicate (ex. DocuSign, Google Workspace) pentru interacțiuni sigure cu beneficiarii. Această adaptare a fost posibilă doar pentru organizațiile care aveau deja competențe digitale dezvoltate, demonstrând că formarea în acest domeniu devine un factor de reziliență instituțională.

**3.3. Competențe de comunicare și lucru interdisciplinar.** Intervenția socială eficientă este, prin natura ei, interinstituțională. Comunicarea între OSC, DGASPC, școli, poliție, spitale și autorități locale trebuie să fie clară, documentată și empatică. Specialiștii trebuie să știe cum să redacteze note de informare, planuri comune, procese-verbale, dar și cum să susțină un punct de vedere într-o rețea de intervenție.

În plus, în cazurile sensibile (ex. violență domestică, trafic de persoane), capacitatea de mediere a conflictului și comunicare interculturală este esențială. Este nevoie de înțelegerea valorilor și normelor culturale ale diferitelor grupuri (romi, migranți, minorități religioase), pentru a evita stereotipurile și a construi relații de încredere.

Abilitățile precum ascultarea activă, parafrazarea, reformularea empatică și oferirea de feedback constructiv sunt instrumente concrete, care pot face diferența între reușita și eșecul unei intervenții. Aceste abilități se dezvoltă prin formări specifice, coaching și supervizare continuă.

**3.4. Competențe de advocacy și dezvoltare organizațională.** Un specialist performant în cadrul unui OSC nu lucrează doar direct cu beneficiarii, ci contribuie și la sustenabilitatea organizației. Pentru aceasta, este necesară stăpânirea tehnicilor de scriere de proiecte, gestionare bugetară, atragere de fonduri și monitorizare/evaluare. Familiaritatea cu platforme precum MySMIS, FonduriStructurale.ro, Granturile SEE este o cerință practică.

Capacitatea de a face advocacy este esențială: înțelegerea ciclului politicilor publice, a actorilor relevanți, organizarea de campanii de influențare, participarea la consultări publice și promovarea



modificărilor legislative. Exemplu concret: intervențiile FONPC sau ale Rețelei pentru Prevenirea și Combaterea Violenței Împotriva Copilului în dezbaterile privind Legea asistenței sociale.

Leadershipul intern, planificarea strategică, motivarea echipei și coordonarea voluntarilor sunt competențe-cheie pentru sustenabilitatea OSC-urilor. Acestea pot fi formate prin traininguri în management organizațional, coaching pentru lideri și schimburi de bune practici între OSC-uri.

**IV. Posibilități reale de formare – bune practici și obstacole.** Una dintre cele mai importante surse de formare pentru specialiștii din OSC-uri o reprezintă proiectele cu finanțare europeană. De exemplu, în cadrul programului POSDRU, proiectul „Incluziune activă pentru tineri” a oferit sesiuni de formare tematice pentru lucrătorii sociali implicați în sprijinirea tinerilor NEETs (Not in Education, Employment or Training). Participanții au beneficiat de ateliere interactive privind orientarea profesională, consilierea psihologică și integrarea pe piața muncii, dobândind competențe aplicabile imediat în activitatea curentă.

Un alt canal valoros este reprezentat de cursurile postuniversitare. Instituții academice precum SNSPA sau Facultatea de Sociologie și Asistență Socială a Universității din București oferă masterate și programe de formare continuă orientate spre nevoile reale ale sectorului neguvernamental. Acestea pun accent pe interdisciplinaritate, intervenție bazată pe dovezi și dezvoltarea competențelor de leadership și advocacy.

Parteneriatele internaționale reprezintă un alt pilon important. Programele Erasmus+, Europa pentru Cetățeni sau Twinning oferă oportunități de mobilitate pentru profesioniști, participarea la schimburi de experiență, formări transnaționale și stagii de practică în ONG-uri europene. De exemplu, un schimb de experiență între un ONG românesc și unul din Olanda poate însemna acces la metodologii inovatoare, cum ar fi intervenția orientată spre familie extinsă sau reabilitarea bazată pe comunitate.

Totuși, aceste oportunități sunt însoțite de obstacole structurale majore. Lipsa unui cadru coerent de recunoaștere a formării continue face ca participarea la cursuri să nu fie întotdeauna valorificată în plan profesional – de exemplu, nu este inclusă în criteriile de evaluare anuală sau în sistemele interne de promovare. De asemenea, birocrăția excesivă, atât la accesarea fondurilor cât și în raportarea activităților, descurajează inițiativa organizațiilor mici.

Subfinanțarea cronică a sectorului neguvernamental și lipsa unor stimulente fiscale sau instituționale pentru formare creează o dependență de proiecte externe. În lipsa acestora, formarea continuă rămâne ocazională și fragmentată. Spre comparație, în alte țări europene, statul oferă vouchere sau credite de formare, reduceri fiscale pentru ONG-urile care investesc în dezvoltarea profesională sau recunoașterea formală a traseelor de formare în grilele de salarizare și promovare.

Este nevoie, în acest context, de o strategie națională de profesionalizare a sectorului ONG, care să includă:

- crearea unui Registru Național al Formării în ONG-uri,
- corelarea acestuia cu un sistem de acreditare a furnizorilor și programelor de formare,
- introducerea unor mecanisme de recunoaștere oficială a competențelor dobândite,
- stabilirea unor standarde minime de formare pentru diferite funcții în sector.

Această abordare ar garanta coerență, transparență și predictibilitate în dezvoltarea profesională a celor care activează în OSC-uri, contribuind astfel la profesionalizarea reală a sectorului și la creșterea calității intervențiilor sociale oferite beneficiarilor vulnerabili.

## V. Concluzii și recomandări



**Concluzie.** Într-un context social tot mai complex, în care vulnerabilitățile sociale se diversifică și se accentuează, iar rolul OSC-urilor devine indispensabil în completarea serviciilor publice, formarea continuă a specialiștilor din acest sector trebuie abordată ca o investiție în capitalul uman și în reziliența socială.

În România, lipsa unui cadru strategic unitar, dependența de finanțări externe și fragmentarea inițiativelor de formare determină un sistem reactiv și adesea inegal. În timp ce unele organizații beneficiază de resurse, expertiză și acces la parteneriate internaționale, altele rămân izolate, fără posibilități reale de dezvoltare profesională pentru angajați.

**Recomandări:**

- ✓ **Elaborarea unei strategii naționale de formare continuă pentru specialiștii din OSC-uri**, în parteneriat cu Ministerul Muncii, Ministerul Educației și organizațiile reprezentative ale societății civile.
- ✓ **Crearea unui Registru Național al Formării în ONG-uri**, gestionat de o instituție publică sau un consorțiu public-privat, care să centralizeze ofertele de formare, să permită validarea traseelor individuale de dezvoltare și să stimuleze participarea activă.
- ✓ **Introducerea de stimulente fiscale și financiare pentru ONG-urile care investesc în formarea angajaților**, precum credite de formare, deduceri fiscale sau cofinanțare publică pentru cursuri acreditate.
- ✓ **Recunoașterea oficială a competențelor dobândite prin formare continuă** în procesele de evaluare profesională, promovare și salarizare, atât în cadrul ONG-urilor, cât și în colaborarea cu instituțiile publice.
- ✓ **Dezvoltarea de parteneriate internaționale și regionale** care să faciliteze accesul la expertiză europeană, schimburi de experiență și crearea de comunități de practici transnaționale.
- ✓ **Susținerea universităților și centrelor de cercetare** care dezvoltă programe de formare continuă dedicate sectorului ONG, inclusiv prin granturi tematice și parteneriate cu OSC-uri.

Profesionalizarea resurselor umane din OSC-uri nu este un lux, ci o necesitate. Calitatea intervenției sociale este direct proporțională cu nivelul de competență, adaptabilitate și etică profesională a celor care o realizează. O societate care își respectă și susține organizațiile civice trebuie să investească în dezvoltarea continuă a celor care lucrează zilnic pentru binele comun.

Formarea continuă nu înseamnă doar cursuri sau diplome, ci construirea unei culturi organizaționale bazate pe învățare, reflecție și îmbunătățire permanentă, piloni indispensabili pentru un sector ONG robust, profesionist și eficient.