

*Publicație semestrială
dedicată funcționarilor publici
- editată de:
Agenția Națională a Funcționarilor Publici*

nr. **18**
2024

EURO



Funcționar





Vasile-Felix COZMA

președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici



Cuvânt înainte

Dragi cititori,

Vă invit să parcurgeți cu interes noul număr al revistei *Eu-Ro Funcționar*, în care veți găsi o mulțime de informații și idei valoroase.

Pentru această ediție, am ales să abordăm, prin intermediul autorilor, teme de actualitate, care pun accent pe modernizarea administrației și reforma în contextul dinamic al lumii de astăzi.

Unul dintre punctele centrale ale revistei noastre îl reprezintă managementul modern, prin prisma nevoii constante de adaptare și evoluție a acestuia. În acest sens, sunt prezentate în paginile revistei exemple de bune practici și strategii inovatoare care contribuie la asigurarea performanței în administrație.

Un alt subiect important pe care îl veți regăsi în această ediție se referă la Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR). Vom explora modul în care PNRR contribuie la dezvoltarea și creșterea durabilă a României.

Guvernarea digitală este o temă care și-a găsit locul cu succes și în acest număr. Vom explora avantajele și provocările oferite de tehnologie în furnizarea serviciilor publice, precum și modul în care inovația în acest domeniu poate aduce beneficii societății.

Nu sunt uitate nici subiectele sociale și umane care ne preocupă, motiv pentru care am inclus articole despre prevenirea și combaterea violenței domestice, un fenomen de o gravitate aparte, ce necesită împărtășirea de informații și conștientizare.

Asistența socială, un aspect vital al responsabilității statului față de cetățeni, va fi de asemenea abordată în această ediție.

Îmi exprim convingerea că numărul 18 al revistei *Eu-Ro Funcționar* vă va oferi o lectură captivantă și utilă. Iar acest lucru este încă o dovadă a faptului că eu și colegii mei din ANFP suntem dedicați creării unei platforme prin intermediul căreia împărtășim informații de calitate și de actualitate, menite să sprijine evoluția administrației publice și să contribuie la o societate mai bună.

Mulțumesc tuturor colaboratorilor acestei ediții și relansez invitația tuturor cititorilor de a-și împărtăși experiența și expertiza în numerele viitoare al revistei!

Vă doresc lectură plăcută!

Combaterea violenței domestice și promovarea egalității de șanse între femei și bărbați

Luminița Popescu, Secretar de Stat
Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Misiunea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) este de a promova principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex și de a preveni și combate violența domestică, prin implementarea unor măsuri, politici și programe adaptate nevoilor victimelor. Ca instituție de specialitate în cadrul administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, ANES și-a asumat misiunea nobilă de a utiliza fiecare instrument pe are îl are la dispoziție pentru a construi o societate echitabilă.

0800.500.333 – Primul pas către o viață în siguranță!

Linia telefonică gratuită 0800.500.333 destinată victimelor violenței domestice, discriminării pe criteriul de sex și traficului de persoane este un pilon esențial al activității ANES. HELPLINE-ul oferă nu doar un canal sigur pentru semnalarea abuzurilor, ci și asistență specializată și consiliere pentru victime/potențiale victime, un membru al familiei, un martor sau orice altă persoană care știe de existența unui astfel de caz.

În anul 2023, la HELPLINE a fost primit un număr RECORD de apeluri, mai exact, 9.490 de apeluri, în timp ce în 2022, a fost primit un număr de 5.338 de apeluri. Cu un total de aproximativ 33.000 de apeluri în perioada 2016-2023, linia telefonică reprezintă un instrument vital în susținerea victimelor și în sensibilizarea comunității asupra problemelor legate de violența domestică.

HELPLINE cu număr unic la nivel național
destinat victimelor violenței domestice,
discriminării pe criteriul de sex și traficului
de persoane

Linie Telefonică Non Stop Gratuită

0800-500-333

Proiecte Naționale Inovatoare: O Amprentă Esențială în Societate



ANES se distinge prin implementarea proiectelor europene inovatoare, marcând mai multe premiere în România în ceea ce privește egalitatea de șanse și prevenirea violenței domestice.

„Locuința protejată a fost o minune care mi-a salvat viața!”, a declarat o supraviețuitoare a violenței domestice, care a locuit în una dintre locuințele VENUS. Proiectul „VENUS – Împună pentru o viață în siguranță!” a creat o rețea națională de 42 de locuințe protejate, câte una în fiecare județ, oferind servicii integrate pentru victimele violenței domestice, printre care consiliere psihologică, consiliere vocațională, cazare de până la un an, cu posibilitate de prelungire, alături de copii. Acest proiect a acordat peste 9.000 de servicii beneficiarilor, pentru a asigura transferul către o viață independentă.

Proiectul „Sprijin pentru implementarea Convenției de la Istanbul în România” abordează provocările legate de aplicarea acestei convenții, facilitând schimbul de bune practici și oferind sprijin atât profesioniștilor, cât și victimelor violenței. De la evaluări ale cadrului instituțional, la îmbunătățirea metodelor de intervenție prin sesiuni de instruire multidisciplinare, la campanii de informare și conștientizare și până la înființarea a primei rețele de 10 centre de intervenție pentru victimele violenței sexuale și a 8 centre dedicate consilierii agresorilor, proiectul lasă o amprentă esențială și absolut necesară în societatea noastră. Premieră pentru România, noul mod de intervenție integrată abordat în cadrul centrelor dedicate victimelor violenței sexuale este un semnal dat supraviețuitoarelor de a le încuraja să apeleze la ajutor specializat, de a raporta, de a ști că nu sunt singure, iar statul este lângă ele la fiecare pas, să le sprijine. Număr total de beneficiari din cadrul Proiectului „Sprijin pentru implementarea Convenției de la Istanbul” este, până în prezent, de peste 17.000.

ANES își reiterează angajamentul ferm față de promovarea egalității de șanse și combaterea violenței de gen, marcând o schimbare esențială în societatea românească. Prin proiectele sale inovatoare și prin furnizarea de sprijin esențial, ANES rămâne un actor cheie în construirea unei societăți juste și echitabile.



Strategia de dezvoltare a ANPC, din ultimii 2 ani rezultate spectaculoase

*Felicia Iordache, consilier de comunicare
Agenția Națională pentru Protecția Consumatorilor*

Horia Constantinescu, președintele ANPC



Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor (ANPC) a implementat, în ultimele luni, măsuri manageriale dintre cele mai diverse, menite să urmărească îndeaproape îndeplinirea prevederilor strategiei de dezvoltare și eficientizare a activității instituției, elaborate acum mai bine de un an și jumătate, de conducerea Autorității.

Scopul documentului a fost creșterea eficienței muncii în toate domeniile de activitate ale ANPC, în condițiile introducerii unor condiții de lucru bazate pe dezvoltare durabilă, în paralel cu modernizarea și re tehnologizarea tuturor direcțiilor, în pregătirea procesului de digitalizare a instituției, care se află în curs de elaborare.

Concret, pentru a putea face față necesităților impuse de o piață din ce în ce mai dezvoltată, care pune presiune crescândă pe principala activitate a Autorității, cea de control, în paralel cu ajustarea cadrului legislativ în vigoare în domeniu, dublat de armonizarea legislației naționale cu cele mai noi prevederi europene, ANPC a reușit suplimentarea numărului de comisari de teren, în urma susținerii unor concursuri de ocupare a acestor posturi, care să aducă un suflu nou, tânăr, modern activității.

De asemenea, pentru intensificarea supravegherii pieței, au fost introduse normarea muncii, dotarea mașinilor cu GPS, stabilirea unor strategii noi de lucru, unitare la nivel național. Acestora li s-au adăugat dotări de ultimă generație a fiecărui comisar cu atribuții de control (tablete și telefoane performante, aparatură de măsură și control de ultramoderne, astfel încât kit-ul de lucru al comisarului să îndeplinească cele mai înalte exigențe ale momentului).

Creșterea importantă a rezultatelor activităților instituției s-a datorat atât măsurilor manageriale pe care le-am inițiat și care au fost implementate încă de anul trecut, cât și celor adăugate în acest an:

- adoptarea Codului de Etică în cadrul strategiei anticorupție, din care face parte și protocolul semnat de ANPC cu Direcția Generală Anticorupție
- adoptarea Procedurii Cadru de Control, adaptată noilor exigențe impuse de viziunea unitară asupra activității de control, la nivel național
- adoptarea Regulamentului de Organizare și Funcționare, care cuprinde toate elementele noii strategii de dezvoltare a instituției, precum și alinierea, la nivelul întregii țări, a fluxului de lucru adaptat la nivelul tehnologic actual, pentru a pregăti instituția pentru trecerea la digitalizarea sa completă, începând din 2024
- introducerea treptată a elementelor digitale în fluxul de lucru actual
- registratura electronică, circuit digital de management al documentelor: pentru pregătirea angajaților și adaptarea lor la utilizarea, pe scară largă, a sistemului integrat digital, care va fi dat în folosință la începutul anului viitor, ca urmare a încheierii celor două proiecte europene, cu finanțare nerambursabilă POCA, aflate în derulare până la sfârșitul anului 2023
- organizarea unor întâlniri periodice, în sistem online sau hibrid, cu comisarii, la nivel național, pentru discutarea tuturor aspectelor care pot interveni în activitate
- organizarea unor sesiuni de perfecționare a personalului, care se desfășoară permanent, astfel încât, angajații instituției să fie informați prompt cu privire la modificări legislative, de procedură etc.
- organizarea unor sesiuni și programe speciale de perfecționare pentru noii angajați, atât teoretice, cât și practice, derulate periodic, astfel încât adaptarea la exigențele noului loc de muncă să se realizeze într-un timp cât mai scurt, iar performanța să fie cuvântul de ordine al activității fiecăruia.



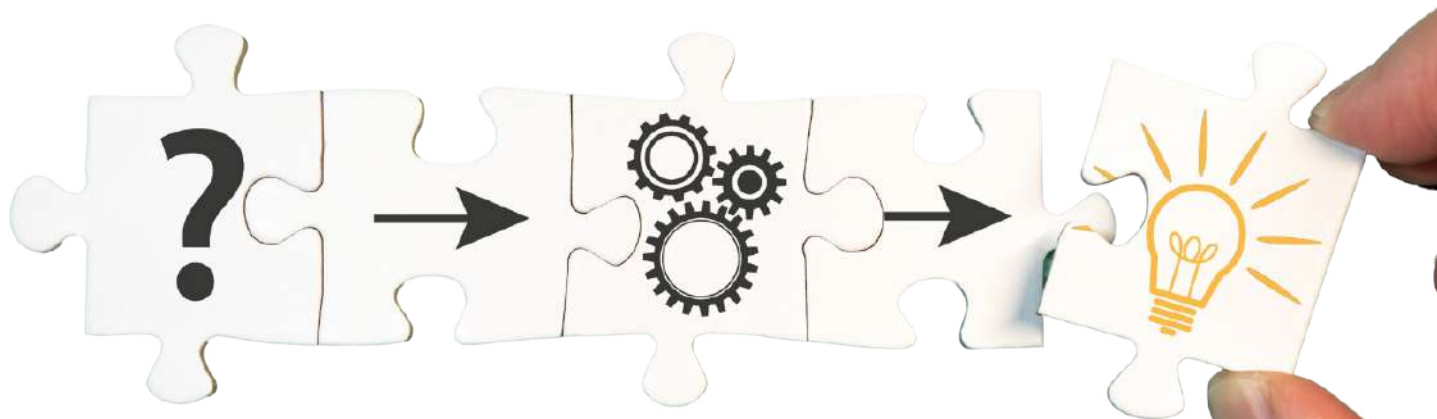
ANPC
AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU
PROTECȚIA CONSUMATORILOR
Te respectă

**TELEFONUL
CONSUMATORULUI 0219551**

WWW.ANPC.RO

Să punem funcționarul public în centrul inovării!

Alexandra-Aurora Sarivan, Manager Comunicare
@PublicInvest



Digitalizarea - un concept care a acaparat discursul public în ultimii ani. Se vorbește foarte mult despre eficiență, performanță și îmbunătățirea relației cu cetățenii. Ceea ce este foarte bine. Aceasta este realitatea în care trăim și lucrăm. Dar digitalizarea este o componentă dintr-un spectru mai larg. Simpla implementare a unui mijloc digital poate fi încadrată aici, la digitalizare, ca prim pas al unui proces mai amplu.

Puzzle-ul inovației înseamnă mai mult decât simpla utilizare a tehnologie

De aceea, mai potrivit ar fi să folosim conceptul de tranziție digitală, pentru că implică, în primul rând, un proces de schimbare a gândirii, de actualizare a modului în care funcționarii lucrează și interacționează în cadrul instituțiilor. Iar acest lucru nu se realizează peste noapte și, de multe ori, pierdem din vedere impactul asupra oamenilor care iau parte la această tranziție.

Fiecare piesă a acestui puzzle contează

Angajații din instituții nu sunt doar martori la schimbare, ei sunt implicați activ în modelarea ei. De la cel care gestionează documentele, la cel care coordonează echipa, fiecare contribuie la crearea unei culturi administrative performante.

Tranziția digitală are ca finalitate performanța, însă implică, conform teoriei schimbării, acceptarea unei perioade de instabilitate și angajarea într-un proces adaptativ continuu, orientat spre obținerea unor rezultate îmbunătățite și aliniate cu scopurile stabilite.



Schimbarea paradigmei de gândire a rolului fiecăruia

Angajat, șef de serviciu, director – Atunci când o echipă funcționează doar bazată pe ierarhii, angajații ar putea simți că nu au voce în deciziile importante și pot deveni demotivați dacă simt că nu au posibilitatea de a-și aduce contribuția în mod semnificativ. Când deciziile de tranziție la digital se iau doar de sus în jos, acea perioadă de instabilitate, în care disconfortul de a învăța ceva nou, de a schimba modul de lucru, sunt procese naturale, se poate transforma într-o stare de opoziție a oamenilor și o senzație că li se îngreunează munca în loc să li se ușureze. Implicarea angajaților în proiectele de implementare și schimbare îi face să se simtă parte a procesului și sporește șansele de succes ale tranziției.

Conștientizarea importanței Individuale - cheia către inovație

Fiecare angajat aduce perspectiva sa, experiența și cunoștințele în procesul de transformare. Este crucial ca liderii să asculte și să ia în considerare feedback-ul angajaților pentru a lua decizii informate și sustenabile. Fiecare angajat poate fi un lider pe bucăți de responsabilități și activități. Dezvoltarea abilităților de leadership la nivelul simplilor angajați contribuie la o echipă mai puternică și mai adaptabilă la schimbare.



Inovație personală și profesională

În primul rând, în fața tranziției digitale, fie că ești angajat sau coordonezi echipe, trebuie să te întrebi unde te afli tu pe scara schimbării. Ești suficient de dornic de a intra într-un astfel de proces? Cât ești de pregătit să-ți fie greu o perioadă până implementezi cu ușurință noile proceduri? Dacă răspunsurile tale sunt mai degrabă din sfera „nu vreau să schimb nimic”, „e foarte bine așa cum este acum”, trebuie să ai în vedere câteva aspecte.

În al doilea rând, așa cum am spus la început, digitalizarea este deja o realitate, iar conform unui studiu realizat de PwC România Workforce Disruption Index în următorii 10 ani, 275.000 de angajați români ar trebui să deprindă abilități digitale noi pentru a-și menține locurile de muncă.

Decizia de a accepta tranziția către digital ținând cont de această realitate ar fi una bazată pe frică. „Dacă nu o să țin pasul?”, „Dacă nu voi mai fi relevant?”.

Dar, o simplă schimbare a perspectivei din care privim ar putea să deschidă uși către oportunități de creștere și evoluție.

Decât să privim cu teamă, am putea să ne uităm la beneficiile reale pe care le putem avea la finalul tranziției digitale:

- Automatizarea anumitor procese repetitive eliberează timpul pentru sarcini mai complexe și stimulante
- Reducerea stresului legat de sarcini monotone poate avea un impact pozitiv asupra sănătății mentale
- Angajații pot accesa rapid informațiile, pot colabora în timp real și pot lua decizii informate, contribuind astfel la o cultură de lucru mai integrată și comunicativă
- Digitalizarea aduce în prim plan posibilitatea de a învăța și evolua
- Angajații pot beneficia de un echilibru mai bun între viața profesională și personală, având posibilitatea de a lucra de oriunde (vezi perioada pandemiei).

Iar prețul plătit pentru toate acestea poate fi doar acea perioadă de instabilitate și necunoscut.



Administrații eficiente prin oameni motivați

Transformarea digitală nu este doar despre instrumente tehnologice, ci și despre o schimbare esențială în modul în care angajații se raportează la munca lor și la viața lor în ansamblu. Digitalizarea nu este doar o cale către eficiență, ci și către îmbunătățirea calității vieții profesionale și personale a fiecărui angajat.

Să aducem motivație și optimism în rândul echipelor de funcționari publici, pentru că având acestea, orice e posibil. Iar evoluția administrativă va fi un rezultat firesc și natural al acestor schimbări.

COMPETENCE

Capacity building Of eMployees of municipaliTies for beTtEr provision of publiC sErVices

*Oana Pârvulescu, Director General
Direcția de Asistență Socială Arad*

Proiectul "COMPETENCE – Capacity building Of eMployees of municipaliTies for beTtEr provision of publiC sErVices", este aprobat în cadrul Fondului pentru Cooperare Regională – Granturile SEE și Norvegiene.

Proiectul s-a desfășurat în perioada: 01.07.2021-31.12.2023 (perioada de eligibilitate 31.03.2024).



Partenerii proiectului:

Partener principal – Primăria Districtului XI Budapesta, Ujbuda, Ungaria

Parteneri beneficiari: Municipalitatea Kalithea, Direcția de Asistență Socială Arad, România (instituție subordonată Consiliului Local și Primăriei Arad), Municipalitatea Districtului VI din Praga, Republica Cehă, Orașul Trogir, Croația

Partener expert: Apenhet AS, Norvegia

Implementarea proiectului Competence are ca scop eficientizarea serviciilor oferite de municipalitățile partenere, precum și de alte instituții publice din regiunile partenere prin:

- îmbunătățirea competențelor profesionale
- o mai bună legătură între municipalitate și societate
- intensificarea cooperării internaționale și transferul de cunoștințe specifice și bune practici privind continuarea educației în sectorul public

Principalele activități/etape:

- Cercetarea inițială



- Planul de acțiune
- 5 Vizite de studiu și 4 conferințe de promovare în Ujbuda, Ungaria, Oslo, Norvegia, Trogir, Croația și Arad, România
- crearea și organizarea cursurilor de formare pe baza rezultatelor primei etape – (cercetarea inițială).

Una dintre cele mai importante activități în cadrul proiectului o reprezintă organizarea de cursuri de instruire pentru funcționarii publici, astfel că, în perioada 25.09.2023 – 6.10.2023, un număr de aproximativ de 50 de angajați din cadrul DAS Arad și-au dezvoltat abilitățile de comunicare, în domeniul tehnologiei informației, cele lingvistice și au dobândit noi competențe care să vină în sprijinul relației dintre instituție și cetățean.

Atunci când ocupăm funcții publice care impun contactul direct cu cetățenii, într-un timp foarte scurt, pe baza elementelor de comunicare verbală, dar și cea non-verbală (limbajul corporal, expresiile faciale, tonul vocii, aspectul exterior), se va crea o primă impresie. Această impresie va influența ulterior și crearea legăturii dintre cetățean și organizația pe care funcționarul public o reprezintă, și, în același timp,



influențează modul în care cetățeanul măsoară calitatea serviciilor pe care instituția le oferă. Fie ca vorbim de modalități de comunicare, în așa fel încât informația să ajungă celor interesați în mod corect sau de cursuri de dezvoltare a abilităților din domeniul tehnologiei informației, venind în întâmpinarea nevoilor de formare a angajaților angrenați zilnic în activități care țin de crearea de documente, editarea, formatarea acestora sau crearea de diagrame, analiza datelor, etc., îmbunătățirea acestor competențe are ca rezultat îmbunătățirea eficienței angajaților, aducând, astfel, un binevenit beneficiu pentru instituția noastră, și, nu în ultimul rând, pentru beneficiarii noștri.



Următoarele cursuri de formare au fost organizate în perioada mai sus menționată:

1. Curs formare Competențe lingvistice: Limba engleză
2. Curs formare Tehnologia Informației:
 - a. Microsoft Word
 - b. Microsoft Excel
 - c. Securitate Cibernetică
3. Curs formare „Atitudinea funcționarilor publici și integrarea opiniei cetățenilor”
4. Curs formare în domeniul comunicării:
 - a. Analiza conflictului
 - b. Negocierea
 - c. Soluționarea problemelor



Centrul multifuncțional pentru persoane din zone urbane marginalizate: zona Tarafului

Centrul Multifuncțional Floare de colț

Oana Pârvulescu, Director General
Direcția de Asistență Socială Arad

Proiectul depus în cadrul Programului Operațional Regional 2014-2020, Axa prioritară 4 „Sprijinirea dezvoltării urbane durabile”, Prioritatea de investiție 4.3 „Oferirea de sprijin pentru regenerarea fizică, economică și socială a comunităților defavorizate din regiunile urbane și rurale”, Obiectiv specific 4.3 „Îmbunătățirea regenerării fizice, economice și sociale a comunităților marginalizate în municipiile reședință de județ din România”, apel de proiecte POR/2017/4/4.3/1, cod generat MySMIS 128370

Proiectul a fost implementat de Municipiul Arad, în parteneriat cu Direcția de Asistență Socială Arad și a avut o valoare de: 5.810.889,51 lei (HCLM nr. 399/26.07.2023).

Obiectivul specific al proiectului: Prin implementarea proiectului se vizează o abordare complexă pentru rezolvarea problemelor infrastructurale, sociale și economice concentrate în zone cu comunități marginalizate din oraș (respectiv, Zona Tarafului), în scopul promovării incluziunii sociale a acestora.

Acest Centru social va avea ca și activități principale următoarele:

1. **Centru de zi pentru copii aflați în situație de risc de separare de părinți**, cu următoarele activități:

- consiliere psihosocială pentru femei și copii și asistență și consiliere juridică
- educare și dezvoltare timpurie
- socializare și petrecerea timpului liber, inclusiv activități culturale
- servicii medicale generale
- conștientizare și sensibilizare a populației
- activități de acordare a unei mese calde
- alte activități

2. **Centru Comunitar de servicii integrate** (servicii de asistență comunitară pentru tineri și adulți aflați în situații de nevoie):

- consiliere și informare
- integrare/reintegrare socială, inclusiv activități culturale
- educație non-formală
- ocupare pe piața muncii (consiliere, informare și mediere)
- alte activități

Serviciile sociale vor fi furnizate de către partenerul de proiect Direcția de Asistență Socială Arad, acreditat ca furnizor de servicii sociale și vor fi finanțate de la bugetul local sau din alte fonduri atrase.

Proiectul se va implementa în mod complementar și integrat cu măsuri și activități din domeniul resurselor umane, măsuri soft de incluziune socială și combatere a sărăciei finanțate din alte programe/surse de finanțare identificate de solicitant, respectiv măsuri de finanțare pe axa 4 POCU- Incluziunea socială și combaterea sărăciei –



Dezvoltare Locală Integrată.

Toate aceste activități vor duce la îmbunătățirea aspectelor de natură socială, de formare educațională și plasare a forței de muncă precum creșterea calității vieții membrilor comunității marginalizate aflate în risc de sărăcie și excludiune socială prin capacitatea grupului țintă cu competențe necesare, atât pentru ocuparea unui loc de muncă, cât și pentru a se cunoaște, a acționa, a se dezvolta pe sine și a fi membru activ al societății. Un alt beneficiu al construcției și funcționării acestui

Centru este facilitarea integrării socio-economice a comunității marginalizate din zona Tarafului.

Pe termen lung proiectul va produce efecte pozitive ca urmare a adaptării activităților atât la specificul grupului țintă, cât și la specificul local al abordării integrate a nevoilor membrilor săi.

Scurtă justificare a necesității realizării centrului

Necesitatea realizării acestui proiect a fost identificată în SIDU, ca prioritate bine definită și prezentată în cadrul Domeniului de acțiune propus. În cadrul documentelor amintite s-au evidențiat problemele legate de zona dezavantajată, marginalizată a cartierului Sânicolaul Mic din punct de vedere al educației, ocupării forței de muncă, sănătății și comportament demografic.

Printre principalele nevoi și probleme identificate la nivelul zonei se enumeră:

- lipsa actelor de proprietate
- lipsa actelor de identitate
- lipsa utilităților
- analfabetism
- existența unui număr însemnat de persoane bolnave
- locuințele sunt în proporție de 20% construite din chirpici, suprafața unei locuințe nedepășind 40mp.

În sensul folosit în cultura europeană, gradul de civilizație și dezvoltare a unei societăți se măsoară în mod determinant și prin sistemul de protecție socială existent în societatea respectivă, prin măsura în care mecanismele de redistribuire a veniturilor și sistemul serviciilor sociale reușesc să asigure un nivel de trai acceptabil și șanse egale de participare la viața socială pentru toți cetățenii.

Prin urmare, un astfel de Centru social cu destinație multifuncțională poate acoperi o gamă variată de servicii, cu scopul de a ajuta persoanele în dificultate, asemeni celor amintite mai sus, începând cu primirea lor necondiționată în Centru, până la rezolvarea problemelor specifice cu care acestea se confruntă, temporar sau permanent (materiale, financiare, culturale, juridice și administrative, relaționale, ocupaționale, medicale), inclusiv prin organizarea unor ateliere de lucru pentru dezvoltarea competențelor profesionale.

Centrul social multifuncțional va oferi servicii de găzduire pentru aceleași categorii de grupuri vulnerabile ca și centrele sociale.



"Teach Me to Help"

Transformarea educației în asistența socială

Oana Pârvulescu, Director General
Direcția de Asistență Socială Arad

Proiectul "Teach Me to Help", o inițiativă dedicată transformării educației în domeniul asistenței sociale, a marcat un pas important cu reușita sesiunii de instruire desfășurate pe 12 octombrie 2023. Evenimentul a reunit 20 de profesioniști și practicieni din domeniul asistenței sociale pentru a explora tehnici inovatoare în proiectarea și livrarea cursurilor online în domeniul educației incluzive.

Evenimentul a inclus sesiuni interactive pe diverse teme, precum introducerea și contextul în educația incluzivă, designul instruirii și adaptarea metodelor pentru persoanele cu dizabilități, evaluarea și feedback-ul în educația incluzivă, precum și tehnici de design vizual pentru materialele educaționale. Participanții au beneficiat de prezentări susținute de experții proiectului și de sesiuni de discuții care au deschis calea către inovații semnificative în procesul de învățare.

Proiectul "Teach Me to Help" este dedicat echipării profesioniștilor din domeniul asistenței sociale cu abilitățile necesare pentru a preda cursuri online pentru persoanele cu dizabilități. În cadrul evenimentului, participanții au avut ocazia să își dezvolte cunoștințele și competențele, învățând despre cele mai recente metode și resurse de predare online, astfel încât să poată oferi o educație incluzivă și de calitate pentru toți studenții.

"Suntem încântați de angajamentul și participarea activă a tuturor celor implicați în proiectul nostru *Teach Me to Help*. Instruirea a fost doar un pas către îmbunătățirea semnificativă a accesului la educație pentru persoanele cu dizabilități", a declarat dna Oana Pârvulescu, director general al Direcției de Asistență Socială Arad.

Pentru mai multe informații despre proiectul "Teach Me to Help", vă rugăm să vizitați website-ul proiectului <https://www.tmth.eu/>

Despre "Teach Me to Help"

Proiectul internațional "Teach Me to Help/Învăță-mă să Ajut", coordonat de către Direcția de Asistență socială Arad, a luat naștere pentru a răspunde necesității urgente de a oferi educație online adaptată și accesibilă persoanelor cu dizabilități. Acest efort de colaborare implică cinci organizații din România, Italia, Franța și Cipru.

Inițiativa "Teach Me to Help" se concentrează pe îmbunătățirea accesului la educație pentru persoanele cu dizabilități, pregătind profesioniștii din asistența socială să creeze și să conducă cursuri online incluzive și eficiente. Acest proiect oferă resurse și instruire pentru a dota acești profesioniști cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru a dezvolta un mediu de învățare empatic și accesibil pentru toți cei care au nevoie de formare.

Proiectul este cofinanțat prin programul Erasmus + al Uniunii Europene



tmth

Teach me to help



Transformarea digitală

a Serviciului Public de Impozite și Taxe Constanța (SPIT)

Ganea Gabriela Iuliana - Director Executiv Adjunct
Teișanu Andreea - Reprezentant Management Integrat

În ultimii ani, digitalizarea serviciilor publice a câștigat un impuls semnificativ, în special în domeniul impozitelor și taxelor locale. Această tendință a simplificat procesele administrative și a contribuit la furnizarea de servicii publice de calitate în condiții de economicitate, eficiență și eficacitate.

În mod tradițional, instituția era împovărată cu documente complexe și proceduri birocratice îndelungate, însă, odată cu apariția digitalizării la nivelul administrației publice și nu numai, SPIT a creat platforma electronică e-Tax pentru a facilita depunerea și procesarea documentelor (2008, 2009 pentru eliberarea certificatului de atestare fiscală online persoane juridice, respectiv persoane fizice, 2015 pentru depunerea declarațiilor fiscale online), efectuarea de plăți ale impozitelor și taxelor datorate (începând cu anul 2011), urmând în anul 2023 implementarea comunicării online a actelor administrativ fiscale și a altor documente gestionate de către instituție.

Platforma a fost dezvoltată de-a lungul timpului cu scopul de a eficientiza serviciile publice oferite și de a răspunde cu celeritate tuturor solicitărilor părților interesate, astăzi fiind disponibilă atât în varianta desktop, pe site-ul instituției, www.spit-ct.ro, cât și în varianta e-Tax Mobile SPIT, pe dispozitivele mobile, prin descărcarea aplicației, din AppStore sau Google PlayStore.

Comunicarea electronică răspunde nevoii de actualizări și notificări în timp real. În plus, platforma electronică e-Tax oferă canale sigure pentru partajarea informațiilor, ceea ce ajută la protejarea confidențialității datelor și la minimizarea riscului de pierdere a

acestora.

Revoluționarea modului în care contribuabilii interacționează cu instituția a intervenit la introducerea serviciului Programare la ghișee începând cu anul 2021, prin organizarea unui singur ghișeu care deservea programările efectuate pe website-ul instituției, urmând ca, începând cu luna iulie 2023, prezentarea la ghișeele instituției pentru efectuarea operațiunilor fiscale să se efectueze strict pe bază de programare pe website-ul instituției www.spit-ct.ro, cu excepția celor care reprezintă efectuarea de plăți, care sunt asigurate la casierile special amenajate în locațiile instituției.

Serviciul implementat oferă în prezent o gamă largă de beneficii, printre care: reducerea birocrăției, eficiența resurselor utilizate, optimizarea serviciilor publice, creșterea capacității instituției de a răspunde mai bine nevoilor, cerințelor și așteptărilor cetățenilor prin abordări manageriale eficiente și eficace, reducerea timpilor de așteptare la ghișeele instituției, flexibilitate și comoditate prin selectarea intervalului de întâlnire, reducându-se întreruperea rutinei zilnice a contribuabililor, iar reprogramarea/anularea programărilor permit realinierea programului ambelor părți interesate.

The screenshot displays the SPIT website interface. At the top, there is a navigation bar with the SPIT logo and several menu items: 'Despre instituție', 'Transparență decizională', 'Integritate instituțională', 'De interes public', 'SPIT Live', and 'Contact'. Below this is a secondary navigation bar with icons and labels for 'Obligatii fiscale', 'Documente declarare', 'Facilitati fiscale', 'Conturi IBAN', and 'Calendar fiscal'. A red button on the right indicates the user is logged in as 'Sunt Persoana Fizica'. The main content area features a large banner with the text 'USOR SI RAPID' and a background image of a woman looking at a laptop. Below the banner, there are several service options listed in a grid, including 'Plata impozite si taxe', 'Plata amenzi/alte taxe', 'Modalitati de plata', 'Declaratii fiscale', 'Certificat fiscal cu autentificare', 'Programarea la ghișee (NOU)', 'Verifica document emis', and 'Alta unde este cererea ta'. Two prominent blue buttons at the bottom of the grid are labeled 'Cerere înscriere e-Tax' and 'Intra în platforma'.

De la microfon, la Codul Administrativ

Măriuța Pop, consilier debutant
Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Maramureș, Centrul Local Ocna Șugatag

Numele meu este Măriuța-Ancuța Pop, am 25 de ani și spun cu mândrie că sunt funcționar public din 26.05.2023. În aceea zi, viața mea s-a schimbat cu 360 de grade, în urma promovării concursului național de ocupare a unor funcții publice vacante, proiect-pilot organizat de ANFP (Agenția Națională a Funcționarilor Publici). Începând cu 29.09.2023, sunt consilier debutant la APIA (Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Maramureș), Centrul Local Ocna Șugatag.



Din 2018, până în 2022, am fost jurnalist la postul de televiziune Digi24, în Transilvania, cu preponderență în județul Cluj. Îmi plăcea mult meseria pe care o alesesem și mi-am dat silința ca mereu să rezultate din reportajele mele obiectivitatea, imparțialitatea și performanța. Am încercat să respect aceste principii, înainte să citesc OUG 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și să aflu că ele se regăsesc printre principiile care stau la baza exercitării funcției publice.

De-a lungul carierei jurnalistice, am auzit de zeci de ori diferite expresii și exprimări – *vom digitaliza administrația publică din România, dosarul cu șină va dispărea, statul la coadă nu va mai exista* – ale autorităților publice locale și naționale (despre care spuneam că sunt, în primul rând politicieni) pe care, de la un timp, le consideram clișeice și irealizabile. Acum, la finalul experienței participării la concursul național proiect-pilot, pot spune că Agenția Națională a Funcționarilor Publici a demonstrat prin fapte că se poate. Digitalizarea s-a realizat, dosarul cu șină a dispărut, iar la coadă pentru depunerea lui nu am stat nicio secundă. Felicitări inițiatorilor și tuturor funcționarilor publici onești care au făcut să aibă finalitate acest proiect și să nu fie uitat prin sertare, ca multe altele!

În România, imaginea funcției publice nu este una bună. Acest lucru nu este un secret și nu este o afirmație care îmi aparține. Programul pilot de acces în funcția publică pe merit, cu șanse egale pentru toți concurenții, prin dublu examen, într-un mod transparent și competitiv este un mare pas în schimbarea acestei imagini. Sunt mândră că m-am înscris și că am participat la acest proiect și mă simt privilegiată că am contribuit la schimbare. Fiecare tânăr, când ajunge la vârsta maturității și vede neajunsurile societății își dorește schimbarea. Dar schimbarea, începe cu fiecare din noi. Inițiatorii proiectului ne-au primit cu mare entuziasm pe fiecare în ziua concursului (și parcă aveau ei emoții pentru noi). Noi, concurenții, am pășit în sală timizi, dar cu dorință de schimbare și încredere în sistem. Și uite așa, doar mână de la mână am adus schimbarea, iar administrația publică din România a făcut un pas important spre era digitalizării și funcționarea după standardele europene.

Recunosc, am fost sceptică la început. În urma atâtor declarații și promisiuni rostite la sutele de conferințe de presă la care am participat, cred că era normal. Am avut contact direct pentru prima dată cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici în timp ce am activat ca personal contractual în cadrul Cancelariei la Instituția Prefectului-Județul Cluj. Împreună cu doamna prefect, Irina Munteanu și managerul public, doamna Simona Stupar, am lansat o inițiativă „Sănătate și siguranță în Clujul rural”, care a fost premiată cu Premiul I în cadrul Conferinței Internaționale „Inovație și calitate în sectorul public”, ediția a XIV-a, organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Această experiență atât de măgulitoare a semănat încrederea de care urma să am nevoie un an mai târziu pentru a mă înscrie la concursul pilot. Și cred că atunci am înțeles că funcționarii publici și politicienii pot să nu fie aceleași persoane. Iar în cazul care sunt, principiile din OUG 57/2019 primează.

Am văzut anunțul de concurs pe grupul intern al unui master, pe Facebook, distribuit de o colegă. Am citit regulamentul concursului de multe ori și am rămas plăcut surprinsă de minuțiozitatea și profesionalismul cu care a fost scris. Toate informațiile existau acolo. Înscrierea a fost neașteptat de simplă prin platforma informatică de concurs, bazată pe un singur principiu: digitalizare. M-am pregătit din bibliografia indicată și a sosit ziua concursului, pe care am ales să îl susțin la Brașov. După orele alocate examenului, am ieșit foarte plăcut surprinsă, dar și puțin „șocată” de cât de profesionist și corect s-a desfășurat totul. Mi-am spus atunci că nu mai contează dacă voi fi admisă sau nu, voi spune tuturor despre această experiență.

25% din examen a constat în întrebări din bibliografia indicată, iar restul au fost întrebări/ exerciții aplicate din cultură generală: limba română, matematică, logică, psihologie, informatică. Am simțit pentru prima dată (atât de tare) că școala generală și liceul contează și folosesc în viață. Cunoștințele (chiar și medii) din fiecare domeniu

sunt.... — ca să folosesc o metaforă — scheletul unui pat, care, dacă nu ar exista, nu ar avea pe ce să stea salteaua.

Odată admisă la etapa preliminară a concursului național, am avut posibilitatea să aleg din mai multe posturi care urmau să fie scoase la concurs, pe funcția de consilier debutant. Pentru că nu cred în coincidențe — în contextul în care, în perioada desfășurării concursului finalizam un program de masterat Afaceri Europene și Management de Programe, la Facultatea de Studii Europene, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca — am ales să susțin un concurs pe post la APIA (Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Maramureș), Centrul Local Ocna Șugatag. Al doilea motiv a fost dorința mea de a mă întoarce pe meleagurile natale. Universul a lucrat împreună cu...ANFP și am reușit! La APIA Maramureș am găsit același profesionalism și rigurozitate în respectarea procedurilor de susținere a concursului. Știu că nu va fi ușor la început de drum și într-un domeniu nou, dar cu perseverință și cu ajutorul colegilor de la Centrul Local Ocna Șugatag, cu siguranță voi reuși să performez.

Cred că fiecare tânăr care a promovat acest concurs are o poveste ce merită să fie cunoscută de către inițiatorii, care cu siguranță, se bucură de reușita fiecăruia.

Este reușita noastră!

Respect, Agenția Națională a Funcționarilor Publici!

**Vă spune un mare mulțumesc,
Măriuța Pop, consilier debutant**

AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

PROIECT PILOT
Concurs Național

Competiție, competență, carieră!

Concurs pentru ocuparea unor funcții publice vacante

Parteneri:

MINISTERUL DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI

INSTITUTUL NAȚIONAL DE ADMINISTRAȚIE

Universitatea OVIDIUS din Constanța

Grad de încredere RIDICAT

Colegiul Psihologilor din România

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Universitatea Ștefan cel Mare Suceava

UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” din IAȘI

Sistemul de management integrat

- calea spre excelență

a Serviciului Public de Impozite și Taxe Constanța

Ganea Gabriela Iuliana, Director Executiv Adjunct; Teișanu Andreea, reprezentant Management Integrat Serviciul Public de Impozite și Taxe Constanța

Ca urmare a dezvoltării economice globale, organizațiile au fost supuse unei multitudini de riscuri provenite atât din mediul extern, cât și din cel intern, intervenind astfel necesitatea dezvoltării unor *criterii de referință generale* pentru a pune în practică sisteme de management performante în domeniul calității produselor sau serviciilor, mediului, sănătății și securității în muncă, securității informației etc.

Adoptarea unui management integrat, bazat pe sistemele sus-menționate, reprezintă soluția optimă pentru o organizație pentru a preveni și acoperi în mod optim tipurile de riscuri cu care se confruntă și pentru a răspunde cât mai bine cerințelor părților interesate, referitoare la calitatea produselor furnizate/ serviciilor prestate, consecințele activităților organizației asupra mediului înconjurător, sănătatea și securitatea propriilor angajați, securitatea informațiilor gestionate.

Astfel, sistemul de management integrat este un sistem de management coerent care integrează toate procesele unei organizații, utilizând aceleași resurse financiare, materiale, umane, infrastructura și informații, în scopul îndeplinirii obiectivelor propuse și satisfacerii cerințelor și așteptărilor părților interesate.

La nivelul instituției a intervenit, inițial în anul 2006, certificarea pe cerințele standardului ISO 9001 "Sistem de management al calității", pe fondul măsurilor pe termen lung stabilite în programul pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul și nu numai, în anul 2008 certificarea pe cerințele standardului ISO 14001 "Sistem de management de mediu", în anul 2009 certificarea pe cerințele standardului OHSAS 18001 2007, actual ISO 45001 "Sistem de management al securității și sănătății în muncă".

Și astfel, începând cu anul 2009 intervine certificarea de grup (calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă), urmând recertificările din anii 2012, 2015, 2018, respectiv 2021 când, la

recertificarea de grup, se adaugă și ISO 27001 "Sistem de management al securității informației".

Sistemul de management integrat calitate-mediu-sănătate și securitate în muncă-securitatea informației este net superior sistemelor separate, dat fiind faptul că avantajele integrării sistemelor sunt mult mai ușor de intuit decât dezavantajele acestei soluții. Printre avantajele pot fi menționate: asigurarea unei imagini de ansamblu asupra managementului organizației, organizarea fluxului informațional al activităților, minimizarea riscurilor referitoare la atingerea obiectivelor propuse, optimizarea procesului decizional, optimizarea consumului de resurse utilizate, crearea capacității organizației de a se adapta modificărilor de pe piață, cerințelor părților interesate, noilor tendințe etc.

Recertificările intervenite de-a lungul timpului cu privire la sistemul de management integrat implementat la nivelul instituției și raportate la serviciile publice asigurate în toată această perioadă, întăresc faptul că certificarea/recertificarea sistemului de management integrat reprezintă cea mai bună soluție pentru o organizație adeptă a conceptului de Management al Calității Totale ce aspiră spre excelență.

Abordarea managerială logică și sistematică a permis de-a lungul timpului luarea de decizii strategice și operaționale optime, care au luat în considerare toate aspectele interne și externe și au condus la funcționarea eficientă a instituției, din punct de vedere al calității, mediului, sănătății și securității în muncă, respectiv securității informației, Serviciul Public de Impozite și Taxe Constanța fiind în momentul de față lider de performanță în sectorul instituțiilor publice locale și un model de profesionalism și integritate.

SPIT Constanța, instituția unde calitatea definește serviciile publice oferite!

Bd. Tomis nr. 112, 900657, Constanța, România

Tel Verde: 0800 41 00 42

www.spit-et.ro



Evaluează serviciile SPIT! Părerea ta contează!

Modernizarea administrației publice și reformarea funcției publice prin PNRR

Steluța Spătaru, consilier Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) reprezintă un proiect național care vizează modernizarea României, prin implementarea unor reforme și investiții care sprijină tranziția verde și digitală a țării, asigurând un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și necesitățile de dezvoltare ale României.

Obiectivul general al PNRR este dezvoltarea României prin realizarea unor programe și proiecte esențiale, care să sprijine reziliența, nivelul de pregătire pentru situații de criză, capacitatea de adaptare și potențialul de creștere, prin reforme majore și investiții cheie cu fonduri din Mecanismul de Redresare și Reziliență. Potrivit unuia dintre principiile care stau la baza implementării PNRR, și anume cel al descentralizării, conceperea PNRR s-a bazat pe capacitatea autorităților centrale și locale de a-și asuma reforme ambițioase pentru facilitarea spre o tranziție verde și digitală, care să conducă la un nivel ridicat de reziliență.

Pentru a răspunde provocărilor și pentru a contribui într-un mod substanțial la procesul ce vizează modernizarea administrației publice

și alinierea la dezideratele europene, Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) și-a asumat, în cadrul PNRR, implementarea unor reforme și investiții care vor asigura tranziția către un management strategic, modern, digital și verde al resurselor umane în administrația publică. Reforma funcției publice prin digitalizare și managementul parcursului de carieră răspunde cerințelor de la nivelul societății actuale și se sprijină pe implementarea unor măsuri care contribuie la eliminarea unor decalaje generate de o birocratie excesivă și de slaba implementare a tehnologiei moderne în procesele de lucru.

Având în vedere recomandarea specifică de țară care prevede ca România să îmbunătățească eficacitatea și calitatea administrației publice, precum și previzibilitatea procesului decizional, inclusiv printr-o implicare adecvată a partenerilor sociali, ANFP, prin reformele și investițiile asumate în cadrul PNRR, pune bazele unui management modern al resurselor umane în administrația publică, bazat pe instrumente de lucru noi, care pun în valoare potențialul de dezvoltare al resursei umane.

În cadrul PNRR, ANFP deține atât calitatea de coordonator de reformă și investiții, cât și calitatea de beneficiar pentru următoarele componente:

Componenta C14-Buna guvernare, Reforma 3 - Managementul performant al resurselor umane în sectorul public:

Jalon 416 - Analiza ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală

Jalon 417 - Finalizarea anuală a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici pentru cel puțin 3 categorii/ grade de funcții publice

Jalon 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală

Jalon 418 - Intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane

Componenta C7-Transformarea digitală, Investiția 10 - Transformarea digitală în managementul funcției publice:

Jalon 177 - S-au instituit și sunt operaționale platforme interactive și colaborative pentru managementul standardizat al resurselor umane în administrația publică centrală (e-ANFP, SIMRU)

Componenta C7-Transformarea digitală, Investiția 16 - Program de formare de competențe digitale avansate pentru funcționarii publici:

Ținta 185 - Funcționari publici care au urmat un curs de formare digitală

ANFP derulează într-un ritm susținut activitățile aferente implementării reformelor și investițiilor asumate în cadrul PNRR, în termenele previzionate. Valoarea acestora se ridică la suma de 44 mil. euro. Mai multe informații despre reformele și investițiile din responsabilitatea ANFP pot fi consultate pe site-ul: www.anfp.gov.ro.



Cum dezvoltăm competențele pentru dezvoltare durabilă, prin educație

Ada Lungu, Președintele Asociației Volens

Ce ar trebui să știm, pentru a contribui la dezvoltarea durabilă a comunităților noastre? Ce noi valori și atitudini ne pot conduce către acele schimbări profunde de comportament, la nivel individual și colectiv, fără de care nu este posibil un viitor sustenabil? Cadru european al competențelor pentru dezvoltare durabilă – GreenComp (publicat în 2022), identifică „o serie de competențe în materie de durabilitate care să fie integrate în programele educaționale” dedicate tuturor categoriilor de vârstă. Copii, tineri și adulți, deopotrivă, avem nevoie să gândim și să acționăm „cu empatie, responsabilitate și grijă pentru planeta noastră și pentru sănătatea publică”, spun autorii GreenComp.

Pe această bază, Asociația Volens continuă programul național de educație de mediu Patrula de Reciclare, ajuns la ediția a XIII-a, program care s-a bucurat de sprijinul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici timp de mulți ani. Asociația desfășoară două alte proiecte locale: „Comorile vii de lângă noi” și „Pot să-mi schimb povestea”.

Patrula de Reciclare continuă să încurajeze bunele ecomaniere

Ediția a XIII-a programului-far al Asociației duce mai departe conceptul bunelor ecomaniere – un nou cod de conduită pentru epoca schimbărilor climatice. „La această ediție creăm, împreună cu profesorii voluntari, ateliere de bune ecomaniere – lecții interactive pe diferite teme climatice și pentru diferite grupe de vârste. Aceste ateliere includ jocuri, provocări, activități de teren prin care copiii își exersează și își dezvoltă competențe precum gândirea critică, capacitatea de a rezolva probleme prin cooperare, adaptabilitatea, spiritul de acțiune și inițiativă” declară Alexandra Arnăutu, managerul programului.

Aducem proiectul GreenSCENT în școlile din mediul rural

„Comorile vii de lângă noi” este noul proiect local al Asociației Volens care se desfășoară în județul Dâmbovița, pe tema cunoașterii și protejării biodiversității. Prin parteneriatul cu Universitatea Telematică Internațională din Roma – UNINETTUNO, acest proiect reprezintă și primul pilot extern GreenSCENT în zona rurală, din România.

„Cu susținerea HeidelbergMaterials, profesori și elevi din orașul Fieni și comunele Pucioasa, Moroeni și Lucieni au pornit să descopere și să promoveze patrimoniul natural local – avem proiecte legate de berze, urși, floră locală. Echipele de elevi vor folosi și echipamente speciale de măsurare digitală a calității aerului, participând astfel la proiectul european CleanAir. Deschidem accesul școlilor din mediul rural și urban mic la resurse și metode europene inovatoare în educația climatică”, spune Ada Lungu, Președintele Asociației.



Pot să-mi schimb povestea – proiect-pilot de incluziune socială prin educație de mediu

„Pot să-mi schimb povestea!” este un nou proiect de educație non formală, susținut de Fundația Vitol, de care vor beneficia peste 350 de copiii din învățământul primar, în 5 școli din comune din județele Constanța, Vâlcea și Sibiu. 16 cadre didactice s-au „îmbarcat” în această nouă inițiativă a Asociației Volens.

„Creăm, împreună cu profesorii, un set de activități de educație climatică menite să ajute pe copii să dobândească și să-și dezvolte abilități cognitive, sociale și emoționale. Proiectul este calibrat pe specificul claselor primare din mediul rural, caracterizate de o mare diversitate. Sunt colective unde există mulți elevi cu cerințe educaționale speciale, din medii foarte sărace, în risc de abandon. În general, viața lor e o poveste a neputinței – neputința de a-și schimba condițiile de trai, de a-și depăși limitările cognitive sau fizice, de a performa conform așteptărilor în educația formală. Sprijinind profesorii, credem că îi putem ajuta să schimbe această poveste”, spune Alexandra Arnăutu.



Reprezentați o instituție interesată de proiecte de educație non formală care dezvoltă competențe climatice și încurajează, în același timp, incluziunea socială a copiilor vulnerabili? Putem colabora la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă specifice organizației dumneavoastră, prin implicarea profesorilor, a tinerilor și a comunităților.

Vă invităm să vorbim!

asociatiavolens@gmail.com, ada.lungu@asociatiavolens.ro

material realizat de Serviciul Comunicare și Relații Internaționale

Echipe editorială: Adriana Cîrciumaru, Florina Dragoș, Corina Sindie, Mihaela Vintilă
DTP: Cătălina Burcea



A.N.F.P.Romania



Bulevardul Mircea Vodă, nr. 44, tronsonul III, sector 3, București
www.anfp.gov.ro

Mulțumim colaboratorilor acestui număr:

Luminița Popescu, Secretar de Stat, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Felicia Iordache, Consilier de Comunicare, Agenția Națională pentru Protecția Consumatorilor

Alexandra-Aurora Sarivan, Manager Comunicare @PublicInvest

Oana Pârvulescu, Director General, Direcția de Asistență Socială Arad

Măriuța Pop, consilier debutant, Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Maramureș, Centrul Local Ocna Șugatag

Ganea Gabriela Iuliana, Director Executiv Adjunct; **Teișanu Andreea**, Reprezentant Management Integrat, Serviciul Public de Impozite și Taxe Constanța

Steluța Spătaru, consilier Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Ada Lungu, Președinte Asociația Volens