

# Modulul 4: Competențe non-tehnice pentru producătorii de îmbrăcăminte

---

Livrabil: PR1/T1.4



**DATA:28/02/2023**

---

Partener consorțiu: KEK KEM

Autor: xxx yyyy

ID Proiect: 2021-1-EL01-KA220-VET-000034695



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Srijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor și Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru nici o utilizare a informațiilor conținute de aceasta.



Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate

## VERSIUNI ANTERIOARE

Versiune	Data	Autor	Intervenție	Abreviere*	Nr. pagini
1.0	30/08/2022	ATERMON	Elaborare	C	9
1.1	28/2/2023	KEK KEM	Inserare	I	32
1.2	30/4/2023	KEK KEM	Actualizare	U	33

(\*) Abreviere: C = Elaborare, I = Inserare, U = Actualizare, R = Înlocuire, D = Ștergere

## DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Nr. crt	ID Referință	Titlu
1	2021-1-EL01-KA220-VET-000034695	Propunere proiect AR4ReClothing
2	PR1/T1.3	Elaborare material de instruire AR4ReClothing Structură & Metodologie instruire

## SE APLICĂ LA DOCUMENTELE

Nr. crt.	ID Document	Titlu
1	Plan de validare	Plan de validare
2		



## Cuprins

Cuprins .....	3
1. Introducere .....	5
1.1. Rezultatele învățării .....	5
1.2 Cuvinte-cheie.....	5
1.3 Durata estimativă necesară parcurgerii modulului.....	5
2. Competențe non-tehnice pentru producătorii de îmbrăcăminte .....	6
2.1 Cadru teoretic.....	6
2.1.1 Competențe tehnice (Hard Skills) .....	11
2.1.2 Competențe transversale (Soft Skills).....	13
2.2 Dezvoltarea abilităților și competențelor.....	16
2.2.1 Competențe tehnice .....	18
2.2.2 Competențe transversale .....	19
2.3 Evaluarea competențelor .....	22
2.3.1 Autoevaluarea profesională .....	22
2.3.2 Evaluarea în procesul de angajare .....	23
3. Industria confecțiilor textile .....	24
4. Rolul femeilor în industria confecțiilor.....	27
5. Competențe transversale în industria de îmbrăcăminte .....	29
5.1 Abilități de comunicare .....	29
5.2 Competențe lingvistice .....	30
5.3 Abilități organizatorice .....	30
5.4 Învățarea continuă și perfecționarea profesională.....	30
5.5 Încredere și entuziasm .....	31
6. Materiale și resurse suplimentare.....	31
7. Concluzii.....	32
8. Bibliografie.....	32
9. Evaluare .....	34



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

---

9.1	Introducere .....	34
9.2	Evaluarea cunoștințelor.....	34
9.3	Evaluarea abilităților.....	36



# 1. Introducere

Industria de îmbrăcăminte este foarte dinamică și complexă, cu o forță de muncă numeroasă. Piața confecțiilor este în continuă creștere și, prin urmare, toți cei interesați de acest sector trebuie să aibă cunoștințele și abilitățile necesare pentru a prospera în industrie. Cele mai multe locuri de muncă, inclusiv cele din industria de îmbrăcăminte, necesită o combinație de competențe. Competențele non-tehnice, legate de abilitățile sociale și calitățile personale, sunt subevaluate în favoarea competențelor tehnice, cum ar fi de exemplu utilizarea calculatorului sau analiza finanțelor, în timp ce, în practică, o combinație mai echilibrată a acestor abilități și competențe duce la performanțe optime. În acest modul se discută despre importanța competențelor non-tehnice în domeniul industriei de îmbrăcăminte.

## 1.1. Rezultatele învățării

<b>Modul 4: Competențe non-tehnice pentru producătorii de îmbrăcăminte</b>	După parcurgerea acestui modul, în calitate de expert AR4RECLTHING, veți dobândi următoarele:	
<i>CUNOȘTINȚE</i>	<i>ABILITĂȚI</i>	<i>COMPETENȚE</i>
a. Identifică competențele și abilitățile necesare în domeniul afacerilor	a. Face diferența dintre competențele tehnice și non-tehnice	a. Elaborează un set de competențe necesare unui anumit loc de muncă
b. Descrie situația actuală a industriei de îmbrăcăminte	b. Evaluează setul de competențe personale (autoevaluare)	b.
c. Cunoaște problemele legate de statutul femeilor în industria de îmbrăcăminte	c. Găsește metode pentru dobândirea de noi abilități sau de îmbunătățire a celor existente	c.

## 1.2 Cuvinte-cheie

Abilități tehnice, abilități non-tehnice, competențe, îmbrăcăminte, modă.

## 1.3 Durata estimativă necesară parcurgerii modulului

Durata necesară parcurgerii și finalizării acest modul (studiul teoretic și implementarea practică) este de aproximativ 20 de ore.



## 2. Competențe non-tehnice pentru producătorii de îmbrăcăminte

### 2.1 Cadru teoretic

În zilele noastre, orice anunț de angajare sau fișă de post enumeră diverse competențe pe care ar trebui să le aibă candidatul ideal. Dar la ce ne referim exact atunci când vorbim de competențe? Conform Oxford Concise Dictionary, competența este definită drept capacitatea de a face ceva sau de a îndeplini o sarcină cu succes sau eficient (Stevenson & Waite, 2011). În literatură există definiții diferite pentru competențe, deoarece se consideră că o definiție unică nu poate fi adecvată pentru toate profesiile.

O definiție complexă a competențelor este formulată astfel: „un ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, abilități (aptitudini, deprinderi) și atitudini care permit unei persoane aflate în situații diferite să se adapteze și să realizeze cu succes anumite sarcini”. Prin urmare, o **competență** include următoarele elemente:

- **Cunoștințe:** sisteme de informații organizate pe baza unor reguli sau principii care fac din ele un instrument conștient de cunoaștere, acumulate prin educație formală, cursuri de calificare etc.
- **Abilități:** însușirile unei persoane care definesc cât de bine știe aceasta să pună în aplicare cunoștințele și aptitudinile naturale pentru a îndeplini la un standard impus o anumită activitate/sarcină.
- **Atitudini:** valorile unei persoane, care o definesc ca individ și modul în care aceasta se raportează și interacționează cu mediul înconjurător, dispoziția și mentalitatea de a acționa sau de a reacționa la idei, persoane sau situații.

La un nivel de bază, o competență și o abilitate sunt similare, deoarece ambele identifică o capacitate de a face ceva bine. De obicei, ambii termeni sunt folosiți în mod interschimbabil, iar diferența dintre ei nu este bine definită, deși în realitate există o diferență. După cum am menționat anterior, o competență este mult mai largă decât o abilitate. Competențele ne indică de ce tipuri de abilități are nevoie o persoană pentru a desfășura o anumită activitate sau a ocupa un anumit loc de muncă, dar nu ne spun exact cum.



## Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate

Prin urmare, o abilitate este doar o componentă a unei competențe. De exemplu, capacitatea de comunicare este o competență care necesită mai multe abilități, inclusiv ascultarea, rezumarea, curiozitatea și persuasiunea.

O altă metodă de a defini competențele în ceea ce privește gradul de performanță al unui individ într-o anumită sarcină, este de a le separa în elemente tehnice și comportamentale (Noe, Hollenbeck, & Gerhart, 2015). Elementele tehnice sunt legate de ceea ce numim **Hard skills** (Figura 1), în timp ce elementele comportamentale sunt legate de așa-numitele **Soft skills** (Figura 2). Hard skills sau competențele hard sunt abilitățile și competențele necesare pentru a efectua sarcinile specifice unui anumit loc de muncă, în timp ce Soft skills sau competențele soft sunt caracteristicile și atributele personale care influențează modul în care un angajat funcționează și relaționează la locul de muncă:

- **Competențe hard (Hard skills):** Aceste competențe sunt ușor de cuantificat și de predat și sunt, de obicei, aplicabile unei anumite profesii, deoarece includ cunoștințe și abilități tehnice specifice necesare pentru un anumit loc de muncă. Printre exemplele de hard skills specifice industriei textile se numără: țesutul, tricotatul, desenarea tiparelor, croirea materialelor, confecționarea articolelor textile etc. Practic, toate *competențele și abilitățile tehnice* învățate de obicei în instituțiile de învățământ se clasifică în categoria hard skills.
- **Competențe soft (Soft skills):** Aceste abilități sunt abilități interpersonale sau de relaționare și sunt transferabile la orice tip de loc de muncă. Sunt denumite și *competențe/abilități non-tehnice* sau *transversale*. Competențele transversale sunt dificil de măsurat. Ele se referă la personalitatea individului și la capacitatea de a lucra cu ceilalți. Aceste abilități sunt foarte solicitate la ora actuală și apar de obicei ca cerințe în descrierile posturilor, referindu-se în principal la gândirea critică, o bună comunicare, atenția la detalii, abilitățile de rezolvare a conflictelor, capacitatea de rezolvare a problemelor etc.

**Observație!** Termenii **Hard skills** și **Soft skills** au fost preluați ca atare și în limba română, și sunt utilizați împreună cu variantele **Competențe hard** și **Competențe soft**, motiv pentru care vor fi folosiți ca atare și în acest material, subînțelegându-se toate aspectele implicate în definițiile de mai sus.



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*



**FIGURA 1: ABILITĂȚILE TEHNICE SUNT INDISPENSABILE PENTRU ÎNDEPLINIREA SARCINILOR DE MUNCĂ**

Sursa: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Copyright: Utilizare gratuită sub licența Pixabay. Nu necesită atribuire.

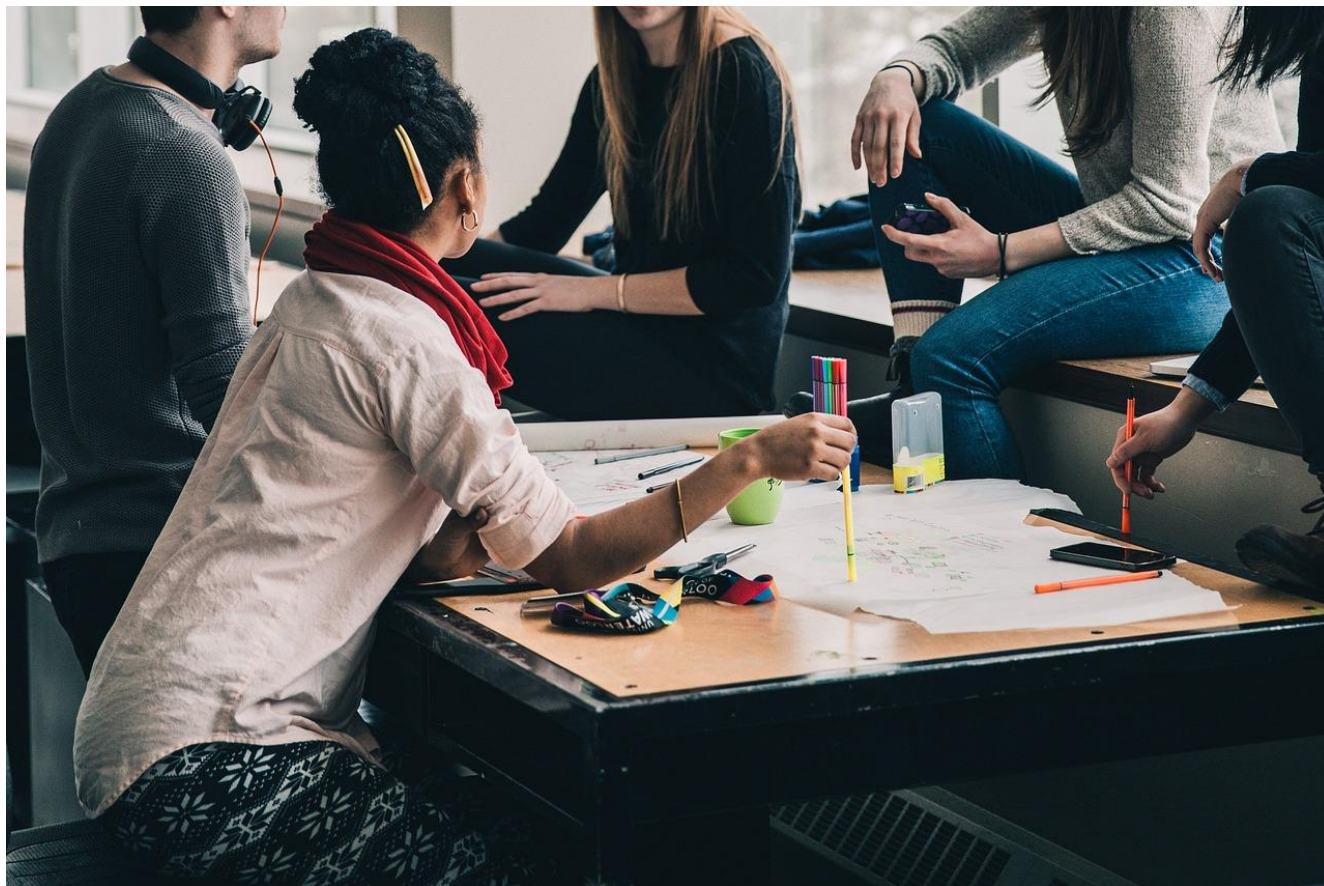
Pentru a înțelege mai bine diferențele dintre competențele tehnice și cele transversale, trebuie să analizăm mai întâi importanța acestora pentru un anumit loc de muncă. Abilitățile tehnice ajută o persoană să aibă o mai bună înțelegere și o abordare analitică a fiecărei sarcini. Astfel, un angajat care posedă abilitățile tehnice adecvate, va finaliza eficient o sarcină de lucru. Ca urmare, angajatul își





*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

îmbunătățește expertiza, în timp ce corporația beneficiază prin creșterea veniturilor și, în același timp, favorizează poziția și prosperitatea angajatului în cadrul corporației.



**FIGURA 2: MUNCA ÎN ECHIPĂ: ABILITĂȚILE SOCIALE SUNT ESENȚIALE PENTRU LUCRUL ÎN ECHIPĂ**

Sursa: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Copyright: Utilizare gratuită sub licența Pixabay. Nu necesită atribuire.

Abilitățile soft, pe de altă parte, îmbunătățesc și completează setul de competențe al unei persoane. Competențele transversale ajută un angajat să fie mai rezilient, să facă față dificultăților și să fie mai performant în îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Aceasta include găsirea de soluții la probleme și, prin urmare, creșterea productivității. În plus, competențele soft sunt legate de abilități manageriale, de comunicare și de conducere, astfel că o persoană cu competențe soft puternice poate lucra în echipe, poate menține alianțe, rezolva litigii și asigura astfel buna funcționare a organizației.



Atributele competențelor hard și soft sunt prezentate comparativ în Tabelul 1, punându-se în evidență diferențele esențiale dintre acestea.

Competențe hard	Competențe soft
Bazate pe reguli	Bazate pe experiență
Caracter tehnic	Comportamentale
Specifice locului de muncă	Universal valabile
De natură particulară	De natura generală
Ușor cuantificabile	Greu cuantificabile
Formate în procesul educațional sau la locul de muncă	Îmbunătățite prin experiența de viață

TABEL 1: COMPETENȚE HARD VS COMPETENȚE SOFT

Abilitățile hard și cele soft pot părea diametral opuse în spectrul de competențe, dar ambele sunt necesare pentru o carieră de succes în orice domeniu. Ele formează un ansamblu complementar cunoscut sub numele de *competențe de angajare*. Competențele de angajare însumează abilitățile de bază, calitățile personale și valorile care permit oricărui angajat să se dezvolte în orice loc de muncă. În lumea competitivă actuală, formarea și dezvoltarea competențelor este esențială. Deoarece lumea corporatistă modernă este foarte exigentă, stabilirea unui pachet de competențe pentru evaluarea la angajare este o necesitate. Proaspeții absolvenți care doresc să intre în lumea corporatistă trebuie să demonstreze că dețin acest pachet de competențe necesare pentru o oportunitate de angajare. Deși calificarea profesională joacă un rol important în procesul de aplicare pentru un loc de muncă, aceasta nu mai deține rolul principal. Ceea ce contează cu adevărat este setul integrat de competențe și abilități pe care îl posedă candidatul. Dacă dezvoltarea competențelor ar putea să nu fie pe moment o prioritate pentru noii angajați, profesioniștii aflați la jumătatea carierei trebuie să își actualizeze setul de competențe pentru a-și asigura poziția sau pentru a-și crește șansele de promovare.

Este important să înțelegem că unele competențe pot fi dezvoltate doar prin experiență profesională. De exemplu, creatorii de modă pot învăța tehnici și instrumente de marketing participând la un curs de marketing, în timp ce își pot dezvolta abilitățile de colaborare intrând într-o echipă sportivă. Acest lucru este valabil și pentru tinerii angajați, aceștia putând să își dezvolte competențele de angajare prin participarea la activități neremunerate sau de voluntariat, sport și alte hobby-uri și activități comunitare sau de grup.



### 2.1.1 Competențe tehnice (Hard Skills)

Competențele tehnice însumează cunoștințele și abilitățile tehnice pe care le are o persoană. Aceste competențe pot fi cuantificate pe criterii obiective. În mod obișnuit, acestea reflectă abilitățile pe care o persoană le-a dobândit prin:

- **Educație formală:** Aceasta include cunoștințele dobândite prin orice tip de educație formală obținută în școli, cursuri teoretice sau formare profesională.
- **Experiență profesională:** Competențele hard pot fi, de asemenea, învățate prin practică sau prin experiență la locul de muncă, dar și din experiențele extraprofesionale, din viața de zi cu zi.

Competențele hard includ abilitățile care figurează în fișa postului pentru un post vacant și sunt de obicei enumerate ca "cerințe". Prin urmare, abilitățile tehnice ar trebui să fie evidențiate într-un CV sau într-o scrisoare de intenție pentru a fi ușor de observat de către recrutor sau de către managerul care face angajările.

Competențele tehnice pot fi generale sau sunt în funcție de domeniul profesional. O listă a celor mai comune competențe hard necesare în lumea modernă a afacerilor este prezentată în Figura 3:



FIGURA 3: COMPETENȚE TEHNICE

**Competențe digitale:** Pentru tânăra generație, cunoștințele de IT sunt un lucru de la sine înțeles. Cele mai multe locuri de muncă necesită cel puțin cunoștințe de bază în domeniul informaticii, în timp ce



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

unele le cer angajaților cunoștințe mai avansate de utilizare a calculatorului. Competențele digitale se referă la capacitatea unei persoane de a utiliza componentele hardware și software pentru a îndeplini o sarcină de muncă. Competențele informatice solicitate la locul de muncă din prezent includ operarea unor aplicații ca: suita MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), E-mail, Google Drive etc.

**Competențe de marketing:** Multe organizații se bazează pe marketingul online și fizic, care poate include designul pentru produse, site-uri web și reclame. Marketerii și designerii trebuie să aibă o varietate de aptitudini și abilități profesionale pentru a-și face treaba în mod eficient. Printre abilitățile de marketing și design amintim lucrul în : Marketing digital, Social media, Design grafic, SEO, SEM etc.

**Programarea calculatoarelor:** Programarea calculatoarelor este abilitatea de a stăpâni procesul de proiectare și construire a unui program de calculator (software) pentru a îndeplini o sarcină specifică cu ajutorul calculatorului. Programarea este o componentă de bază a multor posturi în domeniul IT, cum ar fi dezvoltarea de software, securitate și web.

**Analiza de date:** Analiza datelor este abilitatea de a cerceta, observa și înțelege diferite tipuri de date pentru a extrage informații semnificative. Abilitățile de analiză sunt necesare pentru diferite posturi, în special pentru cele care se ocupă în mod regulat de seturile de date de mare volum (Big Data).

**Comunicarea în scris:** Capacitatea de a comunica eficient în scris este esențială. Abilitățile de scriere sunt necesare în numeroase domenii, iar angajatorii le consideră adesea importante pentru aproape orice poziție într-o companie.

**Managementul proiectelor:** Competențele de management de proiect sunt abilitățile tehnice pe care profesioniștii le folosesc pentru a planifica, implementa și finaliza proiecte. Aceste abilități sunt necesare pentru directorul de proiect dar și pentru membrii colectivului, pentru a îndeplini obiectivele proiectului.

**Cunoașterea limbilor străine:** Cunoașterea unei a doua sau a mai multor limbi străine poate fi un avantaj. Dacă firma dumneavoastră lucrează cu companii și consumatori din străinătate, cineva din cadrul companiei va trebui să vorbească cel puțin o altă limbă. Acest lucru a devenit o necesitate pe piața globalizată.

**Competențe profesionale specifice:** Nu în ultimul rând, competențele dvs. trebuie să fie relevante pentru postul pentru care candidați. Dacă locul de muncă pentru care aplicați este mecanic auto, este rațional să menționați serviciile și reparațiile auto în partea de sus a CV-ului dumneavoastră.

După cum s-a discutat, lumea afacerilor se schimbă rapid, iar pandemia COVID-19 a accelerat transformarea digitală în multe sectoare de activitate. Acest lucru se reflectă la nivelul competențelor



care sunt stabilite în prezent la cerințele posturilor. LinkedIn<sup>1</sup> dovedește faptul că abilitățile de care companiile au cea mai mare nevoie sunt în continuă schimbare. Din cele 20 mai solicitate competențe identificate, doar două - cloud computing<sup>2</sup> și vânzări - au fost incluse în ultima analiză LinkedIn de acum trei ani. Companiile și angajații care se recalifică și se perfecționează în timp util vor fi cei care vor ieși în față și apoi vor rămâne în frunte. Cele mai solicitate competențe profesionale pentru anul 2023 (Dewar, 2023) sunt prezentate în Figura 4:



FIGURA 4: LINKEDIN – CELE MAI SOLICITATE COMPETENȚE TEHNICE

### 2.1.2 Competențe transversale (Soft Skills)

Competențele transversale, numite uneori competențe sociale sau interpersonale, se referă la modul în care oamenii colaborează și interacționează cu ceilalți. Există încă prejudecata că aceste abilități sunt mai degrabă înnăscute decât învățate. Din fericire, nu este așa, deoarece cele mai solicitate

---

<sup>1</sup> [LinkedIn](#) este cea mai mare rețea profesională online din lume pe internet. Este folosită pentru a găsi locuri de muncă sau stagii, pentru a vă conecta și a consolida relațiile profesionale și, de asemenea, pentru a învăța/forma competențele de care aveți nevoie pentru a reuși în carieră.

<sup>2</sup> folosirea prin acces la distanță și pe modelul “plătești cât consumi” a unor resurse hardware și software deținute de un furnizor și nu de companie, pe principiul externalizării.



abilități soft pot fi învățate și dezvoltate, chiar dacă nu la fel de ușor și prin aceleași metode ca abilitățile tehnice.

În anunțurile de angajare, este obișnuit să se includă cerințe precum abilitățile de comunicare sau capacitatea de rezolvare a problemelor. Toate acestea sunt referiri la competențele transversale, indicând importanța acestora pentru orice loc de muncă. De exemplu, comunicarea la locul de muncă arată că majoritatea angajaților și a directorilor menționează lipsa colaborării și a comunicării eficiente ca fiind principalele cauze ale eșecurilor la locul de muncă. Deși comunicarea nu este o competență specifică unui loc de muncă, fără ea activitățile de colaborare nu sunt eficiente. Prin urmare, competențele transversale precum comunicarea sau rezolvarea problemelor sunt cruciale încă de la statutul de începător.



**FIGURA 5: ABILITĂȚI NON-TEHNICE**



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

Abilitățile transversale nu se dezvoltă de la sine în timp. Există modalități de a învăța competențe transversale și de a dezvolta un set puternic de astfel de abilități. Puteți găsi cursuri dedicate exclusiv competențelor soft sau puteți adăuga secțiuni relevante de competențe soft la conținutul cursurilor dvs. existente. Cele mai solicitate și mai apreciate abilități non-tehnice, care vă pot deschide perspective de angajare în orice domeniu de activitate sunt prezentate în Figura 5 și explicitate mai jos:

**Leadership:** Leadershipul este abilitatea de a-i orienta pe alții fără a-i forța într-o direcție ori spre o decizie comună, astfel încât aceștia să-și atingă întregul potențialul profesional și personal, îndeplinind în același timp obiectivele și misiunea organizației.

**Comunicare:** Competențele de comunicare pot fi orale sau scrise și facilitează transmiterea eficientă a informațiilor la locul de muncă.

**Munca în echipă:** Aptitudinile de lucru în echipă le permit angajaților să funcționeze bine în cadrul unui grup.

**Creativitatea:** Creativitatea este un termen larg care implică mai multe subaptitudini care vizează transformarea ideilor noi și inovatoare în realitate.

**Managementul timpului:** Competențele de gestionare a timpului demonstrează capacitatea de a utiliza rațional timpul de lucru - planificarea timpului în funcție de necesități și repartizarea acestuia în mod rezonabil pentru diverse sarcini. Un angajat cu bune abilități de gestionare a timpului știe cum să prioritizeze sarcinile pentru a respecta termenele limită.

**Rezolvarea problemelor:** Abilitățile de rezolvare a problemelor îmbină utilizarea gândirii analitice și creative pentru a găsi soluții.

**Gândire critică:** Aceasta este capacitatea de a analiza informațiile în mod obiectiv, de a evalua diferite perspective și de a ajunge la concluzii logice fără a fi influențat de emoții sau prejudecăți personale.

**Punctualitate:** Punctualitatea este abilitatea de a fi prompt, de a participa la timp la întâlniri, de a îndeplini sarcinile atribuite și de a depune rapoartele până la termenul limită; implică responsabilitate, respect față de ceilalți și față de sine

**Adaptabilitate:** Adaptabilitatea arată cât de bine poate cineva să accepte schimbările și să se adapteze la ele. În companiile moderne și în mediile de lucru care se schimbă în mod constant, angajații trebuie să fie capabili să se adapteze la diferite situații la locul de muncă.

Cele mai solicitate competențe transversale pentru 2023 (Dewar, 2023) sunt prezentate în Figura 6:



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcămintei prin intermediul Realității Augmentate*



FIGURA 6: LINKEDIN 2023 – CELE MAI SOLICITATE COMPETENȚE ȘI ABILITĂȚI NON-TEHNICE

## 2.2 Dezvoltarea abilităților și competențelor

Pentru a rămâne relevant și angajabil în lumea modernă, un angajat trebuie să fie permanent la zi. Tehnologia schimbă modul în care se fac lucrurile și, prin urmare, abordările din trecut nu sunt aplicabile activităților de astăzi. Ascensiunea așa-numitelor tehnologii disruptive<sup>3</sup> sau emergente, cum ar fi inteligența artificială, internetul lucrurilor ori realitatea augmentată, afectează și lumea afacerilor (Figura 7). Există potențialul ca multe joburi să devină învechite în următorii ani, în timp ce noi perspective se vor deschide pe seama acestor inovații. În plus, alternative precum gig economy<sup>4</sup> marchează o schimbare fundamentală în modul în care oamenii își găsesc de lucru. Acest lucru poate fi ușor de înțeles pentru locurile de muncă direct legate de tehnologie, dar transformarea digitală a noii ere este atât de revoluționară, încât practic toate sectoarele de afaceri vor fi afectate. În plus, domeniul marketingului este atât de dinamic, încât majoritatea industriilor se adaptează frecvent prin schimbarea strategiilor. Toate aceste schimbări necesită angajați cu o gamă largă de competențe și abilități.

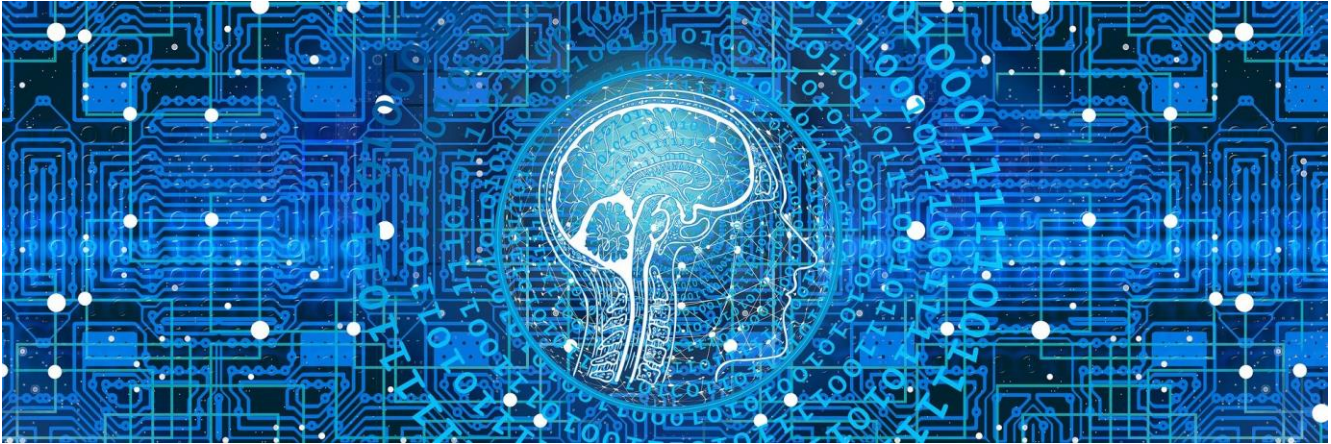
<sup>3</sup> Tehnologiile disruptive - tehnologii inovative care au potentialul de a schimba radical modul în care o industrie sau o societate funcționează și de a crea noi oportunități de afaceri și de dezvoltare.

<sup>4</sup> Gig economy - o piață a forței de muncă caracterizată prin prevalența contractelor pe termen scurt sau a muncii independente, în comparație cu locurile de muncă permanente.





*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcămintei prin intermediul Realității Augmentate*



**FIGURA 7: NOILE TEHNOLOGII DISRUPTIVE TRANSFORMĂ LUMEA AFACERILOR**

Sursa: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Copyright: Utilizare liberă/gratuită sub licența Pixabay. Nu necesită atribuire.

Persoanele care doresc să-și dezvolte un set de competențe pentru a intra în lumea afacerilor trebuie mai întâi să fie conștiente de situația și nevoile actuale. Apoi ar trebui să își dezvolte în mod inteligent setul de abilități care răspunde cerințelor stabilite de piață. Este interesant de știut că există adesea o neconcordanță a competențelor, ceea ce înseamnă că unele persoane nu au competențele potrivite pentru locurile de muncă disponibile. Aceasta este definită ca fiind diferența dintre nevoia pieței (cererea) și competențele actuale oferite de furnizorii de educație și de formare profesională (oferta)" (Alsafadi & Abunafesa, 2012). În momentul de față, există o inadecvare semnificativă a competențelor pe piață, ceea ce înseamnă, practic, că găsirea unui loc de muncă coresponsător într-o industrie relevantă este dificilă. În plus, există estimări potrivit cărora, până în 2030, 20% din forța de muncă va fi semnificativ subcalificată pentru locurile de muncă pe care le ocupă. Ca urmare, mulți angajați ar deveni mai puțin productivi la locul de muncă, mai puțin mulțumiți de acesta sau chiar ar rămâne fără loc de muncă. Probabil că această situație ar putea fi evitată prin dezvoltarea de noi competențe sau prin consolidarea celor actuale. De exemplu, în modă, fiecare loc de muncă este individualizat și necesită un set particular de competențe. Deși candidații la un loc de muncă ar trebui să fie capabili să îndeplinească cerințele actuale ale pieței, aceștia trebuie întotdeauna să citească cu atenție descrierea postului pentru a ști ce competențe sunt necesare pentru postul la care aplică. Acest lucru ar putea fi realizat uneori prin simpla revizuire a CV-ului, dar în majoritatea cazurilor necesită dezvoltarea unui set



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

mai adecvat de aptitudini hard și soft. Rețineți, de asemenea, că un set bun de competențe vă ajută să vă dezvoltați ca individ.

### **2.2.1 Competențe tehnice**

Persoanele care doresc să dezvolte abilități tehnice pot alege să urmeze cursuri fizice sau online la o universitate sau un centru de formare profesională. De exemplu, v-ați putea înscrie la cursuri de informatică și programarea calculatoarelor, pentru a vă îmbunătăți cunoștințele de IT și abilitățile de operare a computerului. În funcție de locul de muncă, exersarea abilităților și dobândirea experienței practice înainte de a le aplica la un loc de muncă poate fi, de asemenea, o opțiune. Competențele informatice, de exemplu, ar putea fi îmbunătățite prin cumpărarea unui computer și exersarea cu acesta în mod regulat, în afara orelor de lucru. În zilele noastre, multe companii din diverse industrii organizează sesiuni de instruire a angajaților cu privire la noi abilități, cu module bazate pe roluri, care includ videoclipuri, conținut interactiv și multe altele. Persoanele care doresc să dezvolte abilități pot folosi software-uri de dezvoltare a abilităților tehnice, pentru o experiență de învățare inedită. Aceste instrumente au, de obicei, un cost, dar există multe videoclipuri gratuite de instruire pe YouTube care ar putea ajuta la îmbunătățirea abilităților. În orice caz, perfecționarea abilităților necesită o practică regulată, ceea ce presupune și o disponibilitate de timp.

Competențele digitale sunt importante pentru locurile de muncă din industria de îmbrăcăminte. Acestea includ abilități de bază pentru utilizarea unui computer, cum ar fi navigarea pe internet ori utilizarea poștei electronice, dar și cunoștințe mai specializate, cum ar fi proiectarea grafică sau marketingul digital. Cunoașterea unor aplicații precum Photoshop, InDesign și Illustrator este vitală pentru cine dorește să lucreze în design grafic, publicitate, regie artistică, fotografie, rețele sociale sau orice altă activitate care necesită realizarea de grafică și imagini de modă. Designerii de îmbrăcăminte/textile pot lucra pe hârtie sau folosind software-ul de proiectare asistată de calculator (CAD), în ambele cazuri produsele finalizate fiind stocate pe suport digital. Ca urmare, dacă doriți să lucrați ca designer sau creator de modele, probabil va trebui să știți să lucrați cu aplicații software pentru design de modele, desen, proiectarea tiparelor, editare de imagini etc.

Odată cu apariția revistelor digitale care creează mai mult conținut decât edițiile tipărite, editorii de modă își pot publica articolele pe site-urile celor mai mari reviste de modă și stil de viață din lume. Pentru a se asigura că articolele lor se clasează în fruntea rezultatelor căutării, trebuie să știe cum să posteze un articol online și să folosească Optimizarea pentru motoarele de căutare (SEO). De asemenea, trebuie să stăpânească sistemele de management al conținutului (CMS) precum WordPress, necesare



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

pentru a publica articole online și să aplice cele mai bune practici SEO, pentru a ajuta revista să câștige mai mult trafic și cititori.

Cine dorește să lucreze în modă trebuie să fie familiarizat cu platformele sociale, inclusiv Instagram, Facebook, Twitter, Pinterest și TikTok. În prezent, o strategie corectă de social media este esențială atât pentru companiile noi, cât și pentru cele consacrate pe piață. Prin urmare, a fi angajat într-o astfel de afacere poate implica elaborarea completă a graficii site-ului sau postări pe rețelele sociale, întocmirea machetei unei reviste, cataloage sau retușarea unor imagini de la prezentări de modă etc. Rețelele sociale au un impact semnificativ asupra afacerilor din modă, iar munca în promovarea digitală pentru a crește vânzările poate necesita să petreceți multe ore pe zi pe rețelele sociale.

Nu trebuie să fiți surprinși că Microsoft Excel devine necesar atunci când lucrați în industria de îmbrăcăminte. Este adevărat că toată lumea din industria modei utilizează Excel, astfel încât există cursuri de Excel specializate online pentru această industrie. Excel este folosit pentru a organiza și evalua toate activitățile companiei, de la vânzări, tactici de marketing și performanțele anterioare ale colecțiilor de prêt-à-porter, până la anticiparea tendințelor și previzionarea vânzărilor ori gestionarea circuitului mostrelor între responsabilii de PR și stilisti.

### **2.2.2 Competențe transversale**

Dezvoltarea abilităților și competențelor transversale este importantă pentru succesul personal și profesional. Abilitățile soft sunt atribute personale care pot îmbunătăți performanța generală a unui angajat. Iată câteva motive pentru care cineva ar trebui să lucreze la dezvoltarea abilităților soft:

**Îmbunătățirea comunicării:** Competențele transversale îi ajută pe indivizi să comunice eficient, ceea ce este esențial pentru a construi relații, a rezolva conflicte și a lucra eficient în echipă.

**Îmbunătățirea relațiilor:** Competențele transversale ajută persoanele să construiască relații mai solide cu colegii și clienții, ceea ce poate duce la o mai bună colaborare și la o mai mare satisfacție profesională.

**Promovarea în carieră:** Competențele transversale sunt adesea un factor cheie în avansarea în carieră. Angajatorii caută candidați care nu numai că posedă competențele tehnice necesare, dar au și abilități sociale sau interpersonale bine dezvoltate.

**Satisfacția mai mare la locul de muncă:** Atunci când indivizii își dezvoltă competențele transversale, sunt mai bine pregătiți să facă față provocărilor, să comunice eficient și să construiască relații pozitive, ceea ce poate duce la o mai mare satisfacție profesională.



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

**Leadership îmbunătățit:** Competențele transversale sunt esențiale pentru o conducere eficientă. Liderii trebuie să comunice eficient, să creeze încredere și să îi inspire pe ceilalți, toate acestea necesitând abilități interpersonale puternice.

Pentru a vă îmbunătăți competențele non-tehnice, puteți urma următorii pași:

### *Pasul 1: Stabilirea priorităților în ceea ce privește abilitățile care trebuie dezvoltate*

Cu toții ne aflăm la un moment dat în situații care arată că avem nevoie de mai multe abilități sociale, atâta timp cât suntem suficient de sensibili să sesizăm acest lucru. Cu toate acestea, înainte de a începe să ne dezvoltăm abilitățile soft, trebuie mai întâi să stabilim prioritățile asupra cărora este mai important să ne concentrăm. Acest lucru este legat de autocunoașterea care, de obicei, nu este simplă. O modalitate eficientă de a vă găsi punctele slabe este să întrebați pur și simplu persoanele apropiate, care vă cunosc bine. Există evaluări online de autocunoaștere (chestionare), care ar putea ajuta pe cineva să afle mai multe despre sine. Deoarece, nu suntem întotdeauna cei mai buni judecători ai noștri, este recomandat să le cereți și prietenilor de încredere sau mentorilor să vă dea feedback-ul lor, completând și ei chestionarul. În acest fel, va fi generată o evaluare mai obiectivă, care va evidenția atât punctele dvs. forte cât și punctele slabe.

### *Pasul 2. Găsirea resurselor de dezvoltare abilităților soft*

La fel ca o abilitate hard, o abilitate soft se poate învăța prin studiu, exersare și aplicare în situații concrete. În zilele noastre, oricine poate găsi cu ușurință diverse cursuri și alte resurse fizice sau online care îl vor ajuta să își îmbunătățească abilitățile dorite. Cu tehnologia actuală, se pot obține cele mai bune sfaturi de la cei mai buni experți din lume despre orice subiect, într-o varietate de formate:

- **Literatură:** Cărțile acoperă practic orice subiect, real sau fictiv. Există o întreagă categorie de cărți de dezvoltare personală, inclusiv pentru dezvoltarea de abilități soft.
- **Workshop-uri:** Atelierele de lucru vă vor ajuta să înțelegeți mai bine competențele transversale cheie și modul în care acestea vă pot completa setul de competențe existent. Există multe organizații care oferă ateliere de lucru pentru competențe soft, inclusiv universități, colegii, organizații de dezvoltare profesională și companii private de formare. Aceste ateliere se desfășoară fizic, online sau ca o combinație a celor două.
- **Conținut curatoriat:** Conținutul curatoriat este conținut relevant și interesant despre un anumit subiect, selectat dintr-o varietate de surse și partajat în social media. Dacă doriți ajutorul unui expert în curatoriat, este bine să îi studiați mai întâi profilul. Există comunități virtuale disponibile care distribuie către abonați conținut de la influenceri ori persoane respectate și credibile. Acest



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

tip de resursă este în creștere rapidă și se pot găsi tot felul de informații și tendințe din orice domeniu, inclusiv reutilizarea și reciclarea îmbrăcăminteii.

- **Cursuri online:** Spre deosebire de conținutul curatoriat, cursurile sunt programate, iar dvs. puteți să urmați un calendar stabilit de organizatorul cursului sau să mergeți în ritmul dvs. propriu. Cele mai bune combină material video și alte mijloace media pentru a preda abilități specifice și, de obicei, sunt organizate în lecții separate. S-a dovedit că acest format multimedia crește gradul de înțelegere.
- **Bloguri:** Blogosfera abundă în tutoriale și în recomandări detaliate pe aproape orice subiect. Deși oricine își poate publica ideile pe internet, este recomandat să vă rezumați la surse de încredere. Mulți creatori de conținut de înaltă calitate sunt disponibili și oferă date pentru a-și susține afirmațiile.
- **Materiale Audio:** Există podcasturi despre aproape orice subiect imaginabil, inclusiv despre dezvoltarea abilităților non-tehnice. Cele mai multe podcasturi au vorbitori invitați care oferă o perspectivă nouă, precum și analize și informații din partea gazdei.
- **Materiale Video:** Spre deosebire de materialele scrise sau audio, vizionarea vă permite să învățați mai rapid și mai ușor. Urmăriți un videoclip pentru a viziona competențele transversale în acțiune! Pe YouTube, Vimeo și pe alte site-uri, puteți descoperi instructori din întreaga lume.
- **Înscrierea în cluburi și organizații:** Înscrieți-vă în cluburi și organizații care oferă oportunități de a exersa și dezvolta abilități transversale. De exemplu, înscrierea într-un club de vorbire în public (public speaking) vă poate ajuta să vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare.

### *Dedicați timp pentru a vă îmbunătăți abilitățile*

Așa cum ar trebui să continuați să dezvoltați abilități hard relevante pentru profesia dvs., ar trebui, de asemenea, să faceți o îmbunătățire continuă a abilităților soft. De fapt, unii experți susțin că, cu doar 20 de ore de exersare consecventă, se poate atinge un nivel ridicat de abilitate într-un domeniu. Astfel, dacă cineva dedică doar cinci minute pe zi pentru dezvoltarea unei abilități soft, acesta a realizat 20 de ore într-un singur an - fără să includă weekendurile și săptămânile libere.

### *Exersați în mod inteligent pentru eficiență maximă*

Este important și face parte din procesul de învățare să vă puneți în practică cunoștințele nou dobândite. Ar putea fi benefic să căutați tehnici moderne de exersare, cu care nu sunteți încă familiarizat. Încercați să mențineți întregul proces interesant, evitând repetițiile îndelungate și concentrându-vă direct pe punctele dvs. cele mai slabe. Nu uitați să vă urmăriți evoluția, rugând pe cineva să vă evalueze abilitățile



și să vă ofere feedback cât mai frecvent posibil. Această metodă de practică activă va avea ca rezultat câștiguri cuantificabile în timp, în ceea ce privește competențele dumneavoastră transversale.

## 2.3 Evaluarea competențelor

Evaluarea competențelor este un proces de analiză a cunoștințelor, abilităților și calificărilor unei persoane, cuprinse într-un set prestabilit. Este de obicei folosit pentru a măsura nivelul de performanță al unei persoane privind o anumită abilitate sau un set de abilități importante pentru un anumit loc de muncă ori pentru dezvoltarea unei cariere.

Evaluarea competențelor poate fi efectuată prin diverse metode, cum ar fi teste, interviuri sau observație. Scopul acestei evaluări este de a determina punctele forte și punctele slabe ale unui candidat/angajat și de a identifica domeniile în care ar putea avea nevoie de formare sau perfecționare.

### 2.3.1 Autoevaluarea profesională

Evaluarea competențelor este de obicei utilizată în timpul procesului de angajare pentru a găsi cel mai bun candidat pentru un loc de muncă. Autoevaluarea servește pentru evaluarea propriilor abilități, a punctelor forte și a punctelor slabe. De exemplu, autoevaluarea competențelor soft este un pas important în dezvoltarea personală și profesională. Prin identificarea punctelor slabe și stabilirea obiectivelor de perfecționare, o persoană își poate îmbunătăți abilitățile de comunicare, lucru în echipă, leadership și adaptabilitate, ceea ce poate duce la performanțe mai bune la locul de muncă, avansare în carieră și o viață prosperă în general.

Autoevaluarea se poate face printr-o varietate de metode. Iată câțiva pași care vă vor ajuta să efectuați o autoevaluare a abilităților:

**Analizați-vă experiența personală:** Reflectați asupra experiențelor dvs. în diferite situații, cum ar fi la serviciu, la școală sau în medii sociale. Analizați modul în care ați gestionat diferite situații și evaluați cât de eficiente au fost abilitățile dvs soft în acele cazuri.

**Identificați-vă punctele forte și punctele slabe:** Luați în considerare punctele dvs. tari și punctele slabe în domenii precum comunicarea, munca în echipă, leadershipul, adaptabilitatea și rezolvarea problemelor. Faceți o listă cu punctele dvs. tari și punctele slabe și fiți sincer cu dvs. în privința aspectelor care necesită îmbunătățiri.

**Solicitați feedback:** Solicitați feedback de la colegi, prieteni sau mentori pentru a vă ajuta să identificați aspectele care necesită îmbunătățire. Cereți-le să vă evalueze abilitățile de comunicare, lucru în echipă sau de conducere și să vă ofere feedback sincer asupra domeniilor care necesită perfecționare.



**Faceți un test de autoevaluare:** Faceți un test de autoevaluare pentru abilitățile soft, care vă poate ajuta să vă evaluați nivelul actual de abilități și să identificați domeniile în care aveți nevoie de perfecționare. Sunt disponibile multe teste online sau chestionare de autoevaluare gratuite pentru diferite abilități soft. Aceste instrumente vă pot ajuta să vă identificați nivelul de competență, domeniile de îmbunătățire și potențialele resurse care să vă ajute să vă dezvoltați abilitățile.

**Stabiliți obiective de îmbunătățire:** Pe baza autoevaluării, stabiliți obiective de dezvoltare a abilităților soft în care nu excelați. Elaborați un plan pentru a atinge aceste obiective și urmăriți-vă progresul în timp.

### 2.3.2 Evaluarea în procesul de angajare

Evaluările competențelor sunt efectuate frecvent: de către angajatori pentru a evalua candidații la un loc de muncă în timpul procesului de angajare; de către educatori pentru a evalua progresul elevilor; de către indivizi pentru a-și evalua propriile abilități și pentru a identifica domeniile care necesită îmbunătățire. Evaluarea competențelor este un instrument important pentru a se asigura că indivizii au abilitățile și cunoștințele necesare pentru a-și îndeplini munca în mod eficient și eficace, la un standard prestabilit.

Abilitățile tehnice sunt adesea mai ușor de definit și de cuantificat. Cea mai simplă variantă ar fi verificarea diplomelor sau a certificatelor cu care se prezintă candidatul și care garantează cel puțin formal deținerea anumitor competențe. Deoarece angajatorii doresc să fie siguri că potențialul angajat își va putea îndeplini sarcinile de serviciu, acest lucru poate să nu fie suficient. Din acest motiv, mulți manageri sau recrutori de angajare evaluează abilitățile și competențele în diferite moduri:

**Test situațional:** Candidaților li se cere să prezinte, în scris, modul personal de abordare a unui scenariu bazat pe o situație reală. Răspunsurile candidaților dau o indicație foarte bună asupra abilităților acestora.

**Evaluarea cunoștințelor de specialitate:** Candidatul este invitat să vorbească despre subiecte din domeniul său de specialitate. De exemplu, un creator de modă ar putea fi invitat să vorbească despre mostre de țesături, ilustrații, fotografiile și lucrările sale artistice, sau să-și prezinte portofoliul.

**Mostre de lucru și portofolii:** Mostrele de lucru și portofoliile pot oferi dovezi ale aptitudinilor și nivelului de competență al unei persoane într-un anumit domeniu. De exemplu, un grafician poate furniza mostre din lucrările sale anterioare de design pentru a-și demonstra abilitățile.

**Organizarea unei probe de lucru:** Cel mai bun mod de a evalua aptitudinile și abilitățile unui candidat este o zi de probă în care candidatul trebuie să îndeplinească anumite sarcini.



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

Evaluarea competențelor transversale poate fi dificilă, deoarece acestea nu sunt la fel de tangibile sau măsurabile ca și competențele tehnice. Cu toate acestea, există câteva modalități de evaluare a competențelor soft, dintre care amintim:

**Interviul comportamental:** Face uz de întrebări comportamentale care privesc abilitățile transversale specifice postului respectiv. De exemplu, se pot pune întrebări de genul: "Puteți descrie un moment în care a trebuit să lucrați în colaborare cu o echipă pentru a rezolva o problemă?". Acest tip de întrebare îi permite candidatului să își demonstreze abilitățile de comunicare, de lucru în echipă și de rezolvare a problemelor.

**Exerciții de joc de rol:** Exercițiile de joc de rol sunt aplicate pentru a evalua competențele transversale ale candidatului. De exemplu, se poate oferi unui candidat un scenariu și i se poate cere să joace un joc de rol despre cum ar trata un client dificil. Acest exercițiu poate evalua abilitățile sale de comunicare, empatie și rezolvare a problemelor.

**Teste de personalitate:** Testele de personalitate se administrează pentru a evalua abilitățile non-tehnice ale candidatului. Aceste teste pot ajuta la înțelegerea modului în care candidatul lucrează cu ceilalți, gestionează stresul și comunică.

**Verificarea recomandărilor:** Unii candidații au tendința de a înfrumuseța prea mult competențele din CV-uri sau pot face o impresie foarte bună la interviu. Totuși, un potențial angajator poate să aibă unele îndoieli cu privire la capacitatea candidatului de a ocupa postul. Solicitarea de recomandări este o modalitate prin care angajatorul poate găsi informații credibile privind modul în care candidatul lucrează în echipă, comunică cu ceilalți și gestionează situațiile dificile.

În general, evaluarea competențelor transversale necesită o combinație de metode, inclusiv interviuri, exerciții de joc de rol, verificarea referințelor și teste de personalitate. Este important ca metodele de evaluare să fie adaptate la competențele transversale necesare pentru postul respectiv.

### 3. Industria confecțiilor textile

Industria de îmbrăcăminte, cunoscută și ca industria confecțiilor, își are originile în cadrul familial sau domestic, unde se confecționau articole de îmbrăcăminte pentru necesitățile proprii. La ora actuală, industria îmbrăcăminte cuprinde activități industriale și comerciale relaționate în lanțul valoric și de producție cu alte domenii din sectorul textil, începând cu industria textilă (producătoare de fibre și materiale textile), continuând cu industria modei până la comercianții cu amănuntul de îmbrăcăminte,





## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

și terminând cu comerțul cu haine second-hand și reciclarea textilelor. Există suprapuneri semnificative între termenii *industria de îmbrăcăminte/confecții*, *industria textilă* și *industria modei*. Sectorul de îmbrăcăminte se preocupă de toate tipurile de haine, de la îmbrăcăminte de stradă și de ocazie, la lenjerie, uniforme, îmbrăcăminte funcțională sau de lucru. Industria textilă este mai puțin preocupată de modă și mai preocupată de producerea fibrelor și țesăturilor sau tricoturilor necesare croitorii, în timp ce industria modei urmărește îndeaproape - și stabilește - tendințele modei pentru a furniza pieței cele mai moderne produse vestimentare.

Sectoarele producătoare se bazează pe o tehnologie diversă și performantă, începând de la războaiele de țesut și mașinile de egrenat care au marcat începutul epocii industriale și până la mașinile de cusut sau tricotat cu comandă numerică de azi. Industria de îmbrăcăminte se confruntă cu o concurență acerbă și este în mare măsură guvernată de tendințele modei în continuă schimbare.



**FIGURA 8: INDUSTRIA CONFEȚIILOR**

Sursa: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Copyright: Utilizare gratuită sub licența Pixabay. Nu necesită atribuire.

Industria de îmbrăcăminte este vastă și include o varietate de joburi la care cineva poate aspira. Pe lângă câteva competențe comune, fiecare profesie din industria de îmbrăcăminte are propriul set de competențe și abilități specifice. Nu toate joburile din această industrie implică lucrul direct cu îmbrăcăminte și accesorii. Pentru procesul de proiectare a produsului, designerii de modă și specialiștii în proiectarea și construcția tiparelor de croitorie au nevoie de abilități tehnice specializate, fără a avea neapărat nevoie de abilități precum cusutul sau desenul liber. În acest modul sunt evidențiate cele mai importante competențe necesare în industria de îmbrăcăminte. Totuși, înainte de a aplica pentru un anumit loc de muncă din acest sector, candidatul trebuie să citească cu atenție fișa postului pentru a verifica competențele specifice necesare pentru postul respectiv.



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

Industria de îmbrăcăminte este una dintre cele mai mari industrii din lume. La fel ca majoritatea celorlalte industrii, a fost puternic afectată de pandemia de coronavirus (COVID-19). În plus, costurile de producție au crescut, iar încrederea consumatorilor a scăzut. Cu toate acestea, veniturile globale în 2022 au fost calculate la 1,53 trilioane de dolari SUA și estimate că vor crește la peste 1,7 trilioane de dolari SUA în 2023 (Smith, 2023). Aceste cifre arată că industria de îmbrăcăminte a rămas foarte importantă și contribuie semnificativ la economiile multor țări.

Este surprinzător să aflăm că modul în care funcționează industria astăzi nu s-a schimbat atât de mult în ultimii douăzeci de ani. Cu toate acestea, reprezentanții sindicatelor din industrie au criticat industria îmbrăcăminteii de masă pentru munca în ateliere clandestine, plata la bucată și exploatarea copiilor. În plus, condițiile de muncă din țările cu venituri mici au fost supuse unui control amplu din partea mass-media. Preocupările tot mai atente pentru salarii echitabile ori prevenirea poluării, precum și nevoia de a satisface consumatorii hiperconectați de astăzi, au determinat implementarea de tehnologii avansate în sectorul textil. Mai mult decât atât, în prezent clienții se simt îndreptățiți să aibă acces instantaneu la cele mai noi tendințe, de îndată ce ajung pe podiumurile de prezentare ale caselor de modă. Generațiile mai tinere caută să iasă în evidență din mulțime, purtând produse care pot fi adaptate nevoilor și preferințelor lor specifice. Mai nou, se pare că îmbrăcăminteii produsă în masă începe să piardă teren. Pe măsură ce această tendință continuă, devine din ce în ce mai dificil pentru companii să continue să producă cantități mari de articole de îmbrăcăminte cu luni în avans, fără a fi sigure că vor avea un procent mare de vânzări. Companiile care țin pasul cu aceste schimbări și sunt receptive la cerințele pieței au mai multe șanse să câștige în lumea modernă, aflată în continuă și rapidă schimbare. În plus, viața reală a clienților devine tot mai împletită cu lumea digitală, astfel încât mulți designeri și branduri apelează la tehnologii de ultimă oră pentru activitatea productivă, dar și pentru a îmbunătăți experiența de cumpărare a clienților lor, a analiza datele, a crește vânzările, ori a prognoza tendințele.

Tehnologiile moderne pot fi implementate în toate fazele ciclului de producție și consum, de la etapele incipiente ale aprovizionării cu materiale, până la etapele finale de livrare, ambalare și feedback de la utilizatorul final. Cele mai importante progrese tehnologice introduse în modă astăzi includ printre altele: monitorizarea consumului de apă și energie, proiectarea 3D, proiectarea asistată de inteligența artificială (AI), realitatea augmentată (AR), analiza seturilor de date de tip Big Data, tehnologii Blockchain. Aceste exemple sunt un indiciu clar că industria se schimbă și oamenii care lucrează în acest sector trebuie să își evalueze profilul și să își reactualizeze setul de competențe pentru a se adapta nevoilor actuale și viitoare.

## 4. Rolul femeilor în industria confecțiilor

Industria îmbrăcăminteii și a modei în general este recunoscută pentru exploatarea extensivă a forței de muncă, formată într-o proporție semnificativă din femei. Sensibilitatea și atenția pentru detalii le-au făcut să se potrivească natural cu arta modei, iar contribuțiile lor la progresul industriei au fost esențiale. În trecut, femeile erau cele implicate în primul rând în producția de materiale și obiecte textile, multe îndeplinind aceste sarcini în propriile case. Odată cu revoluția industrială, rolul femeilor în industria textilă s-a schimbat și acestea au început să lucreze în fabrici, unde puteau produce țesături și articole de îmbrăcăminte la scară mai mare. Din punct de vedere social, de-a lungul istoriei, industria textilă a emancipat și a exploatat femeile în egală măsură. Implicarea femeilor în industrie le-a oferit oportunități economice, le-a crescut independența și le-a permis să contribuie la veniturile familiilor lor. Participarea femeilor în industrie le-a permis, de asemenea, să dobândească abilități și cunoștințe, sporindu-și statutul social, poziția de influență și sentimentul de autonomie.



FIGURE 9: FEMEIE ANGAJATĂ ÎN INDUSTRIA TEXTILĂ

Sursa: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)

Copyright: Utilizare gratuită sub licența Pixabay. Nu necesită atribuire.



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

Cu toate acestea, industria textilă a fost și un mediu propice de exploatare, în special în țările în curs de dezvoltare, unde legislația muncii este slabă și salarizarea inechitabilă. Lucrătoarele, în special, au fost supuse unor condiții de muncă proaste, program de lucru prelungit și salarii mici, ceea ce duce la probleme de sănătate fizică și emoțională. Lipsa accesului la educație și formare a limitat, de asemenea, oportunitățile femeilor pentru accesul la poziții superioare în cadrul industriei. În ciuda provocărilor cu care se confruntă femeile în industria textilă, multe dintre acestea au luptat pentru drepturile lor și s-au organizat pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și de salarizare. Sindicatele, grupurile de susținere și organismele de reprezentare a intereselor femeilor au jucat un rol crucial în susținerea drepturilor femeilor angajate și în îmbunătățirea condițiilor sociale și economice ale acestora. Rolul femeilor în modă a evoluat odată cu evoluția acesteia, condiționându-se reciproc. Femeile au început să preia roluri mai semnificative în domeniu, devenind designeri și influenceri renumiți în industrie. În secolul al XX-lea, mulți designeri remarcabili au fost femei, precum Coco Chanel, Elsa Schiaparelli sau Diane von Furstenberg, printre altele. Femeile au jucat, de asemenea, un rol esențial în evoluția modei ca formă de artă. De-a lungul istoriei, femeile au fost responsabile pentru crearea multor dintre cele mai semnificative tendințe de modă, inspirându-se adesea din tradițiile locale, dar și din propriile experiențe. Ele au jucat, de asemenea, un rol esențial în modelarea modului în care percepem standardele de modă și frumusețe.

În ciuda contribuțiilor semnificative ale femeilor la industria modei, acestea s-au confruntat și cu numeroase provocări și inegalități. De exemplu, până în secolul al XX-lea, era neobișnuit ca femeilor să li se permită să lucreze în industria modei, cu atât mai puțin în poziții de conducere sau influență. Cu toate acestea, acest lucru s-a schimbat semnificativ în ultimul secol, femeile jucând acum un rol esențial în toate aspectele industriei modei, de la design la producție și marketing.

Femeile reprezintă 70% din forța de muncă totală din industria de îmbrăcăminte. Ele reprezintă, de asemenea, forța principală de muncă în școlile de modă și ca angajați ai magazinelor de îmbrăcăminte. Deși există mai multe femei pe piața muncii decât oricând, acestora li se refuză încă în mod sistematic aceleași drepturi ca și bărbaților (FashionRevolution, 2021). Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile executive superioare. Femeile dețin mai puțin de 25% din totalul pozițiilor de conducere în companiile de top din industria modei, cu mai puține femei directori executivi și membri ai consiliului de administrație decât bărbați. În ciuda obstacolelor din sector, femeile își sporesc influența. Numărul femeilor din conducerea superioară a crescut la 31% la nivel global în 2021 (Catalyst, 2022). Până în 2021, 90% din toate companiile multinaționale aveau cel puțin o femeie în conducerea superioară. Unele femei lider își folosesc poziția pentru a vorbi în numele altor femei și pentru a le crea oportunități



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

de diminuare a acestei situații discriminatorii. Dar schimbarea necesită timp și pentru a vedea mai multe femei în poziții de putere, trebuie să căutăm să reducem barierele care stau în calea promovării acestora. În acest scop, femeile trebuie să dezvolte un set puternic de abilități și competențe pentru a-și consolida poziția în afaceri. În acest fel, ele vor fi pregătite să profite de orice oportunitate pentru a înființa și dezvolta afaceri în domeniu.

## 5. Competențe transversale în industria de îmbrăcăminte

Locurile de muncă din industria de îmbrăcăminte sunt diverse și fiecare necesită un set particular de abilități și competențe. Cu toate acestea, există o listă comună cu cele mai importante competențe soft necesare în industrie, prezentată mai jos.

### 5.1 Abilități de comunicare

Comunicarea eficientă este esențială pentru gestionarea relațiilor cu angajații, furnizorii, clienții și părțile interesate. Sunt necesare abilități de comunicare internă între membrii echipei pentru ca aceasta să funcționeze eficient. Comunicarea defectuoasă poate afecta relațiile, ducând la un flux de lucru ineficient sau chiar la diminuarea profitului și la pătarea reputației. Deși pare simplu, atunci când încercăm să stabilim comunicarea cu ceilalți, există posibilitatea unor neînțelegeri care ar putea provoca conflicte și frustrări în viața personală sau profesională. Pe de altă parte, comunicarea de succes ne ajută să înțelegem mai bine oamenii și situațiile, să depășim conflictele, să construim încredere și respect și, în general, să creăm condiții pentru împărtășirea ideilor creative și rezolvarea problemelor. Prin urmare, abilitățile de comunicare sunt esențiale pentru aproape orice afacere sau loc de muncă. Mulți angajatori cred că o comunicare internă adecvată poate crește semnificativ productivitatea angajaților. McKinsey Global Institute subliniază că productivitatea poate crește cu 20 până la 25% în companiile în care angajații sunt bine interconectați. Cu alte cuvinte, nu există succes în afaceri fără o bună strategie de comunicare internă. Astfel, multe organizații oferă angajaților formare pentru abilități soft și creează un mediu inspirațional, încurajând angajații să-și îmbunătățească abilitățile sociale. Pentru locurile de muncă în care responsabilitatea principală este de a comunica cu publicul extern, abilitățile de comunicare sunt esențiale. În special pentru cei care lucrează pentru a construi relații cu



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

alți profesioniști din afara companiei sau care comunică pentru a transmite mesajul companiei clienților, abilitățile superioare de comunicare scrisă și verbală sunt o necesitate.

## 5.2 Competențe lingvistice

Moda este o afacere internațională care presupune contacte frecvente cu persoane din toate culturile și națiunile. Majoritatea companiilor multinaționale de modă au reprezentanțe în toată lumea. În funcție de job este posibil să ajungi să vorbești cu designerul din Milano și cu publicistul din New York în aceeași zi. Acesta este motivul pentru care companiile doresc angajați care cunosc cel puțin o limbă străină. Engleza, italiana și franceza sunt cele mai populare limbi cerute dacă doriți să lucrați în modă, deoarece majoritatea companiilor au sediul în Italia, Franța, Marea Britanie și SUA. Începeți să învățați o nouă limbă chiar astăzi: descărcați o aplicație pe smartphone, vizionați filme și videoclipuri, citiți cărți. Practicați zilnic și deveniți fluent într-o limbă străină cât mai curând posibil.

## 5.3 Abilități organizatorice

Stagiarii și asistenții de modă se ocupă în principal cu organizarea garderobei și a magaziiilor cu materiale, selecția și evidența mostrelor pe care stiliiștii le folosesc la ședințele foto și îndeplinirea oricăror alte sarcini cerute de supervisor. Orice muncă efectuată cu succes necesită abilități de organizare. O persoană organizată știe ce trebuie să prioritizeze și cum să fie eficientă pentru a oferi cel mai bun rezultat la timp (sau chiar mai devreme). Abilitățile organizatorice demonstrează responsabilitate și vă asigură încrederea supervisorului și a întregii echipe. A fi bine organizat este esențial pentru orice loc de muncă în industria confecțiilor.

## 5.4 Învățarea continuă și perfecționarea profesională

Deși o diplomă în domeniul modei nu este indispensabilă pentru a lucra în acest domeniu, este important și, de obicei, foarte apreciat să aveți cunoștințe de bază despre această activitate. În prezent, există numeroase pagini web și cursuri online care vă țin la curent cu noutățile și tendințele în modă, dar vă învață și despre istoria acesteia. Pentru a avea succes în carieră, trebuie să fiți mereu dornic să învățați și să vă puneți la curent cu noutățile din domeniu. De exemplu, este esențial să știți totul despre fibrele naturale și sintetice atunci când lucrați în industria textilă sau cine sunt principalii actori ai modei atunci când lucrați în domeniul creației de modă. Este util să fiți la curent cu tendințele actuale și să înțelegeți provocările globale ale industriei de modă și industriei textile în general. După cum s-a



menționat anterior, sectorul este competitiv, așa că trebuie să dați dovadă de interes și să nu încetați niciodată să învățați.

## 5.5 Încredere și entuziasm

Încrederea în sine la locul de muncă vă va ajuta în orice situație dificilă. Multe persoane consideră că nu sunt calificate pentru a obține un loc de muncă în cele mai importante companii din industrie. Chiar și în cazul persoanelor care lucrează în afaceri, multe dintre acestea cred că nu sunt suficient de bine pregătite pentru a lucra în domeniul modei. Evident, performanța angajaților scade atunci când lucrează cu aceste percepții. Pe de altă parte, încrederea în sine poate alimenta ambiția de a învăța tot ceea ce este necesar pentru a performa la nivel superior într-o anumită profesie.

O altă componentă esențială a succesului este entuziasmul, care servește drept combustibilul care te face să mergi mai departe. Companiile, atunci când recrutează oameni noi, caută, de obicei, persoane care sunt entuziasmte de locul de muncă și de organizație. Recrutorii îi văd pe cei care sunt animați de pasiune ca fiind sărguincioși și capabili de a învăța repede.

## 6. Materiale și resurse suplimentare

Această secțiune își propune să fie un ajutor acordat cursanților în activitatea de studiu individual. Cursanții vor putea accesa diverse resurse online care vor facilita înțelegerea subiectelor prezentate pe parcursul desfășurării modulului de formare. Fiecare dintre resurse servește ca suport pentru studiul suplimentar și implementarea mai eficientă a ideilor și practicilor AR4Reclothing.

<b>Modul 4: Competențe non-tehnice pentru producătorii de îmbrăcăminte</b>			
<i>Tipul resursei</i>	<i>Titlu</i>	<i>Tema/Capitol</i>	<i>Link</i>
Articol online	The Most In-Demand Skills for 2023	Capitol 2.2. : Formarea de competențe	<a href="https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills">https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills</a>
Teză de doctorat	Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills	Capitol 2.2. : Formarea de competențe	<a href="https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2426&amp;context=dissertations">https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2426&amp;context=dissertations</a>



Articol online	Skills Required To Become A Fashion Designer	Capitol 2.2. : Formarea de competențe	<a href="https://textilelearner.net/skills-required-to-become-a-fashion-designer/">https://textilelearner.net/skills-required-to-become-a-fashion-designer/</a>
Articol online	Improving Productivity Through Soft Skills Training for Female Workers in the Ready-made Garment Industry in India	Capitol 2.2. : Formarea de competențe	<a href="https://www.povertyactionlab.org/evaluation/improving-productivity-through-soft-skills-training-female-workers-ready-made-garment">https://www.povertyactionlab.org/evaluation/improving-productivity-through-soft-skills-training-female-workers-ready-made-garment</a>

## 7. Concluzii

Industria confecțiilor este în continuă evoluție și necesită persoane calificate care să se adapteze la aceste schimbări și să îndeplinească sarcinile în mod eficient. Competențele tehnice sunt cu siguranță importante în această industrie, dar de multe ori nu sunt suficiente de unele singure. Competențele transversale (soft skills), care se referă la calitățile personale și abilitățile interpersonale sunt, de asemenea, foarte apreciate în lumea afacerilor. Prin urmare, este important ca profesioniștii din industria confecțiilor să își dezvolte atât competențele tehnice, cât și cele soft pentru a prospera în cariera lor.

## 8. Bibliografie

- 10 Skills Needed to Work in Fashion. (2022, 10 18). Retrieved from GLAM OBSERVER: <https://glamobserver.com/skills-needed-to-work-in-fashion/>
- 4 Ways to Assess Your Candidates' Hard Skills. (n.d.). Retrieved from <https://www.recruiter.com/>.
- Catalyst. (2022, 3 1). *Women in Management* . Retrieved from Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/?ref=dhakai>
- Council, I. S. (2019). *UK Skills Mismatch in 2030*.





*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

- Dewar, J. (2023, 02 16). *The Most In-Demand Skills for 2023*. Retrieved from LinkedIn: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- FashionRevolution. (2021). *International Women's Day: Women's rights and the environment in fashion*. Retrieved from Fashion Revolution: <https://www.fashionrevolution.org/international-womens-day-2021/>
- Friis Dam, R., & Yu Siang, T. (2021, January 2). *5 Stages in the Design Thinking Process*. Retrieved from Interaction Design Foundation: <https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>
- Herrera-Bernal, J.-A., Ramírez-Hernández, D. d., & Ramírez-Montoya, a. M.-S. (2016). *Applied Competences for Students by Using M-Learning Devices in Higher Education: Knowledge, Skills, and Attitudes*.
- Latisha, A. S., & Surina, N. (2010). Employability Awareness among Malaysian Undergraduates. *International Journal of Business and Management* , Vol. 5, No.8.
- McKinsey&Company. (2012, July). *The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies*.
- MyComputerCareer. (2021, October). *MyComputerCareer - Training for a better life*. Retrieved from The Rise of Hybrid Jobs and Hybrid Skills: <https://www.mycomputercareer.edu/news/the-rise-of-hybrid-jobs-and-hybrid-skills/>
- Noe, R., Hollenbeck, J., & Gerhart, B. (2015). *Fundamental of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Prasad, A. (2023, 1 19). *The Importance of Developing Skills: A Comprehensive Guide*. Retrieved from UniCred: <https://unicreds.com/blog/important-to-develop-ones-skill-set>
- pwc. (n.d.). *Unraveling the fabric ceiling*. pwc.
- Smith, P. (2023, February 15). *Global apparel market - statistics & facts*. Retrieved from statista: <https://www.statista.com/topics/5091/apparel-market-worldwide/#topicOverview>
- Stevenson, A., & Waite, M. (2011). *Concise Oxford English Dictionary*.



## 9. Evaluare

### 9.1 Introducere

Scopul evaluării este acela de a verifica nivelul de însușire a cunoștințelor predate în acest modul și abilitățile dobândite de cursanți. În primul rând, avem un set de itemi de evaluare de diferite tipuri: adevărat/fals, răspuns multiplu cu patru opțiuni, asocierea termenilor cu definițiile lor, asocierea conceptelor cu explicațiile lor și asocierea problemelor cu soluțiile lor. În al doilea rând, este prezentat un studiu de caz practic, pentru a evalua gândirea critică și creativă a cursanților.

Durata estimativă pentru finalizarea evaluării/completarea chestionarelor: **2 ore**

### 9.2 Evaluarea cunoștințelor

Aceasta este o evaluare de tip chestionar, bazată pe conținutul principal al modulului. Vă rugăm să marcați răspunsul corect cu bold atunci când este necesar. Includeți 10 itemi pentru modulul dumneavoastră. Creșteți treptat nivelul de dificultate.

1. Item 1 (adevărat/fals): Pentru a avea succes și a rezista pe piață, designerii de modă își dezvoltă adesea atât abilități tehnice, cât și non-tehnice sau sociale.

[**Adevărat**] [Fals]

2. Item 2 (adevărat/fals): Angajatorii caută în principal candidați cu cunoștințe și abilități tehnice specifice postului pentru care aplică, pentru a-și putea îndeplini sarcinile de serviciu.

[Adevărat] [**Fals**]

3. Item 3 (adevărat/fals): Identificarea și evaluarea competențelor tehnice nu este o sarcină ușoară.

[Adevărat] [**Fals**]

4. Item 4 (adevărat/fals): Competențele soft sunt abilități interpersonale mai degrabă înnăscute decât dobândite.

[Adevărat] [**Fals**]



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminte prin intermediul Realității Augmentate*

5. Item 5 (răspuns multiplu): Aplicațiile software solicitate în special celor care lucrează în industria modei sunt:

[programarea în Java] [**MS Excel**] [Adobe Premiere] [**Wordpress**]

6. Item 6 (răspuns multiplu): Industria de îmbrăcăminte include:

[**Moda**] [Fotografia] [**Industria textilă**] [**Retailerii de îmbrăcăminte**]

7. Item 7 (răspuns multiplu): Noile tehnologii digitale în curs de implementare în industria modei sunt:

[**Inteligența artificială**] [Recunoașterea vocală] [**Realitatea augmentată**] [**Tehnologia Blockchain**]

8. Item 8 (asociere): Asociați termenii menționați cu definițiile corespunzătoare.

Termen 1. Competență: Capacitatea cuiva de a îndeplini cu succes o anumită sarcină.

Termen 2. Abilități soft: Atribute personale și abilități sociale care pot îmbunătăți performanța generală a unui angajat.

Termen 3. Abilități hard: Cunoștințe și abilități tehnice specifice necesare pentru un anumit loc de muncă.

Termen 4. Competențe de angajare: Abilități de bază, calități și valori personale care să permită oricărui angajat să facă față în orice loc de muncă.

Termen 5. Educație formală: Cunoștințe dobândite în instituții de învățământ, prin cursuri de formare profesională etc., care se finalizează cu obținerea unei diplome.

9. Item 9 (asociere): Asociați abilitățile menționate cu definiția corespunzătoare:

Concept 1. Comunicare: Transmiterea eficientă a informațiilor la locul de muncă.

Concept 2. Managementul timpului: Prioritizarea sarcinilor pentru a respecta termenele limită.

Concept 3. Rezolvarea problemelor: Gândire creativă pentru a găsi soluții la probleme.

Concept 4. Punctualitate: Promptitudine, respectarea programului, respectarea termenelor limită.

Concept 5. Adaptabilitate: Acceptarea schimbării și adaptarea la aceasta.

10. Item 10 (asociere): Asociați problema cu soluția corectă

Problema 1. Un loc de muncă necesită abilități de colaborare care lipsesc din setul dvs. de competențe:

Începeți să practicați un sport de echipă



## *Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

Problema 2. Doriți să vă schimbați cariera și să vă urmați jobul în industria modei pe care vi l-ați dorit dintotdeauna, dar nu aveți experiență în acest domeniu:

Găsiți un curs online și începeți prin a dobândi cunoștințele de bază.

Problema 3. În calitate de manager de angajare, ați rămas cu cinci CV-uri care au toate același nivel al competențelor tehnice:

Faceți o evaluare comparativă a competențelor soft.

Problema 4. Sunteți un angajat cu experiență într-o fabrică de textile și doriți să vă securizați postul:

Dezvoltați-vă competențele soft pentru a vă demonstra capacitățile.

Problema 5. Sunteți proprietarul unei fabrici de textile. Această industrie beneficiază de progrese tehnologice semnificative, inclusiv prin automatizare, robotică și inteligență artificială:

Accelerați ritmul și vă adaptați din mers.

### **9.3 Evaluarea abilităților**

Sunteți în căutarea unui loc de muncă în domeniul designului vestimentar. Tocmai ați găsit un anunț de angajare la un mare brand de modă. Este ceea ce căutați și sunteți încântat. Ce trebuie să faceți?

Soluție: O persoană care dorește să aplice pentru un post de designer textil la un mare brand de modă trebuie să urmeze o serie de pași specifici:

1. Citiți cu atenție descrierea postului: Alocați-vă timp pentru a citi cu atenție descrierea postului și cerințele pentru a vă asigura că postul este compatibil cu abilitățile, experiența și obiectivele dumneavoastră profesionale.
2. Personalizați-vă CV-ul și scrisoarea de intenție: Adaptați-vă CV-ul și scrisoarea de intenție pentru a evidenția competențele și experiențele relevante care corespund cerințelor postului. Folosiți exemple specifice ale activității dvs. de design textil și orice realizări conexe.
3. Aplicați pentru postul dorit: Urmați instrucțiunile furnizate în anunțul de angajare pentru a vă depune candidatura. Asigurați-vă că includeți toate documentele și informațiile solicitate.
4. Monitorizați candidatura: Dacă nu primiți un răspuns de la companie în decurs de o săptămână sau două, trimiteți un e-mail politicos pentru a întreba despre stadiul candidaturii dumneavoastră.



*Stimularea metodelor de formare inovatoare bazate pe gen pentru promovarea REciclării îmbrăcăminteii prin intermediul Realității Augmentate*

- 
5. Pregătiți-vă pentru interviu: Dacă sunteți invitat la un interviu, pregătiți-vă făcând cercetări despre companie și exersând răspunsurile la întrebările obișnuite de la interviu. De asemenea, fiți pregătit să vă prezentați portofoliul și să discutați despre proiectele dvs.

**Vă mulțumim!**  
**Echipa AR4RECLTHING**