INSTITUTUL DE ŞTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

PARTICIPAREA TINERILOR LA EDUCAȚIA NONFORMALĂ. OPORTUNITĂȚI ŞI OBSTACOLE

Coordonator:

Iulian Neacşu-Dalu

Corina-Cristiana Neacşu-Dalu

Decembrie 2010

***Componența echipei de proiect şi contribuțiile la realizarea cercetării*:**

Iulian Neacşu-Dalu, CS III	Coordonare temă şi elaborare raport de cercetare Elaborare instrumente, documentare, analiză statistică, aplicare şi transcriere interviuri
Corina C. Neacşu-Dalu, CS	Coordonare temă, elaborare raport de cercetare Analiză interviuri, documentare, aplicare şi transcriere interviuri
Marius Lazăr, CS	Documentare, aplicare şi transcriere interviuri
Manuela Manu, CS	Aplicare şi transcriere interviuri
Ioana Ştefănescu, CS	Documentare
Oana Iftode, AC	Documentare, aplicare şi transcriere interviuri
Octav Marcovici, CS II	Consultanță
Ana Maria Dalu, CS III	Consultanță şi suport organizare
Ancuța Plăieşu, CS II	Consultanță şi suport organizare
Elisabeta Stănescu, A1	Suport organizare, transcriere interviuri
Ruxandra Marin, A1	Transcriere interviuri
Elena Damian, AC	Documentare, transcriere interviuri

C U P R I N S

	pag.
1. Obiective şi metodologie	4
2. Orientări educaționale ale noilor generații	7
3. Caracteristici ale sistemului de educație nonformală din România	10
4. Particularități ale participării tinerilor la educația nonformală. Oportunități şi obstacole	27
5. Recomandări adresate responsabililor politicilor publice din România privind stimularea participării tinerilor la educația nonformală	42
6. Instituții implicate în educație nonformală. Mini-studii de caz	48
Bibliografie	58
Anexe	60

1. Obiective şi metodologie

Plecând de la constatarea unei reale dificultăți în ceea ce priveşte tranziția tinerilor de la inactivitate (studiile, şomajul) la muncă, în condițiile actuale de criză economică mondială, studiul îşi propune să exploreze mecanismele specifice sistemului de educație nonformală, capabile să susțină integrarea cu succes a tinerilor pe piața muncii.

1.1. Documente programatice în domeniu

Studiul de cercetare ține seama de stadiul ştiințific atins în domeniul educației nonformale, de obiectivele şi direcțiile de acțiune din cadrul Programului de Guvernare la nivel național, respectiv de documentele şi strategiile existente la nivelul Uniunii Europene, fiind în consonanță cu prioritățile acestora:

1. Programul de guvernare, aria tematică: Sprijinirea angajării tinerilor în conformitate cu specializările obținute pentru a stopa exodul forței de muncă tinere şi specializate din țară şi pentru ocuparea într-un grad cât mai ridicat a forței de muncă tinere (Programul de Guvernare, Cap.10: Tineret şi sport, Obiectivul nr.2);

2. Strategia pe termen lung a Comisiei Europene (2010-2018), „Tineretul- Investiție şi capacitare", Obiectivul principal nr.1, pentru domeniile de intervenție:

- Piața muncii: "Dezvoltarea calificărilor tinerilor pentru o mai bună accedere pe piața forței de muncă (prin accesul la educația nonformală)", respectiv „Promovarea unor stagii de calificare şi a unor scheme de personal de calitate";

- Educație: "Învățare pe tot parcursul vieții (dezvoltarea învățământului nonformal)" şi „Mobilitate educațională";

- Creativitate, antreprenoriat: „Lărgirea accesului la instrumente creative" (la know-how).

3. Pactul European pentru Tineret şi Cooperare Europeană în domeniul Tineretului (Obiective 2008), privind: a) ameliorarea educației, formarea, mobilitatea, inserția profesională, incluziunea socială a tinerilor; b) intensificarea eforturilor statelor membre pentru a permite tinerilor să treacă mai repede de la inactivitate (studiile, şomajul) la muncă; c) educație şi formare de calitate, competențe noi pentru locuri de muncă noi,

dezvoltarea şi recunoaşterea crescută a competenţelor şi aptitudinilor achiziţionate prin educaţia nonformală.

4. Cadrul European de Cooperare în domeniul Tineretului: Integrarea dimensiunii Tineret privind cercetarea în domeniul tineretului;

5. Portofoliul European pentru Lucrătorii de Tineret şi Responsabilii acestora: a) mizele pedagogice şi educative: educaţia nonformală ca vector al formării permanente a individului, insistând pe caracterul inovator al pedagogiei; b) mizele profesionale: recunoaşterea profesiei "actorilor de tineret", recunoaşterea meseriilor de profesionişti de tineret şi educaţie nonformală; modalităţile acestor recunoaşteri prin calificări, recunoaştere şi validare (formare master pentru consultanţi în politici de tineret); crearea unei reţele de perteneri resurse pentru profesioniştii în domeniul tineretului care să permită schimburi referitoare la practici, formări şi meserii

6. Conferinţa Internaţională a Educaţiei (UNESCO) pe tema "Educaţie pentru includere", Cap. "Sisteme, legături şi tranziţii", articolul 14 "Furnizarea posibilităţii de achiziţionare a unei educaţii nonformale de înaltă calitate, care să conducă la recunoaşterea formală a competenţelor achiziţionate în structurile nonformale;

7. Consiliul European de primăvară (februarie 2009): „Educaţia şi calea relansării", Cap.II: Sistemele de Educaţie şi Formare în Europa trebuie să răspundă atât exigenţelor actuale şi viitoare existente pe piaţa muncii, cât şi dificultăţii de a promova echitatea, coeziunea socială şi cetăţenia activă prin ameliorarea amploaiabilităţii pe termen lung a tuturor cetăţenilor;

8. Cartea Verde a unei Noi Politici de Tineret, elaborată la 16 martie 2009, sub îndrumarea Înaltului Comisar pentru Tineret, Martin Hirsch, care prevede implementarea programului FORCES (Formare, Orientare, Resurse şi rezidenţă, Cetăţenie şi cultură, Locuri de Muncă, Sănătate).

1.2. Obiectivele cercetării

Obiectiv general: Evaluarea situaţiei participării tinerilor la educaţia nonformală (nevoi, aşteptări, valori, sfera motivaţională), a rolului şi a eficacităţii educaţiei nonformale în îmbunătăţirea şanselor de reuşită socioprofesională a tinerilor.

Obiective specifice:

i. Descrierea sistemului educației nonformale din 4 orașe reprezentative ale țării: București, Iași, Cluj-Napoca și Pitești, pe tipuri de instituții (instituții publice și private, ANOFM, instituții angajatoare, organizații nonguvernamentale nonprofit etc.), pe tipuri de oferte și pe categorii de beneficiari;

ii. Analiza oportunităților și obstacolelor specifice sistemului românesc de educație nonformală, din perspectiva cerințelor de integrare și dezvoltare profesională ale tinerilor

1.3. Populația investigată și metodologia de cercetare

Populația investigată:

a) Furnizori de formare din sistemul privat (agenți economici, ONG-uri)

b) Reprezentanți ai unor instituții publice implicate în formare

c) Tineri beneficiari ai unor cursuri de formare profesională

d) Experți de tineret

Metodele de cercetare:

a) Documentare

b) Analiză statistică

c) Interviuri individuale

d) Focus-grupuri

2. Orientări educaționale ale noilor generații

Denumită generic *societate a cunoaşterii*, lumea actuală poate fi caracterizată prin intelectualizarea masivă a vieții economice, prin accentul pus pe educație-cunoaştere-inovare, cât şi prin răspândirea la scară globală a tehnologiilor, în care "*ne desprindem decisiv de o economie bazată pe puterea musculară, spre una fundamentată pe puterea mintală*" (A. Toffler, 1999, pag. 134).

2.1. Dinamica ascendentă a participării tinerilor la educație

Ca urmare a tendințelor actuale spre o *societate globală a cunoaşterii*, se poate constata şi în țara noastră o schimbare semnificativă a orientărilor educaționale, vocaționale şi profesionale în rândul noilor generații, constând atât în creşterea participării tinerilor la educație, cât şi în diversificarea ofertei sistemului de învățământ, completată în paralel de cea a educației numite alternativă sau nonformală.

Astfel, deşi țara noastră *se situa semnificativ sub media europeană în ceea ce priveşte participarea la educație* în anul 2006: 56,1% față de media UE-27 de 63,9% (Sursa: Key data on Education in Europe, 2009), dinamica creşterii participării la educație a fost una deosebit de accelerată în ultimul deceniu. În acest sens, rata cuprinderii în învățământ la toate nivelurile a crescut accelerat de la 55% în 2001 la 61% în 2008. Chiar mai spectaculoase sunt creşterile înregistrate în ceea ce priveşte ponderea participării în învățământul liceal: de la 42% în 2001 la 54% în 2008, sau în învățământul superior: de la doar 14% în 2001 la aproape 27% în 2008 (ISE, Starea Tineretului în cifre şi date, 2010). Diversificarea formelor de învățare este un alt „simptom" caracteristic al creşterii participării: tot mai mulți tineri apelează la forme de învățare cu frecvență redusă sau la distanță: de la doar 2% în 2001 la 10% în 2008! (ISE, Starea Tineretului în cifre şi date, 2010).

Aşa cum era de aşteptat, o altă formă de învățare care câştigă teren în rândul tinerilor o constituie educația nonformală, care cunoaşte o rată mai ridicată la generațiile mai recente: 18% tineri între 20 şi 24 de ani, față de cele superioare ca vârstă: doar 11% tineri de peste 25 de ani (ISE, Starea Tineretului în cifre şi date, 2010). De altfel, cel puțin o treime dintre tineri (aprox. 36%) recunosc formele de învățare nonformală ca fiind adecvate nevoilor lor de dezvoltare profesională şi doar 12% dintre tineri le apreciază drept inadcevate cerințelor lor de formare (ANSIT, Orientări şi valori ale tinerilor cu privire la carieră şi muncă, 2008).

Participarea la educația nonformală în rândul tinerilor, a cărei medie este de cca. 15% conform sondajelor (ISE, Starea Tineretului in cifre si date, 2010), se menține la cote relativ

înalte, comparativ cu alte țări europene (unde gradul de participare este în medie de 10%), apropiind România de țările europene cu tradiție în acest domeniu, precum Marea Britanie sau Danemarca (European Youth Report, 2009).

2.2. Efecte secundare negative ale creşterii participării la educație

Binențeles, o creştere atât de accelerată a ratei de participare a tinerilor la educație a fost însoțită de efecte secundare negative. Unul dintre cele mai grave este scăderea calității învățământului de toate gradele, dar în special a calității învățământului superior, vizibilă mai cu seamă prin *reducerea simțitoare a capacității centrelor universitare de a face față numărului în creştere de şcolarizați.*

Astfel, în 2007, se constata aproape o dublare a numărului de studenți raportat la numărul de unități : 8560 studenți/centru universitar, față de 2001 : doar 4620 studenți/centru universitar. Şi în ceea ce priveşte numărul de cadre didactice raportat la numărul de şcolarizați, se poate constata o tendință generală de declin a infrastructurii de învățământ, de la 20 studenți/profesor în 2001 la aproape 28 studenți/profesor în 2008 (ISE, Starea Tineretului in cifre si date, 2010).

Această situație obiectivă este confirmată de percepția generală, cât şi de cea a participanților la interviurile noastre, în particular, care numesc centrele universitare, aşa cum vom vedea, „*fabrici de diplome*" sau „*fabrici de şomeri*" (conform răspunsurilor persoanelor investigate[*]), sugerând că acestea nu produc tineri suficient de bine pregătiți pentru a face față cerințelor pieței muncii. Într-adevăr, un alt efect negativ al creşterii participării la educație este o oarecare inadecvare a sistemului de educație actual în raport cu cerințele angajatorilor, impunând un efort suplimentar din partea absolvenților de readaptare sau chiar de reconversie profesională. Aşa cum reiese şi din sondaje, doar 16% dintre tineri mai credeau în 2008 că şcoala răspunde pieței muncii în mare sau în foarte mare măsură (ISE, Starea Tineretului în cifre şi date, 2010).

O altă problemă, cel puțin la fel de gravă, în opinia noastră, este adâncirea decalajelor de şanse dintre mediul urban şi cel rural. Astfel, în condițiile în care participarea la educație a tinerilor din urban a crescut semnificativ în ultimul deceniu, de la 70% în 2003 la 78% în 2008, dimpotrivă, în mediul rural, participarea s-a redus dramatic de la 42% în 2003 la 40% în 2008, iar această tendință continuă, se pare, datorită condițiilor inegale de dezvoltare economică (ISE, Starea Tineretului in cifre si date, 2010).

[*] în cuprinsul lucrării, răspunsurile participanților la interviuri vor fi marcate prin scriere italică între ghilimele, urmate de datele de identificare ale respondenților

Această tendință este accentuată de lipsa cronică a condițiilor din mediul rural în vederea stimulării participării tinerilor şi ne referim aici inclusiv la oferta de educație, de *loisir*, de locuri de muncă, dar şi la lipsa unor servicii de stimulare şi acompaniere destinate tineretului, precum informare, conştientizare, consultanță, consiliere sau formare. Situația este generată în special de: „*lipsa totală sau numărul redus de întreprinderi mici şi mijlocii cu profil de prelucrare a produselor agricole ... şi penuria de locuri de muncă din domeniul serviciilor*" care „*îşi pun puternic amprenta pe structura de ocupare a populației din mediul rural, determinând la nivel local accentuarea consecințelor negative ale navetismului şi migrației pentru muncă, însoțite de depopularea şi îmbătrânirea zonelor rurale*" (Ruraltin – Raport de cercetare CURS & ANST, 2010).

3. Caracteristici ale sistemului educației nonformale din România

Conceptul de *educație nonformală* sau *alternativă*, impus în ultima vreme în limbajul de specialitate, se referă la *formele instituționalizate şi organizate în scopul transmiterii unor valori educaționale, dar care nu aparțin sistemului de învățământ formal*.

Denumirea oficială utilizată in Romania este aceea de *formare profesională a adulților*, termen însă oarecum impropriu, atâta vreme cât ea nu se adresează exclusiv adulților, ci şi tinerilor care, începând cu vârsta de 15 ani, sunt considerați apți de muncă, conform legii.

Mai există şi noțiunea de *educație extraşcolară*, dar aceasta poate genera confuzii, trimițând cu gândul, mai degrabă, la activitățile *extracurriculare* desfăşurate în cadrul sistemului formal şi care nu fac obiectul prezentului studiu.

O altă noțiune înrudită este cea de *educație informală*, dar aceasta se referă fie la influențele educaționale secundare, mai mult sau mai puțin intenționate (*mass media*, „strada", organizațiile, internetul, cultura populară etc.), fie la ansamblul instanțelor cu o finalitate mai completă, mai cuprinzătoare decât cea educativă, precum familia, biserica, cultura „cultă" etc.

3.1. Funcțiile şi avantajele sistemului educației nonformale

Prin urmare, înțelegem strict prin educația nonformală: *ansamblul instituțiilor şi activităților cu funcții educative principale, dar care sunt independente de sistemul educației formale, şi care, de obicei, fac obiectul unor reglementări distincte*.

În măsura în care formele de educație din afara sistemului oficial au cunoscut o dezvoltare autonomă, în forme specifice, putem vorbi despre un *sistem autonom al educației nonformale*, funcțiile sale cele mai importante fiind acelea:

i. de *a completa* aportul educațional al şcolii, cât şi

ii. de a susține procesul de *reconversie profesională*, în condițiile dinamicii pieței muncii actuale şi a schimbărilor tehnologice rapide.

Dar dincolo de virtuțile sale de *complementar* al sistemului de învățământ, putem remarca că educația nonformală prezintă şi *avantaje* în raport cu primul. Într-adevăr, datorită caracterului lor imperfect, bunurile publice, printre care şi educația formală, sunt alocate de regula de către politicieni, funcționari, filosofi, după criterii ideologice şi politice, apărând riscul neadecvării dintre cerere şi ofertă. De pildă, oamenilor li se pot „livra" bunuri de care nu au nevoie sau, dimpotrivă, pot fi lipsiți de bunuri de care au nevoie. Astfel, dacă educația formală se remarcă, în mod inerent, printr-o oarecare rigiditate în relația sa cu societatea în general şi cu piața muncii în particular, în zona nonformală în schimb, complinirea necesităților

reale de educație *este rezolvată automat de mecanismul pieței educaționale* (reglarea naturală dintre cerere şi ofertă) care, la rândul ei, este influențată de piața muncii, piața profesiilor, piața mărfurilor şi serviciilor etc.

Avantajele educației nonformale se pot constata, deopotrivă, şi în planul vieții personale, prin faptul că beneficiarii săi au posibilitatea de a-şi selecta singuri domeniile de învățare, mânați de interese sau de pasiuni, *hobby*uri, arii de interes. În plus, datorită schimbărilor rapide şi deci incertitudinii, nevoia omului de a-şi controla propria viață este tot mai crescută astăzi, manifestându-se inclusiv în domenii care aparțineau în mod tradițional familiei şi şcolii: este vorba în primul rând de educație. Astfel, educația nu mai este exclusiv un proces *unidirecțional*, *de lungă durată* şi *decisiv pentru întreaga viață*, ci tinde mai degrabă să devină unul interactiv, în care subiectul educației are o putere din ce în ce mai mare în a-şi selecta, raționaliza, planifica, combina singur formele de educație, un rol foarte important in acest proces avandu-l desigur educația nonformală.

3.2. Reglementări în domeniul educației nonformale

Principalul act normativ care reglementează domeniul educației nonformale, denumită oficial *formare profesională a adulților*, îl reprezintă Ordonanța nr. 129 din 2000.

Instituția coordonatoare sau reglementatoare îl reprezintă Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA). Acesta are rolul de a autoriza furnizorii de formare de pe cuprinsul întregii țări, de a supraveghea dacă activitatea acestora respectă dispozițiile legale şi de a evalua competențele beneficiarilor în vederea obținerii certificatelor profesionale.

Alt organism public implicat este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) şi unitățile sale teritoriale subordonate, la nivel județean: Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM-urile) sau la nivel regional: Centrele Regionale de Formare Profesională a Adulților (CRFPA-urile). Conform legii, rolul ANOFM este acela de a coordona la nivelul întregii țări activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, fie că aceştia sunt şomeri înregistrați, persoane fără loc de muncă sau persoane care caută să-şi schimbe locul de muncă, prin intermediul instituțiilor sale subordonate: AJOFM-urile. Acestea au ca principal rol reintegrarea profesională a adulților aflați în căutarea unui loc de muncă, în special prin derularea de programe de formare (gratuite pentru şomeri), cât şi a altor activități complementare de susținere. La rândul lor, activitățile de formare profesională sunt fie încredințate direct CRFPA-urilor, fie sunt alocate pe bază de selecție de ofertă sau licitație, furnizorilor privați de formare.

Condițiile de formare profesională stabilite sunt următoarele:

a) prin urmarea unui curs de formare profesională, încheiat cu examen;

b) prin evaluarea competențelor, fără a mai fi nevoie de urmarea unui curs;

c) prin ucenicie la locul de muncă (conform codului muncii)

Formarea profesională presupune 3 niveluri de dificultate, fiecărui nivel fiindu-i alocat prin lege un anumit număr de ore:

i. cursuri de inițiere, utile celor care lucrează în domenii interdisciplinare, care învață pentru ei înşişi sau care vor să deschidă o afacere,

ii. cursuri de calificare, clasificate şi ele pe niveluri de dificultate, utile sau necesare acelora care vor să-şi schimbe meseria, să învețe o meserie nouă şi să se reintegreze profesional,

iii. cursuri de perfecționare, preferate de cei care vor să-şi îmbunătățească cunoştințele, competențele practice sau nivelul de performanță, cât şi de a se readapta schimbărilor tehnologice ori să exceleze într-o meserie.

Formarea profesională este recunoscută prin dobândirea unui certificat de absolvire, recunoscut de Ministerul Muncii, respectiv de Ministerul Educației. Doar furnizorii autorizați CNFPA pot emite certificate.

În afara acestora, există şi furnizori de formare neautorizați care pot derula programe de formare după norme proprii sau personalizate pe tipuri de beneficiari. De asemenea, angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii, dar care sunt recunoscute numai în cadrul unităților respective.

3.3. Factori favorizanți ai dezvoltării sistemului educației nonformale în România

Am văzut, deja, că unul dintre efectele negative ale intelectualizării pieței muncii şi ale creşterii participării la educație, l-a reprezentat o oarecare inadecvare dintre sistemul formal de învățământ şi piața muncii. Dar cum un fenomen pozitiv este compensat de regulă printr-un fenomen negativ, şi invers, se pare că educația nonformală profită şi proliferează la „umbra" instituțiilor formale de învățământ, reglând disfuncționalitățile create de sistem şi şlefuind asperitățile dintre şcoala şi piața muncii.

Alte condiții prielnice ale dezvoltării educației alternative au fost desființarea şcolilor de arte şi meserii, respectiv declinul şcolilor postliceale, care au permis unui anumit segment important al educației nonformale – cel specializat în meserii şi meşteşuguri – să atragă cât mai mulți cursanți şi să se dezvolte.

O altă condiție favorabilă dezvoltării unităților nonformale de învățare a constituit-o obligativitatea stagiului de practică pentru meserii, conform reglementărilor în domeniu.

Aceasta a permis stabilirea de parteneriate fructuoase între unitățile de învățare şi angajatorii la care se face practica, mulți cursanți fiind observați „pe viu” de către patroni şi asimilați mai uşor în câmpul muncii.

Dintre alte condiții stimulative, putem remarca şi parteneriatele Ministerului Muncii realizate la nivel european, care permit astăzi larga recunoaştere europeană a certificatelor de competență profesională dobândite în regim nonformal, aşa cum ne relatează unii dintre interlocutari. În anumite situații, aceste protocoale internaționale au fost încheiate în mod direct chiar de către furnizorii de formare, acesta fiind şi cazul UCECOM-ului, instituție de învățământ complexă, cu dublu profil – formal şi nonformal : *„s-a demonstrat practic că absolvenții noştri sunt angajați fără să mai dea examen, oriunde în lume*” (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.).

La aceste premise să le spunem *locale*, se adaugă apoi tendința globală a societății spre intelectualizarea vieții profesionale în general, în care priceperea, educația profesională şi inovarea sunt considerate condiții esențiale ale dezvoltării economice, stimulând în mai mare măsură interesul tinerilor şi adulților pentru formarea continuă.

3.4. Categorii de furnizori. Categorii de beneficiari

Nu întâmplător, în România ultimului deceniu, asistăm la o creştere spectaculoasă a numărului de unități cu profil nonformal care oferă servicii educaționale pentru adulți şi tineri, fie că ne referim la instituții guvernamentale, unități şcolare, organizații nonprofit, societăți comerciale sau *free-lancer*-i în domeniul educațional. Impresia degajată a fost chiar aceea a unei abundențe a formelor de învățare alternativă, cel puțin în marile oraşe analizate: Bucureşti, Iaşi, Cluj-Napoca şi Piteşti. Făcând un inventar aproximativ al acestora, putem remarca:

a) Companiile private specializate în formare profesională, dar şi eventual în servicii de consultanță, consiliere profesională sau acompaniere. Acestea se ramifică, la rândul lor, în două categorii: cele centrate pe meserii şi meşteşuguri, respectiv cele axate pe competențe complexe şi interdisciplinare, precum din domeniul managementului sau comunicării. De asemenea, există şi o gamă largă de cursuri cu „priză” la public, care se regăsesc în ambele categorii şi care se referă în primul rând la competențele suplimentare, precum TIC, limbi străine, inspector HR, inspector SSM, formare de formatori etc. O subcategorie aparte o reprezintă unitățile care oferă cursuri la distanță, care se remarcă prin accesibilitate şi prin adresabilitate mai largă (Ex: Eurocor Bucureşti).

b) Companiile private cu un profil mai generalist, specializate în dezvoltarea resurselor umane pe cele trei componente fundamentale: 1) recrutare/selecție, 2) formare şi 3) evaluare, şi care se adresează în special clienților organizaționali (Ex: Obiettivo Lavoro Romania);

c) Companiile în general, care şi-au dezvoltat laboratoare de formare a propriilor angajați şi care, eventual, au transformat aceste pepiniere proprii în şcoli deschise marelui public pentru pregătire în meserii specifice;

d) Sectorul ONG a cunoscut, de asemenea, o amploare deosebită în domeniul formărilor, atingând nivelul de performanță al companiilor private şi, uneori, chiar depăşindu-l. În multe cazuri, campaniile clasice de informare şi de conştientizare derulate de asociații au devenit între timp cursuri de popularizare sau de formare profesională. De asemenea, formările cu circuit închis destinate inițial personalului propriu, voluntarilor sau altor organizații, au o cunoscut o extraordinară deschidere, implicând masa largă a beneficiarilor ori devenind unități de formare foarte bine dotate (cazul IFES Cluj-Napoca);

e) Unitățile de învățământ (cuprinzând aproape toate universitățile mari din țară, dar şi şcoli postliceale sau licee) reprezintă o altă categorie de organizații care şi-au deschis larg porțile către învățământul de tip nonformal, concurând la rândul lor pentru desfăşurarea unui act educațional de calitate (ex: UCECOM Bucureşti);

f) Mai trebuie să remarcăm aici universitățile populare, insuficient dezvoltate în România, a căror rol rămâne unul dublu: de formare, cât şi de popularizare (cea mai celebră fiind Dalles din Bucureşti), cu adresă deosebit de largă, atât către publicuri mai puțin instruit, cât şi, dimpotrivă, pentru publicuri mai pretențioase;

g) În fine, instituțiile publice au devenit şi ele actori importanți pe piața formărilor sau a campaniilor de informare şi conştientizare. Amintim aici de unele primării, de Direcțiile Județene de Sport si Tineret (DJST-uri), însărcinate cu aplicarea politicilor locale în domeniul tineretului, dar în special de CRFPA-uri (Centrele Regionale de Formare Profesională a Adulților), precum cel din Cluj-Napoca, care oferă condiții la standarde europene de desfăşurare a activităților de formare;

h) La toate acestea, se adaugă programele de informare, consiliere şi formare desfăşurate prin proiecte europene: PHARE, Grundwicg, Leonardo, mai nou POS DRU, care, prin acțiunea lor

complementară, transversală, multiplică inițiativele locale, permit crearea de parteneriate locale şi de noi stabilimente (centre) specializate în formarea şi consilierea tinerilor sau adulţilor.

Şi în ceea ce priveşte beneficiarii cursurilor de educație nonformală, putem descrie mai multe categorii. Astfel, după statutul lor, putem diferenția între:
i. persoane, in general, care vor să învețe,
ii. persoane trimise de propriile organizații pentru a se dezvolta profesional,
iii. la acestea, se mai adaugă grupurile defavorizate (absolvenți, foşti deținuți, persoane din mediul rural, persoane cu dizabilități, rromi etc.), care prin anumite programe speciale se pot bucura de gratuitate la cursuri.

De asemenea, în funcție de scopul avut în vedere, identificăm:
i. persoane care vor să se dezvolte profesional, să învețe o meserie, să se perfecționeze în domeniul lor de activitate sau să dobândească competențe suplimentare (ex: calculator, limbi străine) în meserii în care se cere interdisciplinaritate.
ii. persoane interesate să cunoască ABC-ul unei meserii în vederea deschiderii unei afaceri proprii în domeniu,
iii. persoane care urmează cursuri din curiozitate, din pasiune sau din anumite nevoi practice (de pildă, educația contraceptivă, igiena etc.), deci pentru dezvoltarea lor strict personală,
iv. sau pur şi simplu persoane care din anumite considerente pragmatice sunt interesate doar de certificate.

3.5. Asigurarea eficienței şi calității ofertei de cursuri

În principiu, actorii implicați în formarea profesională sunt direct interesați în a menține un standard înalt al calității cursurilor oferite, pentru a atrage în cât mai mare măsură noi clienți. În definitiv, ținta cea mai înaltă pentru protagoniştii implicați în educația nonformală trebuie să fie „*crearea unei atitudini viabile ca alternativă la învățământul public*" (S, FEG Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.4.) şi care să echilibreze, prin pragmatism, prestigiul superior al învățământului formal. Nu întâmplător, pentru mulți dintre furnizorii de cursuri funcționează cel mai bine sistemul recomandărilor pentru calitate şi seriozitate (P, Eurodeal Bucureşti; S, Euro Personal Iaşi – vezi Anexa 3, Interviuri 4.2. si 1.2.).

În special în cazul instituțiilor coordonatoare de programe de formare, precum AJOFM-urile, există instrumente de măsurare şi control ale standardului de calitate: prestația

formatorilor, respectarea tematicii şi orarului, prin rapoarte de monitorizare ale evaluatorilor (H, AJOFM Cluj).

Mai important decât calitatea este cerința ca meseriile în care se oferă formare să aibă căutare pe piața muncii. Furnizorii de formare sunt în mod special atenți la semnalele pieței, fie observând rata de absorbție a absolvenților săi, pe tipuri de meserii: *„cursurile sunt adecvate la piața muncii deoarece îşi demonstrează singure eficacitatea*" (F, INCDPM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.4.), fie prin studii de piață: de la documentarea statisticilor oficiale sau a anunțurilor de locuri de muncă din ziare până la chestionare adresate companiilor.

Alteori, un sistem de protocoale cu agenții economici pentru stagiul de practică al cursanților permite evaluarea foarte fină a pieței meseriilor: *„ştim cu exactitate ce agent economic are nevoie, într-un orizont de timp relativ apropiat, de noi angajați şi, atunci, acolo trimitem elevi să efectueze instruirea practică*" (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.).

Cu toate acestea, nu întotdeauna există o corespondență între cererea de pe piața muncii şi interesele beneficiarilor de cursuri (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.3. si 3.4.). Există meserii mai puțin dorite precum cele din industrie: sudori, confecționeri industriali de îmbrăcăminte, care – deşi au o oarecare căutare pe piața muncii – sunt considerate oarecum anacronice şi evitate de către beneficiari. În schimb, de un succes mai mare în ochii beneficiarilor se bucură meseriile din construcții, dar şi cele din alimentația publică (bucătari, ospătari) sau din domeniul înfrumusețării (coafori, frizeri). De aceea, o metodă la fel de bună de prospectare a pieței o constituie şi consultarea sau evaluarea beneficiarilor cursurilor de formare, de pildă prin chestionare de evaluare referitoare la meseriile în care aceştia ar dori să se inițieze sau să se califice în anul următor (H, AJOFM Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.).

În unele cazuri, ideea cursurilor se naşte în directă legătură cu activitatea desfăşurată de organizație şi care nu are legătură neapărat cu viața profesională sau cu semnalele pieței, precum este cazul unei organizații nonguvernamentale din Iaşi, care şi-a transformat campaniile din domeniul sănătății şi contracepției în cursuri de popularizare, utile participanților în viața zilnică.

Una dintre dificultățile relatate este şi aceea că, de multe ori, nu eficiența sau calitatea cursurilor fac diferența, ci prețul, favorizând răspândirea furnizorilor de formare cu preț de *dumping*, specializați în eliberarea certificatelor „la cerere" şi care nu oferă condiții adecvate de învățare. Reversul este că prețul scăzut tinde să se generalizeze, devenind o tactică pentru aproape toți furnizorii de formare, pentru a putea supraviețui pe piață, ceea ce conduce, evident, la menținerea pe ansamblu a unui standard calitativ inferior şi chiar a unui prestigiu scăzut al furnizorilor de formare.

3.6. Servicii de consultanță și de acompaniere

În general, furnizorii de formare „bifează” la capitolul serviciilor complementare de consultanță, orientare profesională, evaluare, acompaniere sau monitorizare a beneficiarilor, dar nicăieri nu am observat o ofertă integrată şi completă în acest domeniu.

De pildă, şi asupra acestui aspect vom mai insista, sistemul nonformal nu se promovează suficient şi nu duce o campanie susținută de *conştientizare*, *informare* şi *consiliere socioprofesională* a potențialilor săi beneficiari, care să se facă timpuriu, încă din liceu sau facultate şi care să-i orienteze pe tineri spre înțelegerea importanței cursurilor nonformale, dacă nu în detrimental învățământului formal, măcar în paralel cu acesta. La aceasta se adaugă lipsa acută a unor spații-pepinieră de recreere pentru tineri şi pentru petrecerea timpului în mod util, a căror prezență în preajma unităților nonformale de învățământ ar putea configura un nou trend, mai ales în rândul acelei categorii de tineri foarte pragmatici, care vor să facă rapid o carieră.

Unul dintre interlocutorii noştri venea cu întâmpinarea că aceste campanii de informare şi conştientizare ar fi ineficiente, atâta vreme cât în rândul tinerilor predomină modele negative: “*Dacă cineva v-ar fi spus la şcoală: ‘du-te şi angajează-te!’, l-ați fi ascultat neapărat? Dar dacă modelele din societate erau altele, atunci…*” (M, IFES Cluj Napoca – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.). I se poate răspunde că societatea civila, reprezentata inclusiv de furnizorii de formare, are chiar datoria, nu doar interesul, să difuzeze modele de bună practică, care să le contracareze pe cele negative.

Deşi am consemnat existența unor astfel de campanii de informare şi de conştientizare derulate în şcoli sau în sânul unor categorii defavorizate de tineri, în special de către AJOFM-uri, de tipul: “*cum să întocmesc un cv, să-mi aleg un loc de muncă care să se potrivească pregătirii mele profesionale*” (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.) sau campanii susținute prin diverse proiecte europene (Ex: Ruraltin), furnizorii privați de formare sunt mai puțin deschişi către astfel de inițiative. Pentru unii furnizori, aceste servicii sunt încremenite în proiect, tocmai datorită concurenței nemiloase care impune investiții şi costuri cât mai reduse.

Alți furnizori, precum Universitatea Populară Dalles, deşi şi-ar fi dorit spații de recreere pentru tineri, spun că nu dispun de ele. Există şi excepții, precum Grupul UCECOM, care dispune de 4 săli de calculatoare, dar numai pentru uz intern şi, în plus, de cantină-restaurant şi o bază sportivă, la care se adaugă serviciile de consiliere vocațională oferite de către psihologi.

În ceea ce priveşte serviciile de consiliere, acestea există dar, în majoritatea cazurilor, sunt mai puțin dezvoltate, căci în principiu, beneficiarii preferă să îşi selecteze singuri orientarea în carieră (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.). Se manifestă, după

părerea noastră, o anumită prejudecată a beneficiarilor referitoare la furnizorii de formare, precum că aceştia trebuie să ofere numai formare şi nimic altceva, dar care nu este propice dezvoltării acestor unități de învățământ.

În fine, unii furnizori au proiecte chiar grandioase în acest sens, precum Asociația Tinerilor Progresişti pentru Consiliere, Calificare şi Recalificare Argeş, care îşi propune să devină un fel de "ajofm" privat, specializat în tot ceea ce înseamnă informarea, consilierea, formarea şi reintergrarea profesională a şomerilor, şi care să facă concurență AJOFM-ului public (vezi Anexa 3, Interviu 3.5.), dar aceste inițiative sunt mai degrabă izolate.

Deşi serviciile pregătitoare există (spații de recreere, campanii de informare sau servicii de consiliere), acestea sunt totuşi insuficient dezvoltate, datorită lipsei de bani, dar şi a neîncrederii în eficiența lor din partea beneficiarilor, cât şi a furnizorilor înşişi. Există, ca să spunem aşa, o ofertă bogată de servicii de formare, dar nu şi o atmosferă corespunzătoare în jurul ei, care să-i confere prestanță în plan social. Poate că o strategie publică susținută de stimulare a unei atmosfere de educație şi profesionalism în jurul unităților de învățare nonformală ar fi benefică în acest sens.

În ceea ce priveşte celălalt aspect important al unităților de formare, anume serviciile de mediere a muncii, monitorizare şi acompaniere, acesta este ceva mai dezvoltat decât cel legat de consiliere şi orientare. Aici, beneficiarii sunt ceva mai pretențioşi, ei cerând de multe ori chiar garanții ale reusitei, nu doar, strict, formare profesională (M, AJOFM Argeş– vezi Anexa 3, Interviu 3.4.). Or, aşa cum s-a remarcat deja, furnizorii de formare mediază, de multe ori, între candidați şi angajatori, prin stagiile de practică derulate, funcționând indirect şi ca centre de plasare a forței de muncă (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.).

Legat de monitorizarea şi acompanierea absolvenților, mulți furnizori sunt direct interesați pentru a-şi putea evalua propria eficiență. AJOFM, mai cu seamă, îl utilizează ca indicator oficial al performanței sale : trebuie să aibă o rată a absorbției şomerilor de cel puțin 50% (H, AJOFM Cluj Napoca – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.). CRFPA îşi urmăreşte performanța pe baza aceluiaşi indicator, atingând în medie o rată de angajare globală de 60-70% a cursanților săi (vezi Anexa 3, Interviu 2.3.).

3.7. Structura sistemului de educație nonformală în orasele analizate

În urma identificării şi analizei statistice a unităților de formare profesională acreditate de CNFPA din cele 4 orașe analizate (Bucureşti, Piteşti, Iaşi şi Cluj-Napoca) a rezultat următoarea situație a acestora (Sursa: www.cnfpa.ro, iunie – noiembrie 2010):

3.7.1. Municipiul Bucureşti

i. Ponderea furnizorilor de formare autorizați CNFPA era în 2010 de 1 furnizor la cca. 3500 de locuitori

ii. Dintre furnizorii de formare autorizați, cea mai mare pondere o ocupă sectorul privat (95%), reprezentat de companii private (72%), respectiv ONG-uri (23%). Instituțiile publice reprezintă doar 5% din furnizorii de formare din raza Municipiului Bucureşti.

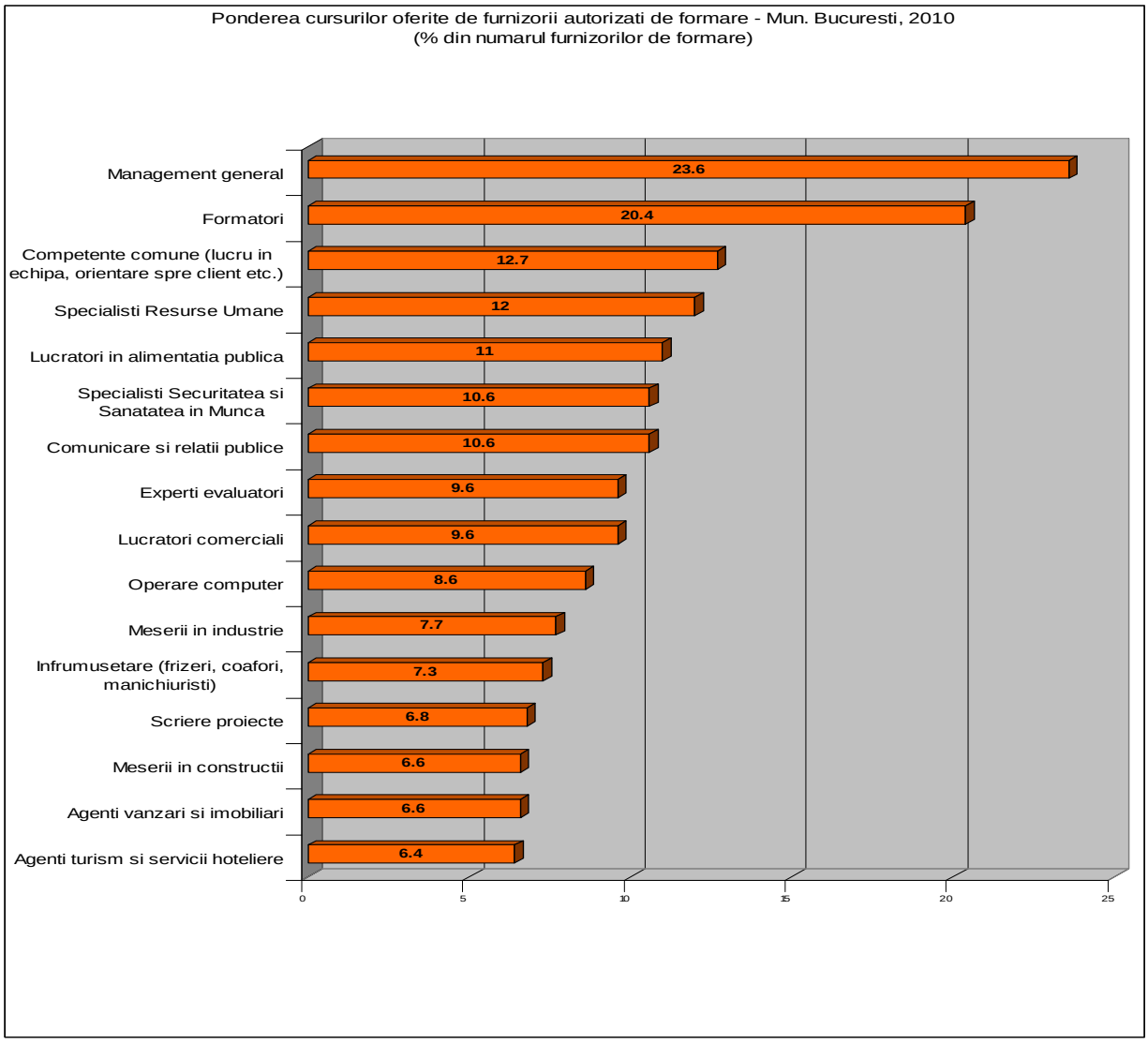
iii. Situația statistică pe tipuri de cursuri în Mun. Bucureşti era următoarea în 2010:

Tabel 3.7.1. Structura procentuală a cursurilor (%), prin raportare la numărul furnizorilor de formare – Municipiul Bucureşti

Administratie publica, management public	1,2
Lucratori in domeniul culturii	1,4
Designeri, decoratori	1,4
Meserii agricultura	1,6
Limbi straine	1,8
Mecanica fina si mestesuguri de lux	2
Experti financiari, management financiar	2,1
Afaceri, leadership	2,1
Marketing si publicitate	2,1
Fizioterapie	2,5
Asistenta sociala si baby-sitting	2,7
TIC plus (operatori retele, tehnica web, programe profesionale etc.)	3,2
Operatori masini	3,4
Mecanica auto	3,4
Secretariat, birotica	4
Contabilitate	4,8
Electricieni si electronisti	5,3
Specialisti proiecte europene, management proiecte	5,7
Paza si protectie	6
Achizitii publice	6,2
Agenti turism si servicii hoteliere	6,4
Agenti vanzari si imobiliari	6,6
Meserii in constructii	6,6
Scriere proiecte	6,8
Infrumusetare (frizeri, coafori, manichiuristi)	7,3
Meserii in industrie	7,7
Operare computer	8,6
Lucratori comerciali	9,6
Experti evaluatori	9,6
Comunicare si relatii publice	10,6
Specialisti Securitatea si Sanatatea in Munca	10,6
Lucratori in alimentatia publica	11
Specialisti Resurse Umane	12

Competente comune (lucru in echipa, orientare spre client etc.)	12,7
Formatori	20,4
Management general	23,6
Altele	28

Grafic 3.7.1.



Se constată că managementul (23,6%), formarea de formatori (20,4%), competențele comune (12,7%) şi resursele umane (12%) reprezintă cel mai des întâlnite tipuri de cursuri în rândul furnizorilor de formare autorizați din Bucureşti. Dintre meserii, cele mai frecvente sunt cele din alimentația publică (ospătari, bucătari etc.), care se regăsesc la 11% dintre furnizori, lucrătorii comerciali (9,6%), meserii din industrie (7,7%), domeniul înfrumusețării (7,3%) şi construcții (6,6%). Foarte puțin prezente la furnizorii autorizați, dar care se regăsesc probabil mai mult la cei neautorizați, sunt competențele clasice transferabile precum: operare calculator (doar 8,6%), TIC plus (3,2%) sau limbi străine (doar 1,8%). Acestea au cunoscut, probabil, şi un declin semnificativ în ultimii ani, în ceea ce priveşte gradul de interes al cursanților.

3.7.2. Județul Argeş

i. Ponderea furnizorilor de formare este una foarte redusă pe cuprinsul Județului Argeş, de cca. 1 furnizor la 10 000 de locuitori, şi în acelaşi timp foarte inegală, cu o concentrare foarte ridicată în zona Municipiului Piteşti, de un furnizor la cca. 3 300 locuitori (foarte apropiată de cea din Bucureşti) față de restul județului, de numai un furnizor la 30 000 de locuitori.

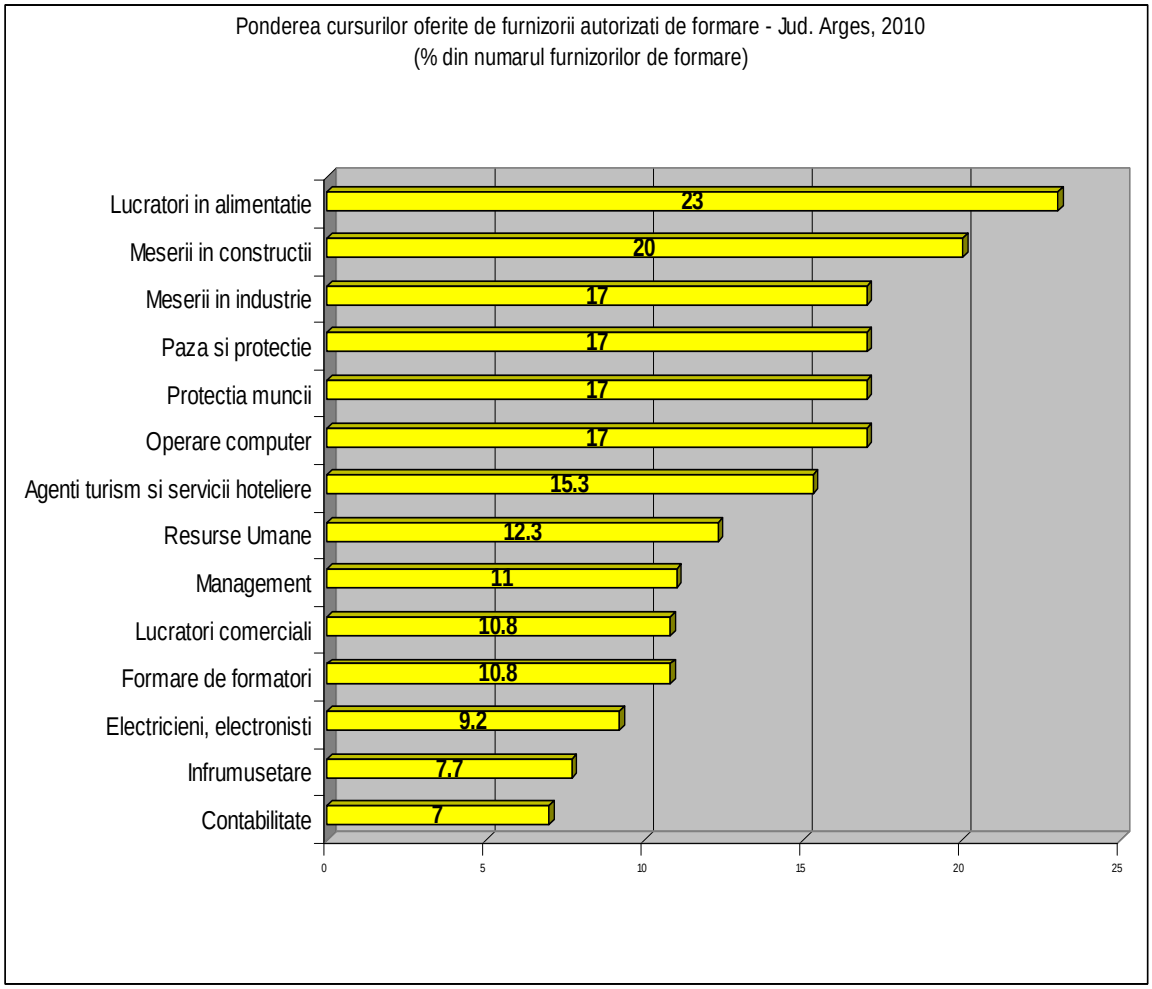
ii. Distribuția pe tipuri de instituții este următoarea: 82% unități private, dintre care 60% companii şi 22% ONG-uri, restul fiind reprezentat de unități publice: 18%, reprezentând aproape o cincime din totalul furnizorilor de formare din județ, față de Bucureşti unde instituțiile publice reprezintă doar 5% din furnizorii de formare, iar companiile private sunt mult mai bine reprezentate.

iii. În ceea ce priveşte compoziția pe cursuri, situația este oarecum diferită fata de Bucureşti:

Tabel 3.7.2. Structura procentuală a cursurilor (%), raportat la numărul furnizorilor de formare – Județul Argeş

Mecanici auto	1,5
TIC plus	1,5
Marketing, publicitate	1,5
Afaceri, leadership	1,5
Agenti vanzari, imobiliari	1,5
Fizioterapie	2,8
Meserii in agricultura	4,6
Asistenta sociala si baby-sitting	4,6
Limbi straine	4,6
Evaluatori	6,1
Contabilitate	7
Infrumusetare	7,7
Electricieni, electronisti	9,2
Formare de formatori	10,8
Lucratori comerciali	10,8
Management	11
Resurse Umane	12,3
Agenti turism si servicii hoteliere	15,3
Operare computer	17
Protectia muncii	17
Paza si protectie	17
Meserii in industrie	17
Meserii in constructii	20
Lucratori in alimentatie	23
Altele	11

Grafic 3.7.2.



In Arges, predomină meseriile, în special alimentație publică: 23% în Argeş față de doar 11% în Bucureşti, construcții: 20% față de 6,6% (în Bucureşti), industrie: 17% față de 7,7% (în Bucureşti), pază şi protecție: 17% față de 6% (în Bucureşti). Predomină de asemenea cursurile în domeniul turismului (15,3%) față de 6,4% în Bucureşti, calculatorului (17%) față de doar 8,6% în Bucureşti sau al limbilor străine (4,6%) față de doar 1,8% în Bucureşti. Domeniul managementului este în schimb slab reprezentat (11%) față de 23,6% dintre furnizori în Bucureşti, ca şi acela al formării de formatori (10,8%) față de 20,4% în Bucureşti. În ceea ce privește alte domenii, precum: resursele umane (12,3%), lucrătorii comerciali (10,8%) sau infrumusetare (7,7%), lucrurile nu stau diferit între cele două zone analizate. Ceea ce mai particularizează Județul Argeş este preocuparea slabă a furnizorilor în domeniul proiectelor europene sau al scrierii de proiecte.

3.7.3. Județul Iaşi

i. În Județul Iaşi, se constată o situație pe ansamblu mai bună decât în Argeş, anume de un furnizor autorizat la cca. 6 700 de locuitori, față de 1 furnizor la 10 000 (Argeş), dar şi de data aceasta polarizarea între oraşul Iaşi şi restul județului este foarte accentuată.

ii. Ca o particularitate, activitatea de formare din Iaşi este foarte bine reprezentată de ONG-uri, care exprimă aproape 30% din totalul furnizorilor de formare, față de ponderea obişnuită a acestora de 22-23% întâlnită în Bucureşti şi Argeş. Restul o reprezintă societățile comerciale: 58%, apropiat de situația Argeşului, şi instituțiile publice: 13%, adică o zecime din totalul furnizorilor.

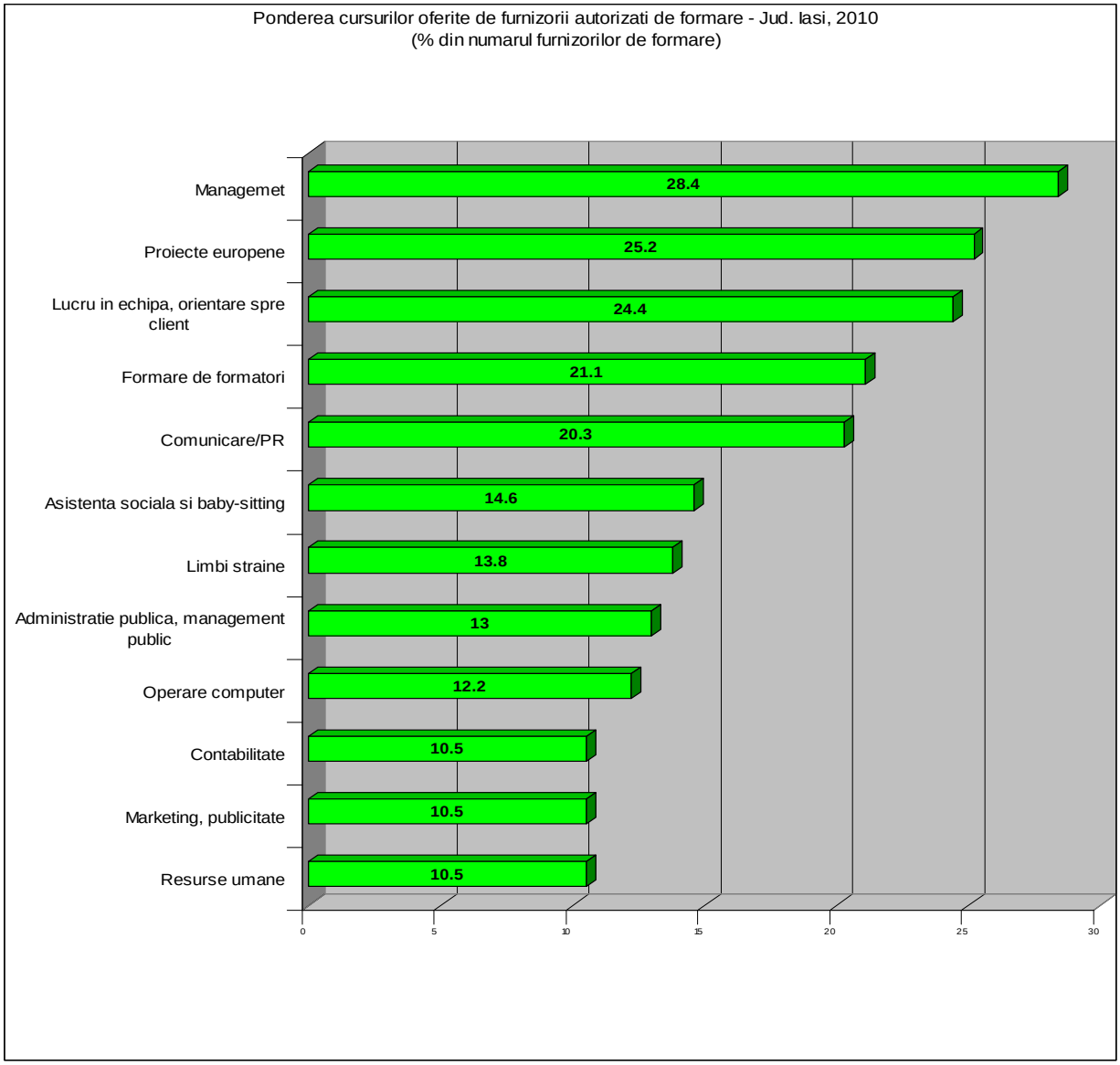
iii. Ca şi în cazul Municipiului Bucureşti, în Județul Iaşi predomină competențele intelectuale printre preferințele furnizorilor de cursuri: management (28,4%), proiecte europene (25,2%), formare de formatori (21,1%), comunicare (20,3%), dar şi competențe de ordin general sau comune, precum orientarea spre client şi lucrul în echipă (24,4%). Ca şi în Bucureşti, meseriile sunt în schimb mai slab cotate de furnizori: alimentație publică (9,7%), industrie (7,3%), infrumusețare (6,5%) sau construcții (6,5%).

Tabel 3.7.3. Structura procentuală a cursurilor (%), raportat la numărul furnizorilor de formare – Județul Iaşi

TIC plus	4,8
Fizioterapie	4,8
Evaluatori	5,7
Operatori masini	5,7
Mecanica auto	5,7
Afaceri, leadership	6,5
Meserii in constructii	6,5
Infrumusetare	6,5
Meserii in industrie	7,3
Agenti turism si servicii hoteliere	7,3
Agenti comerciali, imobiliari	9,0
Achizitii publice	9,7
Alimentatie publica	9,7
Paza si protectie	9,7
Resurse umane	10,5
Marketing, publicitate	10,5
Contabilitate	10,5
Operare computer	12,2
Administratie publica, management public	13,0
Limbi straine	13,8
Asistenta sociala si baby-sitting	14,6

Comunicare/PR	20,3
Formare de formatori	21,1
Lucru in echipa, orientare spre client	24,4
Proiecte europene	25,2
Managemet	28,4
Altele	30,0

Grafic 3.7.3.



Ca o particularitate a Județului Iași, observăm importanța acordată de furnizorii autorizați limbilor străine (13,8%) față de 4,6% în Argeş şi doar 1,8% în Bucureşti, asistenței sociale şi baby-sitting-ului (14,6%) față de 4,6% în Argeş şi 2,7% în Bucureşti, respectiv managementului public (13%) față de celelalte două cazuri analizate anterior.

3.7.4. Județul Cluj

i. În Județul Cluj, am întâlnit cea mai bună situație după Bucureşti din punct de vedere al numărului de furnizori de formare autorizați: 1 furnizor la cca. 5 000 de locuitori.

ii. Din punct de vedere al compoziției după statutul furnizorilor de formare, ca şi în Bucureşti, peisajul este dominat de societățile comerciale: aproape trei sferturi (cca. 71%) din totalul furnizorilor, în timp ce ONG-urile reprezintă o cinicime (20%), iar instituțiile publice doar o zecime (9%).

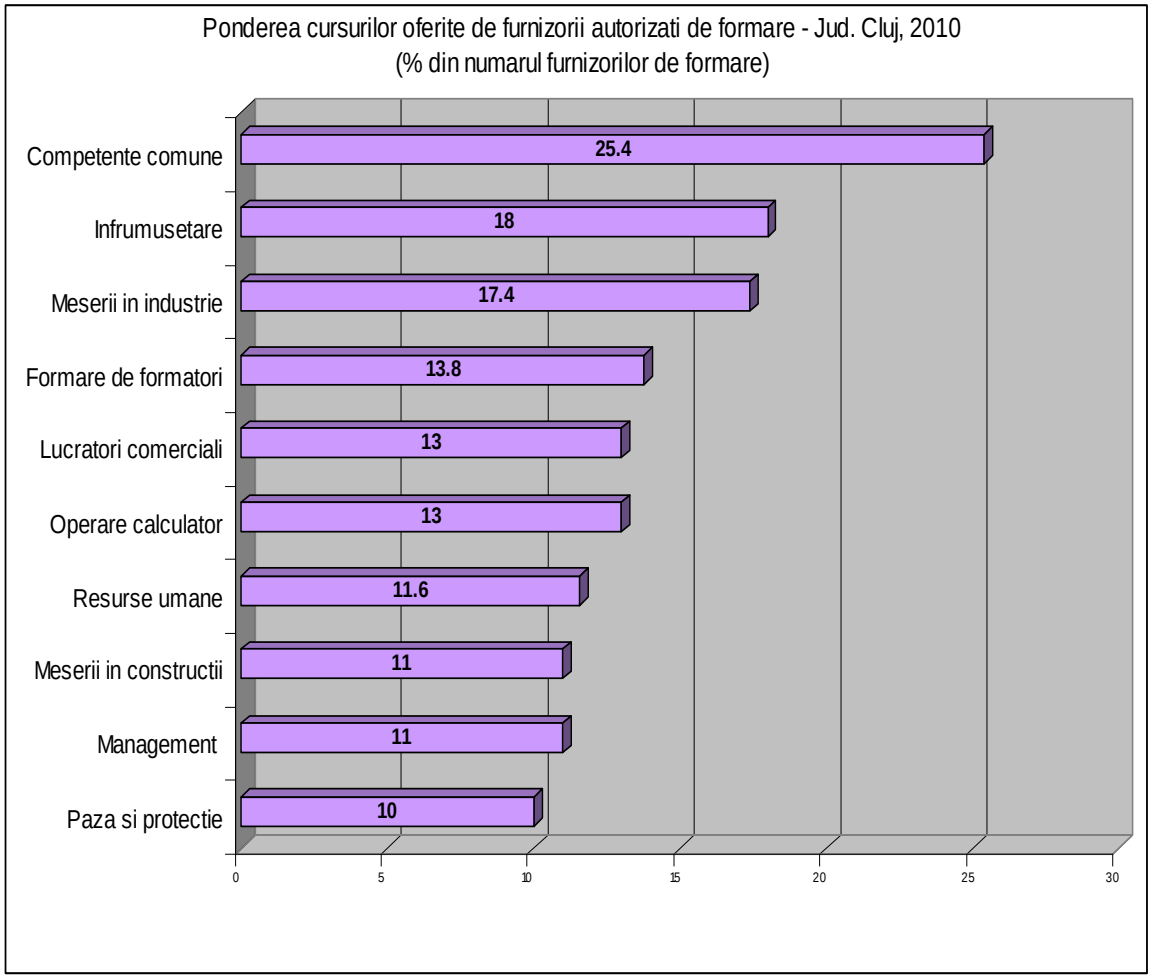
iii. În Județul Cluj, accentul principal cade pe formarea competențelor comune sau transferabile: lucru în echipă, orientare spre client etc. (25,4%). În rest, spre deosebire de celelalte zone analizate, nicio competență nu este foarte clar profilată. Remarcăm, totuşi, că domeniul înfrumusețării predomină printre celelalte meserii: 18% din preferințele furnizorilor, față de doar 7,7% în Argeş, 7,3% în Bucureşti şi numai 6,5% în Iaşi, urmată de meseriile în industrie care, se pare, au mare căutare în Cluj: 17,4%, asemănător cu Argeşul (17%), dar net superioară situației din Bucureşti şi Iaşi (7-8%). Mai putem remarca accentul pus în Cluj pe pregătirea lucrătorilor comerciali (13%), dar şi a formatorilor (13,8%), în domeniul calculatoarelor (13%), resurselor umane (11,6%) sau în construcții (11%). În ceea ce priveşte managementul, accentul este mult mai slab în Cluj (11%) față de Iaşi (28,4%) sau Bucureşti (23,6%).

Tabel 3.7.4. Structura procentuală a cursurilor (%), raportat la numărul furnizorilor de formare – Județul Cluj

Mecanica auto	3
Operatori masini	3,6
Agricultura	3,6
TIC Plus	3,6
Lucratori in domeniul culturii	3,6
Electricieni, electronisti	4,3
Limbi straine	5,1
Afaceri, leadership	5,8
Proiecte europene	5,8
Agenti turism	5,8
Fizioterapie	6,5
Achizitii publice	6,5
Management public	6,5
Baby-sitting si asistenta sociala	7,2
Agenti vanzari, imobiliari	7,2
Alimentatie publica	8
Paza si protectie	10

Management	11
Meserii in constructii	11
Resurse umane	11,6
Operare calculator	13
Lucratori comerciali	13
Formare de formatori	13,8
Meserii in industrie	17,4
Infrumusetare	18
Competente comune	25,4
Altele	32

Grafic 3.7.4.



Domeniile mai slab reprezentate sau foarte slab reprezentate, comparativ cu alte zone, sunt în general competențe precum: proiecte europene, scriere de proiecte, comunicare, marketing sau protecția muncii, pe care furnizorii de formare acreditați din Cluj tind să le evite.

4. Particularități ale participării tinerilor la educația nonformală. Oportunități şi obstacole

Cel de-al doilea obiectiv al cercetării a constat în analiza oportunităților şi obstacolelor specifice sistemului românesc de educație nonformală, din perspectiva cerințelor de integrare şi dezvoltare profesională ale tinerilor. În această privință, am grupat rezultatele cercetării in doua categorii:

i. oportunitățile şi factorii pozitivi care influențează participarea tinerilor la educația nonformală, cât şi

ii. obstacolele si factorii inhibitori care blochează participarea acestora.

4.1. Oportunități şi factori favorizanți ai participării tinerilor la educația nonformală

4.1. – 1

Nevoia de învățare continuă şi de modernizare a cunoştințelor profesionale, în contextul societății bazate pe cunoaştere reprezinta, astăzi, una dintre oportunitățile cele mai importante ale dezvoltarii sistemului educației nonformale. După cum confirmă analizele statistice, există indiscutabil o tendință generală a tinerilor de a-şi prelungi perioada de calificare, de a opta tot mai mult pentru învățământul cel mai eficient – public sau particular – sau de a urma forme de educație alternativă : traininguri, pregătirea în utilizarea calculatorului şi în limbile străine, participarea la cursuri diverse, inclusiv la formări profesionale la locul de muncă etc.: *„în ultimul timp, se poate constata o schimbare de optică asupra procesului de reconversie profesională; înainte, exista o reticență mai mare față de ideea schimbării meseriei, dar astăzi perspectiva s-a schimbat*" (H, AJOFM Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.). De asemenea, *orientarea tinerilor spre piața europeană a muncii* reprezintă o altă fațetă importantă a creşterii participării tinerilor la educația alternativă (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.).

4.1. – 2

Creşterea mobilității ocupaționale şi profesionale, apariția unei categorii de tineri în plină dezvoltare – oameni cu inițiativă, cu mobilitate profesională crescută, manageri profesionişti etc., capabili să se adapteze "din mers" la noile realități economice – este un alt proces important care favorizează stimulează educația nonformală şi dezvoltarea economică. În plus, lipsa locurilor de muncă şi slaba remunerare a celor existente îi transformă pe tineri într-o categorie deosebit de mobilă teritorial, manifestată nu doar pe plan intern, ci şi pe plan internațional.

4.1. – 3

Orientarea tinerilor spre micile afaceri şi spre cultura antreprenorială este o altă faţetă pozitivă a faptului că tinerilor nu li se dau foarte multe şanse pe piaţa muncii, fiind obligaţi să se se reorienteze şi să se adapteze „din mers" la realitate. Cercetările proprii şi sondajele efectuate în ultimul timp reflectă o tendinţă spectaculoasă de dublare a ponderii agenţilor independenţi (patroni şi lucrători pe cont propriu) din rândul tinerilor cu vârste între 15 şi 34 de ani, de la doar 8% din totalul populaţiei tinere active în 2000, spre cca. 15% din masa populaţiei tinere active în 2007 (ISE, Starea tineretului in cifre si date, 2010). Ceva mai lentă, dar totuşi ascendentă, este şi dinamica tinerilor patroni din totalul populaţiei tinere active, de la 0,5% în 2000 spre 1% în 2006 (Idem). În acest sens, tinerii tind să impună un nou *dynamis* al dezvoltării socio-economice şi o nouă cultură organizaţională, construită în jurul nucleului de valori tipice societăţii actuale, precum: învăţarea continuă, pregătirea temeinică şi spiritul autodidact.

4.1. – 4

Alături de factorii structurali amintiţi mai sus, un factor favorizant îl constituie, categoric, şi specificul sistemului de educaţie nonformală însuşi, care oferă, comparativ cu învăţământul formal, mai multă flexibilitate, adaptare la nevoile beneficiarilor, aplicativitate, la care se adaugă binenţeles „*factorul timp ... cursurile de calificare durează cam 20 de săptămâni*" (P, Eurodeal Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.2.), cât şi cheltuielile, incomparabil mai reduse, în medie. Este clar că furnizorii de formare sunt mai atenţi la semnalele pieţei şi mai capabili de a veni în întâmpinarea atât a beneficiarilor săi, cât şi a angajatorilor. Iată şi mărturia unui tânăr – potenţial beneficiar al cursurilor de formare – în această privinţă: „*într-un fel sunt bune pentru că te învaţă în juma' de an pur şi simplu o meserie ... şi acolo chiar te învaţă la obiect ... nu te ia cu teorii*" (A, 18 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu focus elevi 3.1.).

4.1. – 5

În ultima vreme, o altă mare calitate a acestor unităţi de învăţământ este şi aceea că funcţionează, prin stagiile de practică, indirect ca centre de *plasare a forţei de muncă*, permiţând interrelaţionarea dintre cursanţi şi angajatori, făcându-le cu atât mai atractive pentru beneficiari (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.). Una din cheile succesului furnizorilor de formare constă tocmai în această practică benefică: de a încheia protocoale pentru instruire practică cu agenţi economici. Aceasta face ca randamentul unităţilor de învăţare nonformală să fie net superior celui din învăţământul formal, asigurând în unele cazuri relatate o rată de inserţie profesională de 90%, „*lucru remarcabil ... comparativ cu învăţământul de stat* [formal]

unde procentul este undeva sub 10% ... îl puteți verifica la Institutul de Statistică" (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.).

4.1. – 6

Totodată, prin flexibilitatea mai mare a unităților nonformale, s-a permis atragerea şi selecția pozitivă de specialişti şi practicieni în activitatea de formare, permițând pe de o parte ca sistemul educației nonformale să câştige în calitate, iar pe de altă parte ca anumite meşteşuguri şi meserii să nu se piardă, să fie transmise mai departe într-un mod eficient, creând premisele totodată ale dezvoltării practicii antreprenoriale în rândul beneficiarilor.

4.1. – 7

La cele amintite se adaugă funcția sistemului de educație nonformală de a oferi „a doua şansă" tinerilor, în special a celor defavorizați, care din diferite motive, au abandonat şcoala sau nu au fost suficient de orientați profesional (ANSIT, Experiențe educaționale non-formale în viața tinerilor, 2008). Într-adevăr, *sistemul educației nonformale are şi funcția socială foarte importantă de a asigura îmbunătățirea competențelor dobândite în şcoală, un fel de „şlefuire" a absolvenților şi pregătirea lor mai adecvată pentru muncă, carieră şi viață în general.*

4.1. – 8

Campaniile susținute de instituțiile abilitate (în special AJOFM) în vederea creşterii flexibilității tinerilor pe piața muncii reprezintă de asemenea o contribuție importantă la crearea unei atmosfere general favorabile învățării continue şi în particular educației în regim nonformal. Într-adevăr, AJOFM organizează periodic burse ale tinerilor absolvenți, târguri de *job*uri şi alte evenimente, precum şi campanii de informare, menite să-i învețe pe tineri cum să se prezinte în fața angajatorilor şi cum pot să se pregătească pentru muncă şi viața reală (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.). Din păcate, acest model de bună practică nu a fost stimulat suficient prin programe publice inclusiv în rândul furnizorilor privați, care se confruntă încă cu probleme bazale: incertitudinea, lipsa de fonduri sau concurența neloială.

4.1. – 9

Diversitatea ofertei de cursuri reprezintă o altă caracteristică proprie sistemului educației nonformale, care vine în întâmpinarea nevoilor de dezvoltare personală şi profesională a tinerilor şi adulților (ANSIT, Experiențe educaționale non-formale în viața tinerilor, 2008). Dacă privim spre tabloul tipurilor de cursuri acreditate din marile oraşe analizate, vom vedea că paleta ofertei este foarte largă, incluzând atât calificări sau perfecționări în meserii cu cerere, cât

şi cunoştinţe de ordin general, competenţe suplimentare, competenţe transferabile, noţiuni proprii culturi organizaţionale, menite a creşte flexibilitatea beneficiarilor pe piaţa muncii şi de a le spori şansele de integrare.

4.1. – 10

În fine, un alt factor pozitiv al participării tinerilor la educaţia nonformală este şi faptul că îi face mai conştienţi de importanţa învăţării, îi orientează mai bine pe piaţa muncii şi le cultivă în general o atitudine propice dezvoltării continue.

4.1. – 11

Mai putem adăuga aici şi un factor conjunctural. După mărturia unora dintre interlocutori, evenimentele politice din ultimul an, precum creşterea TVA-ului, reducerea salariilor bugetarilor şi perspectiva disponibilizărilor în sectorul public, au avut şi un rol să-i spunem educativ, deşi poate suna cinic: „*oamenii au devenit mult mai interesaţi de pregătirea lor profesională*" (P, Eurodeal Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.2.).

4.2. Obstacole şi dificultăţi ale participării tinerilor la educaţia nonformală

4.2. – 1

Un factor care influenţează negativ participarea tinerilor la educaţia nonformală îl constituie categoric *ruptura dintre generaţii* şi *percepţia negativă generală asupra tineretului*, în parte justificată de atitudinea lor delăsătoare, dar pe de altă parte indusă chiar de climatul de neîncredere creat în jurul lor: „*e clar că, undeva, este un conflict, o ruptură clară ... între generaţii*" (B, UP Dalles Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.1.) – fapt ce îi împiedică pe tineri să se descătuşeze, având drept cauză principală faptul că generaţia de peste 50 de ani deţine încă posturile cheie din societate. În ciuda progreselor înregistrate de creştere a participării tinerilor la viaţa economică şi socială, remarcăm că, din păcate, relaţia tineri – adulţi este încă deficitară în defavoarea primilor iar schimbul de generaţii cunoaşte un ritm deosebit de lent. O astfel de situaţie conduce, din păcate, la scăderea dramatică a participării civice a tinerilor şi a încrederii în instituţii, dovedind un înalt grad de *alienare* socială, cu efecte dintre cele mai negative şi asupra participării economice.

Ca urmare a climatului de neîncredere generală creat în jurul lor, tinerii tind să fie delesători, nu au încredere în ei înşişi şi nu fac suficiente eforturi în vederea dezvoltării lor personale sau a căutării unui loc de muncă (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.). Un studiu din 2008 confirmă faptul că preocuparea constantă a tinerilor de a căuta un loc de

muncă este scăzută, fiind prezentă doar la o treime dintre aceştia (33%). Mijloacele la care apelează cel mai des tinerii în vederea unui loc de muncă bun sunt prietenii, rudele şi cunoştinţele (30%). Doar 14% caută anunţuri în ziare şi doar 11% caută sau aplică pe Internet (ANSIT, Orientări şi valori ale tinerilor cu privire la carieră şi muncă, 2008). Apoi, tinerii sunt tentaţi, pe de o parte, să adopte o cultură a „imaginii": *„doresc să ardă etape: vreau să fiu direct şef, director..."* (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.), probabil şi ca urmare a răspândirii unor modele sociale negative, în care munca este tot mai mult discreditată: *„marea masă a tinerilor sunt foarte dezorientaţi şi sunt într-o stare de inducţie de viaţă dulce*" (B, UP Dalles Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.1.), iar pe de altă parte sunt vulnerabili în faţa vieţii, doar o mică parte a tinerilor reuşind să se descurce pe cont propriu.

Angajatorii, la rândul lor, nu au încredere în tinerii şomeri sau în absolvenţi, preferând angajarea persoanelor cu experienţă, cam între 30 şi 45 de ani (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.), după cum relatează şi un tânăr: *„peste tot unde încerci, se cere minim un an, trei ani experienţă ; păi dacă noi abia am terminat o şcoală, cum să avem experienţă*" (B, 17 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus tineri 3.1.). Adevărul crud este că tinerii migrează în străinătate, iar cei care nu reuşesc să plece, visează în permanenţă s-o facă cândva: *„oamenii tind să se ducă în străinătate pentru că acolo îţi găseşti aproape sigur ... şi mult mai bine plătit decât aici*" (A, 18 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus tineri 3.1.).

4.2. – 2

„Lipsa de şansă la absolvirea studiilor superioare" (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.) dar şi la absolvirea unei şcoli în general este o altă cauză gravă care împiedică motivarea tinerilor pentru educaţia continuă şi viaţa profesională. Spre pildă, în ciuda subvenţiilor acordate prin AJOFM, angajatorii evită tinerii absolvenţi, aşa încât s-a cheltuit doar jumătate din suma alocată AJOFM pe 2010 în acest sens. Acesta este un semnal nu doar de neîncredere la adresa tinerilor, dar şi unul de neîncredere în sistemul formal de învăţământ: *„pregătirea şcolară iniţială a scăzut foarte mult ca nivel*" (T, CRFPA Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.3.). Alţi interlocutori au acuzat nu doar lipsa de abilităţi primare, ci şi aceea a competenţelor transferabile: *„Tinerii de azi ... folosesc foarte mult calculatorul. Nu mai ştiu să scrie de mână, nu mai ştiu să facă o cerere, un cv, o scrisoare de intenţie ... Degeaba ştii o meserie dacă nu ştii să te prezinţi la un angajator*" (P, Eurodeal Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.2.) ; în schimb, tinerii sunt pretenţioşi şi *„vor să câştige repede*" (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.). Adevărul este, în opinia interlocutorilor, că învăţământul formal *„este mult prea teoretizat şi tinerii, când termină facultatea nu au niciun fel de deprinderi practice*" (H, AJOFM Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.).

Astfel, despre managementul si politica internă a unităților de învățământ, se spune că acestea: a) nu încurajează suficient activitățile *extracurriculare* de informare, conştientizare, orientare în carieră (B, 17 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu focus elevi 3.1.); b) nu inițiază suficient parteneriate cu autorități locale, companii şi furnizori de formare în vederea creşterii abilităților de orientare socioprofesională a tinerilor şi chiar a uşurării tranziției de la şcoală la muncă; c) în fine, nu încurajează şi nici măcar nu recunosc (nu bonifică) activitățile practice ale tinerilor în afara şcolii: inițiative, proiecte, acțiuni civice sau voluntariat (C, expert de tineret, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.3.). Se degajă impresia că şcolile educă tinerii, dar pe de altă parte, duc o politică oarecum izolaționistă: „*inainte se făceau vizite la fabrici. Acum, nu se mai aude de aşa ceva, iar tineretul este rupt de realitate ... tot ce învață ei la şcoală nu-şi mai găseşte conexiunea în praxis*" (R, student, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu Focus studenti 1.1.). Este vorba despre o scădere generală a încrederii în şcoală, inclusiv in randul elevilor inşişi: „*cu şcoala nu faci nimic*" (M, 18 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus tineri 3.1.); nu însă şi o lipsă de interes pentru educația în sine: „*dar şi fără şcoală ... nu poți reuşi*" (Idem).

O critică şi mai puternică este adresată unităților de învățământ superior, a căror management este interesat mai mult spre câştiguri şi mai puțin de soarta absolvenților săi. Astfe, in România, sunt „*procente importante de facultăți, din domeniul ştiințelor economice şi sociale, care produc şomeri*" (M, IFES Cluj – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.) ; „*aceste fabrici de şomeri*" (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.) ; „*piața este saturată de absolvenți de universități ... de regulă care nu au corespondent cu piața forței de muncă*" (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.) ; „*părerea mea este că se fabrică studenți*" iar „*şcoala nu se mai acordă cu timpurile*" (B, UP Dalles Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.1.) ; „*este mult prea teoretizat şi tinerii când termină facultatea nu au niciun fel de deprinderi practice*" (H, AJOFM Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.) sau, ca să citäm, un tânăr: „*degeaba faci o facultate, de exemplu management, că mulți se duc, dar o faci degeaba*" (B, 17 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus elevi 3.1.).

Rezultatul este alarmant: absolvenții fie „îngroaşă" numărul şomerilor: „*mi se pare foarte neplăcut ca azi să-ți dai licența şi mâine să trebuiască să-ți depui dosarul la AJOFM*" (H, AJOFM Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.1.), fie acceptă posturi mai prost plătite: în principiu, „*tinerii îşi găsesc mai uşor de lucru, dar sunt mai prost plătiți; li se cere experiență şi ... nu li se dau foarte multe şanse pentru a câştiga mai bine*" (Idem), fie ajung să se deprofesionalizeze cronic, ocupând posturi inferioare calificării lor. În fine, mai există o categorie de absolvenți care preferă să-şi prelungească această stare ambigua, urmând o altă facultate sau mai multe mastere, nu neapărat din dorința de a se specializa, ci de a-şi „păcăli" proprii părinți şi de a-şi prelungi situația de întreținuți ai acestora. Problema este că, finalmente,

ei pot pierde contactul cu realitatea, fiindu-le foarte greu să-şi revină (M, IFES Cluj – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.). Aceste aspecte relatate ne confirmă, în fond, ideea că *absolvenţii de învăţământ superior sau de licee teoretice fără loc de muncă tind să devină o categorie socială de risc tot mai bine reprezentată*, din păcate, care ar impune de urgenţă măsuri de protecţie sau politici adecvate din partea statului român.

4.2. – 3

Lipsa unei campanii susţinute de informare şi de conştientizare a tinerilor, care să fie demarată timpuriu, încă din şcoli, la iniţiativa autorităţilor locale, şcolii înseşi, furnizorilor de formare, companiilor private, şi eventual susţinută din fonduri publice, este un alt factor care îşi pune, credem noi, amprenta într-un mod negativ asupra atmosferei generale de învăţare, cât şi asupra orientării profesionale a tinerilor, după cum tinerii înşişi afirmă: *„am putea să facem mai mult o mediatizare, să facem mult mai populară chestia asta* [adică educaţia nonformală]" (A, 18 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus elevi 3.1.). Rezultatul este, din păcate, *lipsa unei culturi autentice a formării profesionale* la nivelul tinerilor. Astfel, *datorită anvergurii foarte reduse a acestor campanii de informare, mediatizare, conştientizare, orientare*, în mintea multor tineri predomină reticenţa sau mai degrabă dezinteresul („lenea") atât pentru formarea continuă şi, cu atât mai puţin, pentru cea în regim nonformal.

De cele mai multe ori, nevoia este cea care îi împinge de fapt pe adulţi şi pe tineri să urmeze astfel de cursuri, când îşi dau seama că nu mai au alternative sau, alteori, atunci când sunt obligaţi de lege, precum în cazul şomerilor înscrişi în evidenţele AJOFM-urilor. La aceştia se adaugă categoria nedorită a „vânătorilor" de certificate, orientaţi mai degrabă oportunist pe piaţa muncii, dar lipsiţi de o etică sau o cultură a muncii corespunzătoare. Lipseşte în rândul tinerilor, ca să spunem aşa, o atitudine preventivă: de exemplu, a face cursuri de formare spre a fi bine pregătit pentru angajare sau pentru provocările unui alt loc de muncă. Dimpotrivă, tinerii se mulţumesc cu ceea ce au primit în şcoală, mizează pe noroc sau se rezumă la meserii învăţate „după ureche". Nu există o cultură suficient de dezvoltată a *învăţării pentru sine*. De multe ori, tinerii de astăzi insistă să urmeze o facultate sau în master, fără a avea vocaţie în domeniu. Alteori, deşi realizează ineficienţa practică a unor cursuri, continuă să le urmeze sau, dimpotrivă, nu-şi mai depun niciun interes pentru facultate.

În multe alte cazuri, nu există o continuitate firească a etapelor de învăţare, predominând mai degrabă confuzia şi nehotărârea: *„liceul ar contribui* [la profesionalizare] *dacă te-ai duce pe specialitatea liceului în continuare la facultate ... dar nu sunt multe persoane care doresc asta şi se duc pe cu totul altă cale*" (A, 18 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus elevi 3.1.). Mulţi dintre tineri refuză în principiu să se gândească la viitor sau la

ceea ce au de făcut practic pentru a urma o profesie sau eventual o carieră, sunt puțin selectivi în alegerea cursurilor şi, cu atât mai puțin, sunt dispuşi să combine forme diferite de învățare care să-i ajute în viață. Concluzia este, din păcate, că mulți tineri nu fac cursurile din plăcere sau din vocație, ci doar aşa „*ca să aibă un job, o meserie ... ca după aia să se angajeze, indiferent pe câți bani sau pe ce durată*" (A, 18 ani, Piteşti – Anexa 3, Interviu Focus elevi 3.1.).

Este, de asemenea, insuficient dezvoltată cultura de a face cursuri pentru sine: „*nu poți face față nicăieri dacă nu ai educație ... dar trebuie şi autoeducație*" (R, student, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu Focus studenti 1.1.). Putem vorbi mai degrabă despre *dezinteresul* tinerilor pentru mediu social, civism, mediu natural, condiții de muncă, igienă etc., adică tot ce reprezintă baza unei atitudini sănătoase în fața vieții. În contrast cu starea de lucruri relatată, „*ar trebui mai multe module în şcoli din diverse domenii practice, precum şi cursuri de conştientizare a importanței climatului de muncă*" (F, INCDPM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.4.). Tinerii din România sunt slab orientați spre cursuri utile vieții lor zilnice, cât şi spre aşa-numitele competențe generale, transversale, cărora mulți nu le văd utilitatea, precum: comunicarea, lucrul în echipă, flexibilitatea pe piața muncii, comportamentul la angajare sau față de clienți, managementul vieții personale, cultivarea propriei imagini etc., deşi s-a dovedit că acestea au o importanță covârşitoare în creşterea şanselor de profesionalizare şi a performanței angajaților.

4.2. – 4

Aici, survine celălalt mare neajuns complementar celui anterior: *lipsa de cultură a angajatorilor în ceea ce priveşte domeniul dezvoltării resurselor umane*. De cele mai multe ori, angajatorii nu conştientizează suficient de mult importanța investiției în resursele umane ale companiilor lor, impunându-şi singuri limite în ceea ce priveşte creşterea performanței, a creativității, nivelului de comunicare etc. În plus, „*atitudinea angajatorilor este orientată spre certificate*" (I, Eurocor Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.6.). Adevărul e că multe dintre ele sunt obligatorii iar încadrările țin şi ele cont de diplomele sau certificatele dobândite.

Lipsa unei mentalități corespunzătoare s-ar face, de asemenea, simțită prin lipsa unor *hold*-inguri care să investească în capitalul uman, să-l urmărească încă de pe băncile şcolii, să-l formeze progresiv prin campanii susținute şi să şi-l atragă. Într-adevăr, angajatorilor li se reproşează că nu transmit semnale sistematice pe piață, nu comunică, nu cooperează suficient de bine cu unitățile de învățământ formale şi nu se implică prea des în şcoală prin programe *extracurriculare*, burse de merit etc. pentru a atrage elevi încă de timpuriu: „*agenții economici ar trebui să țină foarte mult legătura cu unitățile de învățământ, cu grupurile şcolare în*

special, pentru că forța de muncă provine din acestea şi nu din liceele teoretice" (T, ICM Dacia Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.2.). În fond, datorită lipsei culturii amintite, angajatorii privați şi, cu atât mai puțin instituțiile publice, nu urmăresc excelența, fapt ce conduce la dezamăgirea multor tineri sau la plecarea lor în străinătate (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.).

La această stare de lucru contribuie şi o anumită ambiguitate legislativă care împiedică dezvoltarea sistemului de formare alternativ, anume aceea care obligă angajatorii să aibă personal calificat, dar nu stabileşte sancțiuni în caz contrar (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.). Se crează impresia că legea mai degrabă recomandă, decât impune, ceea ce permite angajatorilor să nu fie direct interesați în formarea propriilor angajați.

4.2. – 5

Lipsa de flexibilitate şi de etică pe piața muncii a furnizorilor de formare înşişi este un alt factor de risc care se adaugă celor anterioare, influențând întreg lanțul educației nonformale. În calitatea sa de sistem reglator între şcoală şi muncă, sistemul de educație nonformală se mulțumeşte de regulă cu acest rol modest, adoptând o atitudine defensivă, minimalistă, autosuficientă şi conjuncturală. Aceasta face ca nu toți jucătorii de pe piață să se conducă după nişte norme praxiologice şi etice adecvate. Ca şi în cazul unora facultăți, există furnizori de formare interesați exclusiv de câştiguri, specializați în „vânzarea de certificate", ca răspuns comod la cerințele unora dintre beneficiari, însemnând mai precis: lipsă de calitate, prețuri de *dumping*, investiții minime, concentrarea exclusivă pe acordarea de certificate, dar şi sistemul de relații bine pus la punct (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.) cu „cine trebuie". Fenomenul nu este unul izolat, ci destul de răspândit, răsfrângându-se negativ atât asupra beneficiarilor, prin favorizarea pregătirii necorespunzătoare a acestora, cât şi asupra pieței de educație nonformală în general, coborând prețurile, pretențiile, investițiile şi, finalmente, însuşi prestigiul acestor unități de învățare: „*certificatele de competență sunt percepute uneori ca oarecum lipsite de valoare, de consistență*" (I, Eurocor Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.6.). Până la urmă, are de pierdut chiar procesul educației în general: „*în felul acesta, scade educația ... diploma este aceeaşi, dar cunoştințele dobândite sunt total diferite de la caz la caz*" (S, Euro Personal Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.2.).

Cauza favorizantă o constituie legislația, care are lacune în această privință, permițând şanse egale între cei care investesc şi cei lipsiți de cultură investițională (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.). O astfel de problemă ne este relatată şi de o unitate de învățământ din Piteşti, care în ciuda faptului că urmărea să ofere cursuri serioase, de calitate, nu a reuşit să răzbească (T, ICM Dacia Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.2.) datorită „mafiei" certificatelor.

4.2. – 6

Un alt factor poate la fel de grav grav, dar care explică în parte participarea redusă a tinerilor la educația nonformală, o reprezintă *politica insuficientă sau deficitară a statului în domeniul tineretului*, mai cu seamă în ceea ce reprezintă coloana vertebrală a acestei politici: *educația tineretului*. Chiar dacă documentele politicii de tineret există (deşi acestea nu sunt transparente, iar Legea Tineretului este inactuală), lipsesc în schimb pârghiile acțiunii propriu-zise în favoarea tineretului, precum:

i. Lipseşte o *filosofie coerentă asupra tineretului*, care nu s-ar putea realiza în practică decât printr-o politică de descentralizare, anume prin delegarea autorității şi responsabilității dinspre stat (care datorită dimensiunilor sale, este în mod inerent un gestionar mai ineficient) către micro-organisme sociale, mai eficiente din punct de vedere practic şi mai bine adaptate condițiilor locale.

ii. Dar, cel mai important, lipseşte o *cutumă* ca să spunem aşa, o *preocupare constantă şi de la sine înțelesă* a oficialităților în domeniul tineretului, politica fiind aplicată discontinuu, neunitar, inegal, netransparent, incoerent şi fără *transversalitate*, adică fără capacitatea de a „țese" inițiativele punctuale ale altor ministere în domeniul tineretului.

Bunăoară, în absența preocupării autorității însărcinate, este vorba de Autoritatea Națională pentru Sport şi Tineret (ANST), AJOFM-urile nu simt imboldul să deruleaze programe speciale pentru tinerii absolvenți de studii superioare, în afara unor inițiative timide (şi nici nu sunt datori s-o facă), deşi aceştia constituie o categorie cu risc ridicat.

Tot ca urmare a slabiciunii acestei politici, primăriile – deşi ele ar trebui să joace un rol cardinal la nivel local – nu au inițiative hotărâte în domeniul tineretului, în special în domeniul formării acestora, ci poate, cel mult, organizează evenimente culturale sau crosuri. Ca urmare a slăbiciunilor politicii de tineret, primăriile nu îşi fac de regulă simțită prezența în şcoli sau în domeniul educației alternative, precum informarea, consilierea, formarea, acompanierea tinerilor în vederea integrării socioprofesionale a acestora sau, în orice caz, „*intenția lor nu este vizibilă*" (T, CRFPA Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.3.). La rândul său, reprezentantul UCECOM s-a arătat interesat de parteneriate cu primăria dar fără succes sau, un alt caz relatat: „*eu am făcut propuneri de parteneriate către primărie şi am primit un refuz ... şi, atunci, nu ne-a mai interesat*" (P, Eurodeal Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.2.).

Nici în ceea ce priveşte structurile direct subordonate ANST – este vorba de Direcțiile Județene pentru Sport şi Tineret (DJST-uri) – lucrurile nu stau mai bine: „*DJTS local, din punctul meu de vedere, are o problemă de comunicare de ani de zile ; singura comunicare există când sunt licitațiile pe proiecte*" (C, expert de tineret, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.3.).

De altfel, din punctul de vedere al furnizorilor de formare participanți la discuții, s-a degajat impresia că DJST-urile nu au nicio implicare în această „agoră" publică a formărilor, preferând probabil o atitudine mai „autistă".

iii. În fine, lipsa *unei infrastructuri naționale de şi pentru tineret reprezintă unul dintre cei mai importanți factori care influențează negativ participarea tinerilor la educația continuă, cât şi la cea nonformală.*

Mai întâi, se poate observa o lipsă a voinței administrațiilor publice locale în a-şi crea, administra şi dezvolta servicii de informare, de consultanță, consiliere sau formare pentru tineri, menite în a-i ajuta şi motiva pe tinerii din comunitate (D, Schultz Consulting Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.5.).

La aceasta se suprapune lipsa preocupării din partea statului în a-şi forma o rețea proprie de specialişti în domeniul tineretului (aşa numiții *experți* sau *lucrători în domeniul tineretului*), care să activeze în cadrul serviciilor pentru tineri (D, Schultz Consulting Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.5.), un alt simptom, după părerea noastră, că politica de tineret este ca şi inexistentă în România. Există, este adevărat, un proiect ambițios cu fonduri europene, derulat de ANST, denumit „Lucrătorul de tineret", care îşi propune ca obiectiv principal omologarea acestei meserii şi profesionalizarea unui număr cât mai mare de lucrători, dar totodată, ANST nu susține prin măsuri adecvate un cadru instituțional de absorbție a acestei noi categorii profesionale în devenire.

Cât priveşte infrastructura de tineret din România (centre de tineret, centre de vacanță sau centre de *loisir*) aceasta este, de asemenea, ca şi inexistentă, multe astfel de centre fiind slab dotate, „ținute sub cheie" sau închiriate agenților privați din teritorii pentru diverse alte scopuri. Prin comparație, spre exemplu, în Norvegia, studiile interne (*Raportul Național din Norvegia*) confirmă existența a cca. 1000 de cluburi şi centre de tineret finanțate de autoritățile centrale şi de primării, față de 30-50 de centre de tineret în România, la o populație de 4-5 ori mai mare decât a Norvegiei. În România, un studiu realizat în 2007 asupra a 30 de centre de tineret din țară confirma faptul că deşi, în general, acestea dispuneau de spațiu şi de dotări materiale adecvate, puține dintre ele erau luate în serios de autoritățile locale, fenomen confirmat de condițiile deficitare sau inadecvate în ceea ce priveşte resursele umane (lipsa de personal calificat) în 60% dintre cazuri. De asemenea, din punctul de vedere al vizibilității publice şi al proiectelor desfăşurate, aproximativ 43% erau ca şi nefuncționale (Evaluarea centrelor de tineret, ANSIT, 2007). Persistă, ca să spunem aşa, o indiferență generală a comunităților locale, dar şi centrale, privitor la tineri şi la ceea ce reprezintă ei pentru viitorul societății.

4.2. – 7

Un alt obstacol important îl constituie faptul că, în ciuda abundenței formelor de educație alternativă, foarte puține dintre aceste inițiative au pătruns în straturile sociale cele mai defavorizate: „*slabă ofertă în mediul rural şi în micile oraşe*” (ANSIT, Experiențe educaționale non-formale în viața tinerilor, 2008). Axate pe zonele importante de dezvoltare (marile oraşe), foarte puține activități de formare şi acompaniere au avut un impact real în mediile defavorizate. Mai cu seamă în cazul tinerilor din mediul rural, inițiativele AJOFM sau ale ANST (Autoritatea Națională pentru Sport şi Tineret) au fost modeste, excepție făcând proiectele derulate prin fonduri europene: un proiect derulat de AJOFM Cluj pentru mediul rural, respectiv proiectul derulat de ANTS – este vorba de Ruraltin. Există însă şi inițiative mai consistente, precum ale AJOFM din Argeş, care desfăşoară programe pentru un spectru mai larg de persoane defavorizate: un program pentru rromi (există în acest sens protocoale încheiate cu Partida Rromilor), unul pentru tinerii de la țară, altul pentru deținuți şi altul pentru absolvenții de licee teoretice: „*oferta este extrem de generoasă din partea Agenției: şi pentru studii superioare şi pentru studii medii şi pentru calificare*” (C, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.3.).

În ceea ce îi priveşte pe şomeri, desigur, AJOFM-ul se arată a fi o instituție eficientă. Dar există o categorie mare de persoane fără loc de muncă, care nu sunt declarate, mai ales din mediul rural, după cum există şi persoane aşa-zis subocupate (sau semiocupate), care lucrează conjunctural ca zilieri ori sunt forțate de situație să desfăşoare activități neremunerate în gospodăria proprie (agricultori, casnice), care sunt în general ignorate de aceste programe.

O altă categorie de risc, mai puțin remarcată de AJOFM şi aproape ignorată de ANST o constitituie absolvenții de facultate care nu îşi găsesc un loc de muncă. AJOFM-ul nu are foarte multe cursuri adaptate persoanelor cu studii superioare, decât câteva cu caracter de excepție: manager resurse umane şi asistent de gestiune (contabilitate primară) (H, AJOFM Cluj), în ciuda faptului că această categorie a luat deja amploarea unui fenomen social, cu consecințe negative în viitorul apropiat pentru țara noastră (deziluzionarea tinerilor, migrația spre alte țări, depopularea satelor etc.).

În ceea ce priveşte ANST, inițiativele în domeniul formării tinerilor (cunoscută sub denumirea de Universitatea de Vară) s-au întrerupt brusc în 2009, principalul argument fiind probabil lipsa banilor. Dar, firește, scopul ANST nu trebuie să fie acela de a deveni jucător pe piață şi de a oferi programe de formare, ci în primul rând acela de elaborare a unor politici eficiente în domeniul participării tinerilor la educație şi viața economică, lucru care din păcate lipseste, aşa cum am văzut.

4.2. – 8

Un alt factor cu influenţă negativă, în opinia noastră, îl constituie delimitarea actuală mult prea strictă, mult prea rigidă, între sistemul de învățare formală şi cel nonformal. Politicile naționale nu au reuşit până acum să conceapă o relație mai fluidă, mai interactivă, bazată pe echivalări, pe recunoaşteri reciproce între cele două sisteme, dar şi pe intersectarea dintre acestea în zona *extracurriculară* a învățământului, preferând să impună reglementări separate, deşi nevoia tinerilor există şi este limpede exprimată: „*s-ar putea chiar implementa în şcoli nişte cursuri extraşcolare pe diverse domenii, în timpul şcolii*" (B, 17 ani, Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu Focus tineri 3.1.), care ar avea beneficii extraordinare:

a) i-ar învăța pe tineri lucruri practice, utile în viață,

b) i-ar orienta profesional mai bine,

c) i-ar pune în legătură, eventual, cu angajatorii.

Pe lîngă acestea, lipsesc reglementări (atât de ordin legislativ, cât şi norme interne ale unităților şcolare) în domeniul stimulării mai insistente a spiritului de independență a tinerilor şi ne referim aici, în special, la:

i. dobândirea de competențe organizaționale;

ii. dobândirea de competențe antreprenoriale;

iii. respectiv a voluntariatului, atâta vreme cât tinerilor nu li se dau şanse foarte mari pe piața muncii (C, expert de tineret, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.3.).

În special, voluntariatul este perceput ca „*o chestie sănătoasă care îşi deschide anumite perspective, mai înțelegi pe ce lume trăieşti, ce se întâmplă cu tine şi cu oamenii din jurul tău*" (C, expert de tineret, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.3.) sau, după cum relatează o altă persoană: „*Ar mai trebui cumva dezvoltată o ramură, aceea a voluntariatului: încă din timpul liceului, elevii să fie incluşi într-un sistem din acesta, să-i organizeze, să-i obişnuiască cu munca*" (R, student, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.1.). Din păcate, însă, aşa cum nu există o lege care să permită intersectarea dintre educația nonformală şi cea formală, tot aşa, „*nu există o lege a voluntariatului, nu există o lege a lobby-ului care, poate părea pretențios, dar să ştiți că sunt tineri care ar face performanță în domeniu*" (C, expert de tineret, Iaşi – vezi Anexa 3, Interviu 1.3.).

4.2. – 9

Dinamica pieței muncii este într-atât de accelerată, încât tinerii se confruntă în mod acut cu lipsa timpului. Deşi educația nonformală se desfăşoară în secvențe de timp mult mai scurte decât în cazul învățământului formal, totuşi, tinerii care apelează la astfel de cursuri sunt de obicei persoane presate, din motive de ordin material, să se (re)integreze cât mai rapid pe piața

muncii. Astfel, unele cursuri pot dura între 4 şi 6 luni, conform prevederilor legale, ceea ce reprezintă poate prea mult atât din punct de vedere al sentimentului de aşteptare, cât şi din punct de vedere al costurilor materiale implicate. Realitatea demonstrează că unii cursanți îşi pierd interesul, iar cursurile, devenind mai scumpe, reduc accesibilitatea tinerilor (B, ATP Piteşti – vezi Anexa 3, Interviu 3.5.). Iar alteori, dinamica pieței este într-atât de mare, încât schimbările survin mai repede decât însăşi durata cursurilor respective (M, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.4.). Prin urmare, reducerea numărului de ore pentru anumite cursuri ar permite nu doar creşterea numărului participanților, dar ar permite şi o eficiență mai ridicată.

4.2. – 10

Realitatea în schimbare de pe piața muncii nu se mai reflectă adecvat în nomenclatorul de meserii, acesta fiind un alt risc la care sunt expuşi mai ales tinerii care absolvă sau doresc să se specializeze în domenii interdisciplinare *„există o anumită inadecvare între cererea şi oferta de cursuri ... fiind nevoie de o analiză ocupațională bazată pe realitățile pieței*" (F, INCDPM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.4.). În acest sens, unii furnizori de formare sunt realmente interesați de colaborări şi parteneriate cu diverse instituții publice, în sensul promovării, elaborării şi omologării de noi meserii (I, Eurocor Bucureşti - – vezi Anexa 3, Interviu 4.6.).

4.2. – 11

Monopolul reprezentat de AJOFM şi CRFPA reprezintă o altă problemă în viziunea furnizorilor de formare, după cum şi alte instituții ale statului, precum primăria, tind să se amestece mai mult decât este cazul în viața comunităților (prin programe, acțiuni de caritate, evenimente), în loc să se preocupe mai degrabă de aplicarea politicilor şi de un management de calitate: *„AJOFM şi primăria ar trebui să supravegheze ca lucrurile să se petreacă normal. Nu văd normal ca AJOFM să facă programe de instruire, când el ar trebui să fie cel care reglează piața şi să controleze calitatea*" (M, IFES Cluj Napoca – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.).

4.2. – 12

În fine, recesiunea economică actuală, respectiv imprevizibilitatea pieței româneşti sub impactul incertitudinii induse de politic, au avut şi ele efecte negative multiple, precum îndepărtarea cursanților datorită împuținării resurselor materiale: *„lumea preferă să îşi acopere nevoile de bază – clar aici se duce cea mai mare parte din veniturile populației – iar pentru educație se alocă puțin*" (I, Eurocor Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.6.), respectiv afectarea sau chiar paralizarea inițiativelor şi investițiilor ale furnizorilor de formare. În plus, prin măsurile sale foarte slabe, statul român de ieri şi de astăzi nu a făcut altceva decât să tolereze economia

suprapusă celei oficiale – o economie de supraviețuire care permite să trăiască tuturor, chiar dacă mizerabil (M, IFES Cluj Napoca – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.). Tocmai datorită acestor stări de lucruri, *„piața muncii este într-atât de complexă, încât cine zice că ştie despre piața muncii din România lucruri sistematice şi de trend, ăla e un mincinos*" (M, IFES Cluj Napoca – vezi Anexa 3, Interviu Focus 2.2.). Prin urmare, este tot mai dificil să planifici astăzi educația, tactica furnizorilor devenind mai degrabă una de rezistență tacită şi chiar de supraviețuire în condițiile date, care nu anunță un viitor bun pe piața furnizorilor de formare.

5. Recomandări adresate responsabililor politicilor publice din România privind stimularea participării tinerilor la educația nonformală

Este foarte adevărat că cea mai mare parte a sistemului de educație nonformală este acoperită de instituții private, dar a lăsa *participarea tinerilor la educație* exclusiv la latitudinea mecanismului impersonal al pieței, fără o minimă politică activă, stimulativă în acest domeniu, chiar protecționistă dacă se dovedeşte a fi cazul, ar fi semnul unei lipse de implicare politică şi administrativă care contravine filosofiei actuale europene în domeniul tineretului.

Ca orice filosofie, ea presupune şi argumente în favoarea sa. Întâi de toate, este vorba de un argument mai general. Astfel, din punctul de vedere al raţiunii de a exista a politicilor sociale, necesităţile umane nu pot fi privite dintr-un unghi strict pragmatic precum din punctul de vedere al agenţilor privaţi: „dăm oamenilor ce ni se cere", ci politica publică trebuie să ofere totodată anumite repere axiologice de rang superior, care privesc şi spre viitor, nu doar spre prezentul imediat. Un astfel de principiu este şi ideea că tinerii constituie o resursă fundamentală a reproducţiei sociale şi, prin urmare, că ea trebuie stimulată prin măsuri specifice.

În al doilea rând, în ciuda faptului că tineretul este o resursă potenţială a schimbării, tranziţia spre stadiul de adult determină totodată o criză în personalitatea adolescentului sau a post-adolescentului, care îl face vulnerabil în faţa societăţii: "*adolescenţa este perioada dezechilibrelor, a adaptărilor, a conversiunilor ; şi aceasta biologic, deci universal*" (B. Zazzo – apud. F. Mahler, 1983). Această situaţie îi procură insatisfacţie şi frustrare – o "criză de originalitate" – fiind tentat fie spre deznădejde, izolare, necomunicare, fie spre acţiuni radicale, excentrice, precum comportamentele antisociale, consumul de alcool şi droguri, care să-i ofere, în compensaţie, un prestigiu şi o identitate pasageră. În aceste condiţii, o politică specială în favoarea tineretului, chiar de protecţie dacă este cazul, pare a fi nu doar de dorit, ci şi una necesară.

În al treilea rând, schimbările majore în ceea ce priveşte piaţa muncii, datorită intelectualizării ei masive şi a fluxului tehnologic accelerat, îi pune pe tineri în situaţia de a învăţa sau de a se specializa continuu : de a se informa permanent, de a face cursuri, de a se recalifica, de a fi autodidacţi, de a fi permanent contectaţi la nou, pentru a face faţă schimbărilor rapide ale pieţei, ceea ce pune o presiune suplimentară asupra lor şi care poate avea ca efect deziluzionarea, anxietatea, sentimentul de incertitudine.

În al patrulea rând, o altă faţetă a problemelor recente cu care se confruntă tinerii este reprezentată de declinul modelelor tradiţionale în ceea ce priveşte familia, însoţit evident de

fenomene pozitive, precum creşterea autonomiei tinerilor, creşterea calităţii îngrijirii copiilor etc., dar şi de fenomene negative, precum creşterea divorţialităţii, a instabilităţii şi violenţei domestice, care generează probleme grave în conştiinţa tinerilor.

În al cincilea rând, societăţile contemporane se confruntă cu problema inegalităţii pe straturi şi medii sociale, scoţând la iveală categorii sociale defavorizate, care se arată a fi cronic perdante pe piaţa muncii şi se pot adânci accelerat într-o situaţie defavorabilă şi ne referim, aici, în special la tinerii (în special femeile tinere) din mediul rural, absolvenţii de învăţământ superior, tinerii şomeri sau sub-ocupaţi (semi-ocupaţi), tinerii rromi etc.

Plecând de la aceste considerente, recomandările în privinţa *politicilor de susţinere a tineretului în domeniul educaţiei nonformale* pe care le-am găsit necesare şi care au reieşit din analiza oportunităţilor şi riscurilor, sunt următoarele:

I.

Crearea premiselor şi elaborarea unei politici în domeniul tineretului mai coerentă şi mai susţinută, mai cu seamă în ceea ce priveşte *educarea şi profesionalizarea tineretului*, care după părerea noastră constituie coloana vertebrală a acestor politici. Acestea ar consta, în opinia noastră, în câteva elemente de bază:

i. *Stimulente generale de ordin politic şi instituţional*, constând în realizarea şi consacrarea unui sistem legislativ-instituţional: a) reglementări legislative speciale în domeniul tineretului, respectiv b) instituţii speciale cu atribuţii în acest domeniu care să-i protejeze pe de o parte pe tineri, iar pe de altă parte să stimuleze dezvoltarea creativităţii, iniţiativei şi participării civice a acestora.

ii. *Instrumente financiare*, constând concret în ansamblul strategiilor şi măsurilor privind: a) identificarea surselor financiare, b) destinaţia acestora, c) mecanismele de alocare şi d) organizarea lor eficientă

iii. *Stimulente legate de crearea şi funcţionarea unei infrastructuri naţionale*, constând concret în încurajarea dezvoltării organizaţiilor guvernamentale de tineret, a cluburilor, centrelor, cercurilor şi atelierelor pentru tineri

iv. *Stimulente legate de apariţia şi dezvoltarea unor servicii profesioniste, specializate în domeniul tineretului, la nivel local* precum servicii specializate de informare, educaţie, instruire şi consultanţă, gratuite sau subvenţionate, pentru tineri.

v. În fine, stimularea *cercetării în domeniul tineretului*.

II.

Încurajarea profesionalizării lucrătorilor în domeniul tineretului este un alt aspect al unei politici de tineret adecvate, pentru că, firește, politica autorităților centrale are nevoie, pentru a fi eficientă, de concursul nemijlocit al municipalităților şi comunităților locale. În lipsa acestora, politica de tineret ar eşua în retorică şi neeficiență şi ea ar fi cel mult aplicată mecanic de birocrați, fie că îi regăsim la nivelul autorităților centrale, fie la nivel local. Aceste considerații ne îndreptățesc să concluzionăm că o *politică eficientă în domeniul tineretului* depinde de doi „factori" esențiali:

i. la un pol, depinde de existența unei *politici naționale în domeniul tineretului*, cu tot ceea ce presupune ea: voința factorilor politici, coerență strategică, continuitate, alocare rațională de fonduri etc.;

ii. la celălalt pol, depinde de *profesionalismul* şi *dăruirea* celor care transpun în viață această politică națională şi care o „livrează" nemijlocit beneficiarilor, referindu-ne aici la profesioniştii în domeniul tineretului.

Este exact ceea ce filosofia actuală europeană în domeniul tineretului, la care vrem să ne aliniem, înțelege prin acțiunea conjugată a *politicii de tineret* şi a *muncii directe cu tinerii*.

De altfel, considerăm că un program național de încurajare a calificării profesioniştilor de tineret, dublat eventual de un efort re-*formare* şi *reformare* a administrației publice în general, prin intermediul cursurilor nonformale, nu ar putea fi decât benefică pentru furnizorii de formare de la nivelul întregii țări.

Recomandăm, în acest sens, *construirea unui sistem nonformal de calificare, recunoaştere, evaluare a profesioniştilor din administrația publică*, în general, *şi a lucrătorilor de tineret*, în special, cu durată evident mai scurtă decât filiera universitară, care să permită cursanților mai multă mobilitate în timpul procesului de învățare, şi totodată un orizont de aspirații mai realist, mai bine adaptat situației actuale.

III.

O altă recomandare importantă se referă, de asemenea, la *încurajarea administrațiilor locale spre coordonarea şi aplicarea unei politici eficiente în domeniul tineretului*, constând în special în *crearea şi întreținerea unui climat de susținere a educației, orientării în viață şi profesionalizării tinerilor*, precum:

i. Reactivarea rolului DJST-urilor (Direcțiilor Județene pentru Sport şi Tineret) şi revitalizarea şi modernizarea centrelor de tineret, transformarea acestora în servicii complete de sprijinire a tinerilor;

ii. Încurajarea *apariţiei şi multiplicării de servicii specializate pentru tineri*, în toate ramurile de interes:

a) cluburi, baze sportive, centre de agrement, spaţii de *loisir* şi socializare destinate tinerilor, care să asigure îmbinarea utilului cu plăcutul, a învăţării cu divertismentul, cât şi combaterea fenomenelor dăunătoare: consumul de droguri sau excesiv de alcool, inegalităţile de şansă etc.;

b) *servicii specializate de informare – conştientizare – formare – consiliere – asistenţă pentru tinerii din comunitate*;

c) instituţii, în special ONG-uri, mai deschise către tineri şi care să cultive, în mai mare măsură, cultura învăţării continue, civismul, voluntariatul, iniţiativele asociative şi creativitatea;

d) eventual, crearea după model finlandez, a aşa numitelor aşa-numitele *ateliere (workshops) pentru tinerii şomeri*, care să nu se limiteze doar la furnizarea de cursuri, ci care să permită totodată socializarea tinerilor, implicarea în proiecte comune şi crearea, în general, a unei emulaţii în favoarea învăţării continue şi iniţiativei. Astfel de ateliere ar permite tinerilor conştientizarea mai bună a propriilor posibilităţi, orientarea profesională, dar totodată i-ar scoate pe tineri din starea de izolare sau din cercul strâmt al anturajelor „de la colţ de stradă".

iii. În fine, deschiderea mai bună a primăriilor şi DJST-urilor către parteneriate cu alte instituţii publice, agenţi privaţi sau ONG-uri spre proiecte locale, susţinute financiar sau măcar moral, în domeniul formării profesionale a tinerilor.

IV.

Foarte important, de asemenea, ni se pare *un program naţional de susţinere, prin fonduri guvernamentale sau locale, a unei campanii de sprijinire a furnizorilor privaţi de formare, în sensul creşterii capacităţii acestora de a atrage tineri în procesul de învăţare*. Acest program ar urmări de fapt *dezvoltarea serviciilor complementare în rândul furnizorilor privaţi de: informare, conştientizare, consiliere şi acompaniere a tinerilor*, cu rezultate certe nu doar asupra cultivării unei atitudini pozitive a tinerilor faţă de învăţare în general, dar şi în ceea ce priveşte creşterea calităţii sistemului de educaţie nonformală. Prin acest program naţional, care s-ar putea intitula „*educarea tinerilor în favoarea educaţiei*", constând în venirea furnizorilor în întâmpinarea beneficiarilor, respectiv în popularizarea educaţiei nonformale şi răspândirii modelelor de bună practică, s-ar putea crea o atmosferă propice învăţării, inserţiei şi dezvoltării profesionale a tineretului, pornind de la principiul că pentru a învăţa este nevoie înainte de o *cultură a învăţării* şi despre o *artă a învăţării*.

V.

Nu mai puțin, este necesară şi o *politică eficientă în domeniul educației,* în sensul *conştientizării unităților şcolare şi universităților de importanța şi beneficiile învățării alternative pentru tineri*. Una dintre prioritățile naționale în acest domeniu ar fi scoaterea unităților de învățământ din starea de izolare şi în deschiderea mai largă către educația alternativă, către societate în general. Ar fi de dorit o creştere a ponderii activităților *extracurriculare* – o programă educațională mai orientată spre viața practică – cât şi o întrepădrundere mai adâncă în această zonă între educația formală şi cea nonformală, respectiv între angajatori şi forța de muncă proaspătă, bazată pe activități de intercunoaştere, monitorizare, voluntariat sau stagii de practică.

VI.

La aceasta, s-ar putea adăuga nevoia unei *permeabilități mai mari între sistemul de educație formală şi cel nonformal*, eventual peceteluit normativ, care să permită politici comune, echivalări reciproce între cele două, posibilitatea completării filierelor de formare, cât şi recunoaşterea mai bună a certificatelor profesionale, respectiv susținerea şi bonificarea de către şcoală a activităților de învățare alternativă, precum voluntariatul, stagiile de practică şi stagiile de ucenicie. Mai cu seamă, dezvoltarea sistemului voluntariatului – printr-o lege adecvată şi printr-o recunoaştere largă din partea managementului unităților şcolare – ar fi benefică pentru tinerii şcolarizați, în vederea creşterii flexibilității pe piața muncii şi dobândirii „din mers" a abilităților practice şi a experienței necesare de viață. De asemenea, o atragere mai bună a ONG-urilor în şcoli ar fi de asemenea utilă pentru participarea civică şi politică a tineretului, cu efect inclusiv în domeniul participării economice.

VII.

În acest sens, putem vorbi şi despre stimularea acelor tipuri de cursuri, în rândul furnizorilor de formare, care nu ajută neapărat la dobândirea de competențe profesionale de bază, dar au un rol determinant în creşterea flexibilității pe piața muncii, precum:

i. competențele bazale (lucrul în echipă, comunicarea, relația cu angajatorul, prezentarea la un interviu, orientarea spre client, managementul vieții personale etc.);

ii. competențele suplimentare, precum calculatoare, limbi străine, birotică, mesagerie;

iii. competențele aşa-numite organizaționale, cât şi antreprenoriale, care permit tinerilor să urmeze şi să dezvolte o carieră independentă.

VIII.

O altă categorie de recomandări au în vedere *schimbări de viziune în domeniul legislației dedicate formării adulților*, precum:

i. un capitol special dedicat grupurilor de risc şi inclusiv tinerilor,

ii. o recunoaştere inclusiv a furnizorilor de formare neautorizați, care şi ei îşi aduc o contribuție consistentă pe piața muncii, mai ales în ceea ce priveşte competențele transversale (transferabile, suplimentare), cât şi prin calitatea personalizării cursurilor oferite, conform nevoilor clienților,

iii. reducerea duratei alocate unor cursuri de calificare şi perfecționare,

iv. reglementarea mai bună a metodologiei de evaluare a cursanților,

v. alinierea furnizorilor de formare la nişte condiții de calitate standrad,

vi. o subliniere mai clară a rolului coordonator al instituțiilor publice implicate,

vii. bonificarea furnizorilor care oferă servicii complementare de informare, suport şi mediere a muncii pentru beneficiarii săi, a acelora care oferă spații de recreere pentru tineri, cât şi a celor orientați spre grupurile de risc.

IX.

În fine, prin politicile derulate, *statul ar trebui să fie mai mult implicat în atragerea categoriilor defavorizate spre cursuri de formare* (ex: tinerii din mediul rural, absolvenții etc.) şi ne referim, aici, inclusiv la un *sistem complementar de acompaniere şi asistare a tinerilor aflați în dificultate*, care să fie mai apropiat de tineri şi să le ofere chiar servicii de mediere a muncii, dacă este cazul. În acest sens, un rol important l-ar avea programele naționale de încurajare a spiritului antreprenorial la sate sau în oraşele de mici dimensiuni, mai ales în acele domenii în care există un potențial ridicat: agricultura, micile meşteşuguri, construcțiile, turismul, tradițiile locale etc.

6. Instituții implicate în educația nonformală. Mini-studii de caz

6.1. Agenția Județeană a Ocupării Forței de Muncă Argeş

AJOFM Argeş este o instituție publică cu personalitate juridică aflată în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, având sediul în Mun. Piteşti, B-dul Republicii nr. 11. Rolul AJOFM este în principal acela de a media între oferta şi cererea de locuri de muncă, punând în relație persoanele aflate în nevoie, în special şomeri înregistrați, şi angajatorii care au nevoie de forță de muncă. Acesta poate fi caracterizat ca fiind „cercul mare" al medierii relațiilor de muncă. Alături de el, mai există un „cerc mic" al relațiilor de muncă, între persoanele aflate în nevoie de formare, calificare, şi furnizorii de formare cei mai competenți şi mai eficienți, stabiliți pe bază de licitații periodice (anuale). La rândul lor, prin protocoalele încheiate cu diverşi angajatori, furnizorii de formare sunt un vector important al absorbției profesionale, închizând practic „cercul mare" al relației cerere – ofertă.

AJOFM Argeş se remarcă, în general, printr-o ofertă generoasă de cursuri de formare, în special pentru 20 de meserii, dar şi pentru competențe intelectuale, destinate unor categorii destul de diverse de beneficiari, derulând programe pentru un spectru mai larg de persoane defavorizate: nu doar şomerii înregistrați, ci şi pentru persoane fără ocupație în căutarea unui loc de muncă, persoane cu dizabilități, rromi (există în acest sens protocoale încheiate cu Partida Rromilor), tineri de la țară, deținuți şi absolvenți de licee teoretice.

În afară de formări, AJOFM Argeş oferă şi o gamă largă de servicii de acompaniere, precum: sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, reorientare profesională, informare şi documentare cu privire la evoluția pieței muncii, informare şi consiliere privind cariera. La acestea, se adaugă serviciile destinate agenților economici: selecționarea şi recrutarea forței de muncă corespunzator cerințelor locurilor de munca oferite, mediatizarea ofertei de locuri de muncă, acordarea de subventii angajatorilor pentru incadrarea in munca a somerilor, calificarea, recalificarea si perfectionarea propriilor angajati, organizarea de burse ale locurilor de munca, stabilirea nevoilor de formare (Sursa citată: www.arges.anofm.ro).

Pentru cei interesați, informarea şi consilierea profesională se realizează de către centre specializate, organizate în cadrul agenției, precum şi de către alte centre şi furnizori de servicii din sectorul public sau privat, acreditați, care încheie contracte cu agenția pentru ocuparea forței de muncă, în condițiile legii. Informarea privind piața muncii, stabilirea traseului profesional evaluarea şi autoevaluarea se poate realiza în diverse modalități: autoinformare, servicii de consiliere individuala sau de grup sau in cadrul job-cluburilor organizate de agențiile pentru ocuparea fortei de muncă. Consilierea profesională şi instruirea în metode şi tehnici de căutare a

unui loc de munca şi de prezentare la interviuri în vederea ocupării se realizează de către consilierii de orientare a carierei, în cadrul centrelor de informare şi consiliere sau, la cerere, în cadrul altor forme organizate de instruire (Sursa citată : idem).

In cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Argeş mai funcționează Centrul Pilot pentru informarea si consilierea persoanelor cu dizabilități, dotat cu aparatura adecvata pentru acordarea acestor servicii, prin care se dorește creşterea şanselor de ocupare ale persoanelor cu dizabilități, pentru a avea acces egal la toate tipurile de servicii şi oportunități (Sursa citată : idem).

Un lucru interesant relatat este faptul că AJOFM Argeş se implică şi în mod direct în derularea formărilor, beneficiind de un centru propriu de formare profesională în Ştefăneşti, unde, prin fonduri primite de la Banca Mondială, au autorizație pentru câteva meserii: calculatoare, instalator gaze, bucătar, tâmplar aluminiu etc. Alteori, AJOFM derulează programe de formare interesante chiar în sânul comunităților naturale existente: „*de exemplu, vine un şomer ... şi îl întreb dacă nu mai vor şi alții de la el din sat sau dacă nu cunoaşte alți şomeri ca şi el, aşa că formez o grupă*" (C, AJOFM Argeş – vezi Anexa 3, Interviu 3.3.).

6.2. Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților Cluj

CRFPA Cluj este o instituție publică cu personalitate juridică în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă conform prevederilor Legii nr. 202/2006 si HG nr. 1610/2006 şi are sediul în Municipiul Cluj Napoca, str. Fabricii de Zahăr nr. 51

Înființarea CRFPA Cluj este rezultatul concret al unui proiect al MMSSF şi Băncii Mondiale demarat în anul 2000. În cadrul acestui proiect asistența tehnică a fost asigurată de către Asociația Colegiilor Comunitare Canadiene. Centrul are o clădire cu o suprafață desfăşurată de 1981 mp care a fost amenajată prin reparații capitale din fondurile asigurărilor pentru şomaj, iar dotarea cu echipamente, utilaje şi mobilier a fost achiziționată din fondurile puse la dispoziție de Banca Mondială. În această locație se desfăşoară un număr de 37 programe de formare profesională (cursuri de calificare, inițiere sau perfecționare) în diverse calificari.

Programele furnizate de către CRFPA Cluj sunt autorizate conform legislației în vigoare şi sunt oferite prioritar persoanelor aflate în evidențele Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă. CRFPA Cluj are arondate pentru furnizarea de programe de formare profesională, în afară de AJOFM Cluj, un număr de încă 5 agenții județene, anume cele din județele Bihor, Bistrița Năsăud, Maramureş, Satu Mare şi Sălaj. La solicitarea altor instituții (ex: AJOFM Suceava, AJOFM Gorj, AJOFM Alba, AJOFM Mures, etc), CRFPA Cluj poate

furniza programme de formare profesională rogramme pentru alte județe În anul 2005 CRFPA Cluj a fost autorizat pentru prima data de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților Cluj ca şi Centru de evaluare si certificare a competențelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale. CRFPA Cluj detine 23 autorizatii pentru evaluarea competentelor profesionale.

Serviciile oferite de CRFPA sunt:

a) Formarea profesionala a adultilor in vederea dobandirii, mentinerii si ridicarii nivelului competitivitatii profesionale pe piata muncii, precum si evaluarea si monitorizarea formarii profesionale,

b) Evaluarea competentelor profesionale obtinute pe cai non-formale sau informale in raport cu standardele ocupationale si de calitate existente pe piata muncii

c) Certificarea formarii profesionale a adultilor

d) Informare si consiliere privind cariera.

Mai trebuie spus că persoanele aflate în situații de risc, precum şomerii, rromii, deținuții, persoanele du dizabilități beneficiază de gratuitate la urmarea cursurilor de formare.

În plus, datorită excelentei dotări cu laboratoare şi materiale didactice, la standarde europene, cursurile CRFPA au şi rolul de "*a-i face pe cursanți mai optimişti, funcționând ca şi terapie de grup. Lectorul încearcă să insufle încredere cursanților şi chiar crează o legătură bună între angajatori şi cursanții în practică*" (T, CRFPA Cluj – vezi Anexa 3, Interviu 2.3.)

CRFPA oferă un pachet consistent de cursuri după cum urmează:

a) cursuri de inițiere: 1 meserie + operare simplă calculator + consilier informare şi orientare,

b) cursuri de calificare nivel I (360 de ore): 13 meserii,

c) cursuri de calificare nivel II (720 de ore): 16 meserii,

d) cursuri de calificare nivel III (1080 de ore): 2 meserii + 1 curs de contabilitate,

e) cursuri de perfecționare: 1 meserie + TIC plus.

Structura departamentală CRFPA ține de specificul meseriilor:

a) *Departamentul AUTO*:

- Mecanic auto;
- Electrician electronist auto;
- Lucrator in prelucrare la rece.

b) *Departamentul CONSTRUCTII/PRELUCRAREA LEMNULUI*:

- Zidar, pietrar, tencuitor;
- Dulgher, tâmplar, parchetar;
- Fierar-betonist;
- Confectioner tamplarie, AL si mase plastice ş.a.m.d.

c) *Departamentul SUDURA*

d) *Departamentul INFORMATICA/CONTABILITATE*

e) *Departamentul ADMINISTRATIE SI SERVICII PUBLICE*, precum:

- Administrator imobile;
- Consilier informare si orientare privind cariera.

f) *Departamentul TEXTILE/PIELARIE* – absolventii programelor oferite vor fi capabili sa confectioneze articole din piele sau alte textile sau sa confectioneze lenjerie dupa comanda.

g) *Departamentul ALIMENTATIE PUBLICA/COMERT*:

- Bucatar;
- Brutar;
- Patiser;
- Cofetar;
- Ospatar;
- Lucrator in comert.

h) *Departamentul INFRUMUSETARE*:

- Coafor;
- Cosmetica;
- Frizer;
- Manichiurist-pedichiurist;
- Tehnician maseur;
- Stilist protezist unghii tehnice;
- Machior.

h) *Departamentul AGRICULTURA*:

- Lucrator in cultura plantelor;
- Lucrator in cresterea animalelor.

(Sursa citată : material documentare « Prezentare CRFPA Cluj din 30.09.2010 »).

6.3. Grupul Şcolar UCECOM Bucureşti

Având sediul în Bucureşti, strada Economu Cezărescu nr. 47 – 59, sector 6, grupul UCECOM are o tradiție foarte lungă încă din 1955, prezentându-se astăzi ca una dintre cele mai mari şi mai complex organizate unități de învățământ privat din România. Alături de UCECOM, mai există alte 11 grupuri similare, în diverse oraşe ale țării, membre ale învățământului cooperației meşteşugăreşti, coordonate de Fundația Învățământului Preuniversitar al Cooperației Meşteşugăreşti – „Spiru Haret”.

Complexul de învățământ UCECOM cuprinde mai multe forme de şcolarizare, precum şcoală postliceală, liceu tehnologic, învățământ inițial, învățământ preşcolar, precum şi un centru de formare profesională a adulților, cu acreditare în numeroase meserii de actualitate (Sursa citată: Ghid al Grupurilor Şcolare ale Cooperației Meşteşugăreşti, Fundația Spiru Haret, 2010)

În general, meseriile în care se oferă calificare sunt din domeniul micii industrii şi serviciilor. Derularea actului educațional se realizează în laboratoare specializate bine dotate. La aceasta, se mai adaugă randamentul foarte bun al centrului de calificare, care, prin protocoalele încheiate cu angajatori, asigură o rată de inserție profesională de 85-90%. În plus, diplomele şi certificatele UCECOM se bucură de recunoaştere europeană şi internațională, datorită faptului că „*facem parte din Asociația Internațională Cooperatistă şi acest lucru ne crează un avantaj*" (Z, UCECOM Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.3.).

6.4. Universitatea Populară Dalles Bucureşti

Universitatea Populară Dalles din Bucureşti este o instituție istorică, inaugurată în 1932, care funcționează cu personalitate juridică de sine-stătătoare şi subordonată formal Primăriei Bucureşti. În țară, mai există doar 7 – 8 universități populare cu profil similar, dar acestea aparțin fie Caselor de Cultură, fie sindicatelor.

După cum se observă, conceptul de „universitate populară" este slab reprezentat în România, el desemnând de fapt acele complexe de învățare, culturalizare, popularizare deschise marelui public. De la bun început, universitățile populare au fost concepute nu doar ca instituții de formare, ci şi ca lăcaşuri de cultură sau „agore" de răspândire a cunoştințelor, găzduind atât cursuri, cât şi conferințe, expoziții, diverse evenimente culturale (Sursa: Fundația Dalles, Bucureşti, 1996 ; www.dalles.ro).

Din anul 1962, Universitatea Dalles desfăşoară două mari tipuri de activități culturale: pe de o parte cele de cultură generală, de informare, popularizare, cultivare a personalității, iar pe de altă parte, cursurile propriu-zise cu caracter vocațional-profesional. Prin împletirea celor două tipuri de activități, beneficiarii principali a universităților populare au fost oamenii care, tradițional, vor să învețe şi, în acelaşi timp, să se cultive, care îmbină utilul cu plăcerea şi ale căror căutări „*vin întâi din zona pasiunii şi se transformă, eventual, într-o profesie"* (B, UP Dalles Bucureşti – vezi Anexa 3, Interviu 4.1.). Din păcate, astăzi, aceşti oameni s-au rărit: „*nu mai este o cercetare, informare, de tip mai suculent, mai adânc, mai liniştit, făcut mai cu plăcere*" (idem), silind într-un fel instituția să se reinventeze, să-şi găsească un public-țintă mai

larg, dar care totuşi păstrează anumite caracteristici similare publicului de dinainte: de exemplu, oameni care-şi urmează o pasiune, o pornire lăuntrică (precum cursuri de *ikebana* sau de fotografie), cei care învață generalități dintr-o meserie în vederea deschiderii unei afaceri (de pildă, croitoria, care se bucură de un succes nepreconizat acum 20 de ani în Universitatea Dalles) sau tineri care vor să învețe temeinic o limbă străină rară etc.

În orice caz, Universitatea Dalles caută să-şi mențină, în ciuda vremurilor schimbătoare, un anumit standard de calitate şi de seriozitate care s-o individualizeze față de concurenții săi mai recenți: „*cursurile sunt ținute de oameni cu o suprafață ştiințifică foarte mare*" (idem).

6.5. Fundația Ecologică Green (FEG) din Iaşi

FEG este o instituție de prestigiu din Iaşi, înființată în anul 1991, axată pe educație şi cultură. Reinventată în anul 1997, fundația a ajuns să cuprindă mai multe forme de învățare: grădiniță (care exista încă din 1991), şcoală postliceală (din 1998), şcoală primară (din 2003), dar şi un centru FEG de calificare, care reprezintă cel mai vechi departament al său (apărut în 1990) şi primul furnizor privat de formare profesională din Moldova.

Obiectivul principal al Centrului de Calificare FEG este *facilitarea insertiei pe piata muncii* a absolventilor invatamantului obligatoriu si a somerilor si marirea sanselor de obtinere a succesului profesional al tuturor categoriile de salariati. In vederea atingerii acestui obiectiv, FEG deruleaza urmatoarele activitati: organizeaza programe de formare profesionala – *cursuri de calificare, recalificare, initiere* si *perfectionare* in conformitate cu cerintele socio-economice actuale, organizeaza activitati de validare a competentelor dobandite anterior in diferite contexte si administreaza o baza de date interna in vederea facilitarii insertiei socio-profesionale a cursantilor.

Pentru a raspunde nevoilor de formare profesionala identificate si in alte zone ale tarii, Centru de Calificare FEG a infiintat filiale in Bucuresti (1994), Brasov (1999) si Ploiesti (1998). In anul 2004 a fost infiintat la Iasi *Centrul de Formare si Evaluare Profesionala F.E.G* care are, in prezent, filiale in Bacau, Barlad, Botosani, Campulung Moldovenesc, Cluj, Focsani, Galati, Piatra Neamt, Ploiesti, Suceava, Vaslui (Sursa citata : www.feg.ro).

6.6. Asociația „Formare Studia" Iaşi

Asociația „Formare Studia" a fost înființată în 2007 cu scopul de a veni în sprijinul persoanelor cu nevoi speciale de educație şi ne referim aici la un public foarte larg şi de toate vârstele. Misiunea principală a asociației este în principal aceea a popularizării cunoştințelor de interes

general în spațiul public, a promovării valorilor convieţuirii şi civismului (implicarea în spațiul public). Ea este axată pe educație şi cultură în sensul cel mai larg al acestor termeni, incluzînd programe de popularizare, educație ecologică şi civică, cultură generală etc. Rolul său social este mai degrabă unul transversal decât profesional sau, mai degrabă, încearcă să le îmbine într-un mod armonios prin oferta sa de calificări în meserii precum: formator, mentor, evaluator de competențe profesionale etc.

Ca resurse umane, AFS dispune de cadre didactice de calitate, formatori naționali, experți evaluatori externi, auditori în domeniul calității, (re)cunoscuți în comunitate ca buni pedagogi, cu rezultate în activitatea didactică, de mentorat şi manageriat, ca formatori pentru adulți şi evaluatori ai calității la nivel național (Sursa citată: Raport de activitate, Asociația „Formare Studia" Iaşi, 2010).

6.7. Institutul de Formare Economică şi Socială Cluj Napoca

IFES este o organizație importantă din Cluj Napoca, centrată pe promovarea conceptului de educație continuă a adulților prin identificarea şi aplicarea de strategii şi soluții adaptate nevoilor personale de dezvoltare personală, organizațională sau comunitară.

Printre activitățile derulate de IFES, cele mai importante sunt acelea de:

a) cercetare aplicată în domenii precum piața muncii sau mediul organizațional,

b) training centrat în special pe formarea abilităților organizaționale, manageriale, de comunicare, dar şi a competențelor suplimentare, precum: limbi străine, legislație, calculator sau chiar noțiuni de etică a muncii,

c) popularizarea unor abilități şi competențe în domeniul scrierii, managementului şi evaluării de proiecte, adresate altor organizații, dar şi publicului larg,

d) consultanță pentru organizații în vederea creşterii vizibilității şi influenței pe piață a acestora.

Programele de instruire *personalizate* sunt principala modalitate prin care IFES îşi propune să contribuie la dezvoltarea clienților (beneficiarilor) săi. Programele de trainig sunt oferite nu doar în zone alăturate orașului Cluj Napoca, ci în întreaga țară (Sursa citată: www.ifes.ro).

6.8. Eurocor: Institutul European de Cursuri prin Corespondență Bucureşti

Înființat în 1997 ca filială a Şcolii Europene de Cursuri prin Corespondență cu sediul central în Olanda, Institutul Eurocor reprezintă un caz aparte în peisajul furnizorilor de formare din România, fiind specializat în învățământul de tip non-formal la distanță.

Conceptul de învățământ prin corespondență presupune o serie de elemente distinctive:

a) Cursanții se înscriu la cursurile dorite, doar accesând site-ul www.eurocor.ro şi primesc contra cost, pachetul de curs acasă, constând în suportul propriu-zis, componente practice ajutătoare, recapitulări şi exerciții;

b) Comunicarea cu profesorul se face cu ocazia examinărilor printr-o platformă net, prin care cursanții încarcă temele şi le transmit acestuia. Platforma conține o bază de date cu toți cursanții şi cu situația evoluției lor;

c) La finalul cursului, cursanților li se eliberează un certificat de absolvire marca Eurocor;

d) Pentru cei care doresc certificate recunoscute, ai au posibilitatea să vină la sediul Eurocor şi să susțină un examen de evaluare în fața unei comisii autorizate conform legii.

Avantajele învățământului la distanță sunt multiple:

a) asigură accesul mai facil la cursul dorit, nu doar datorită costului mai redus, ci şi datorită faptului că beneficiarii pot opta oricând pentru începerea unui curs, fără să fie constrânşi de formarea grupelor;

b) permite oricui, din orice parte a țării, să urmeze cursul dorit fără cheltuieli sau eforturi de deplasare, fără a fi constrâns de un program etc.;

c) practic, cursantul poate urma cursul acasă sau oriunde, în orele dorite şi în ritmul său propriu;

d) plata se poate face eşalonat, în funcție de ritmul de învățare şi de prioritățile proprii;

e) permite „atacarea" unor formări de „cursă lungă", precum limbile străine, ştiut fiind faptul că acestea se asimilează în perioade mai lungi de timp şi, de obicei, foarte anevoios în sistemul de învățare cu frecvență;

f) în fine, un alt avantaj constă în faptul că impune un anumit nivel de rigoare şi de feed-back din partea unui profesor, prin comparație cu situația în care cursantul ar decide să învețe singur.

Eurocor se mai remarcă prin gamă foarte diversificată de cursuri la distanță, precum şi prin calitatea didactică şi informațională a suporturilor sale de curs, în domenii precum:

a) limbile străine (engleză, franceză, italiană, spaniolă, germană);

b) resurse umane (inspector, specialist recrutare şi evaluare, specialist SSM),

c) management (general, de proiect, financiar) şi antreprenoriat,

d) contabilitate,

e) marketing, comunicare, publicitate, organizare evenimente, relații publice,

f) secretariat şi birotică,

g) agenți turism şi servicii hoteliere,

h) frumusețe şi sănătate (cosmetică, machiaj, masaj, terapii naturiste),

i) design şi amenajări interioare,

j) artă fotografică,

k) artă culinară,

l) calculatoare,

m) cursuri hobby.

(Surse citate: Info Eurocor 2010, Catalog de cursuri Eurocor 2010)

6.9. Obiettivo Lavoro Romania

O altă categorie de furnizori de formare care au luat amploare în România ultimului deceniu, o reprezintă şi companiile specializate în medierea integrării în muncă şi dezvoltarea resurselor umane, din care face parte şi Obiettivo Lavoro Romania, parte a grupului Obiettivo Lavoro cu sediul central în Italia (la Milano).

Serviciile oferite de această companie constau în:

a) Consultanță în domeniul resurselor umane pentru clienți organizaționali, în probleme de: comunicare, lucru în echipă, motivarea angajaților şi stimularea performanței,

b) Recrutarea şi selecția personalului adecvat pentru organizații,

c) Evaluarea de personal, prin utilizarea de instrumente de evaluare specifice (chestionare, teste), incluzînd: evaluarea performanțelor, evaluarea competențelor, evaluarea satisfacției la locul de muncă sau testarea psihologică,

d) Analiza posturilor şi proiectarea fişelor de post,

e) Trainig-uri personalizate pentru angajații companiilor.

Training-urile oferite se referă a) fie la dezvoltarea personală a angajaților în cadrul companiei şi în mediul colegial existent, cuprinzând: lucrul în echipă, comunicarea, abilitățile de negociere, de prezentare, de gestionare cu succes a dead-line-urilor, de gestionare a conflictelor etc.; b) fie la dezvoltarea profesională a acestora.

(Sursa citată: pliant de prezentare Obiettivo Lavoro Romania)

6.10. Ruraltin – Servicii Integrate si Personalizate pentru Tinerii din Mediul Rural

Un rol tot mai important pe piața serviciilor de formare l-au avut, în ultimii ani, proiectele derulate din fonduri europene, precum şi proiectul din cadrul POSDRU, denumit Ruraltin, implementat de către ANTS (Autoritatea Națională pentru tineret şi Sport) în parteneriat cu Fundația Națională pentru Românii de Pretutindeni. Valoarea acestor inițiative (proiecte) a constat în faptul că s-au adresat categoriilor celor mai defavorizate, care de regulă participă foarte slab la cursurile de formare ale furnizorilor privați, în cazul de față fiind vorba despre tinerii din mediul rural din 3 regiuni de dezvoltare ale țării: Sud, Sud-Est şi Nord-Est.

Dintre obiectivele proiectului, remarcăm :

a) cunoaşterea situației socio-economice specifice tinerilor din mediul rural, din cele 3 regiuni menționate,

b) atragerea, integrarea şi susținerea pe piața muncii a tinerilor vulnerabili din mefiul rural şi orientarea lor către activități non-agricole şi afaceri,

c) înființarea unor centre suport în aceste regiuni care să asigure continuitatea acestor activități

Categoriile de beneficiari vizați sunt: a) tinerii şomeri, b) tinerii inactivi pe piața muncii din mediul rural, dar şi c) managerii şi angajații care întîmpină dificultăți.

Principalele servicii oferite tinerilor din mediul rural din cadrul proiectului, sunt:

i. formare de competențe profesionale pentru tineri,

ii. servicii de informare,

iii. servicii de consiliere (orientare în carieră),

iv. servicii de consultanță pentru manageri şi angajați

(Sursa citată: pliant de prezentare Ruraltin).

Dintre alte beneficii ale proiectului, mai putem remarca:

a) facilitarea schimbului de experiență, dialogului şi cooperării dintre tinerii participanți din diverse comunități teritoriale,

b) conştientizarea tinerilor referitor la importanța dobândirii competențelor profesionale, mai ales a celor generale, precum: comunicarea, calculatorul, informatica, limbile străine, scrierea şi managementul proiectelor, lucrul în echipă, tehnica învățării,

c) dezvoltarea unui ambient favorabil motivării tinerilor şi a însuşirii deprinderilor de viață, punând accent pe creativitate, inițiativă şi învățare continuă,

d) îndrumarea tinerilor înspre a-şi pune în practică propriile idei, inițiative şi proiecte,

e) promovarea principiului egalității de şanse, nediscriminării şi incluziunii sociale.

BIBLIOGRAFIE

Cărți de specialitate

Belli, N. *Evoluția procesului de globalizare şi integrare regională la început de secol şi mileniu*. Bucureşti: Revista Probleme economice, Institutul Național de Cercetări Economice & Centrul de Informare şi Documentare Economică, 2004

Hoffman, O. şi Glodeanu I. *Cunoaşterea. Noua resursă a puterii*. Bucureşti: Editura Tipografia Intact, 2006

Mahler, F. *Introducere în juventologie* Bucureşti: Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, 1983

Töffler, A. *Previziuni şi premise*. Bucureşti: Antet, 1999.

Lucrări de cercetare şi statistici

Mitulescu, S. şi Simache D. (coord.) *Experiențe educaționale non-formale în viața tinerilor*, Bucureşti: Agenția Națională pentru Sprijinirea Inițiativelor Tinerilor, 2008

Neacşu-Dalu I. (coord.) *Orientări şi valori ale tinerilor cu privire la muncă şi carieră*. Bucureşti: Agenția Națională pentru Sprijinirea Inițiativelor Tinerilor, 2008

Plăieşu A. Si Dalu A.M. (coord) *Starea tineretului în cifre şi date*. Bucureşti: Institutul de Ştiințe ale Educației, 2010

XXX, *National Report of Youth Policy in Norway*. Oslo: Ministry of Children and Family Affairs, 2003

XXX, *Ruraltin – Raport de cercetare* CURS & ANTS, 2010

XXX, *World Development Indicators*. The World Bank, 2007

XXX, *Key data on Education in Europe*, 2009

XXX, *European Youth Report*, 2009

Legi şi documente programatice

Ordonanța 129/2000

Programul de Guvernare, Cap.10: Tineret şi sport, Obiectivul nr.2

Strategia pe termen lung a Comisiei Europene (2010-2018), „Tineretul- Investiție şi capacitare”

Pactul European pentru Tineret şi Cooperare Europeană în domeniul Tineretului (Obiective 2008):

Cartea Verde a unei Noi Politici de Tineret, elaborată la 16 martie 2009

Pliante şi site-uri de prezentare

Peneş, N şi Negulescu B. *Fundaţia Dalles*. Bucureşti, 1996

Raport de activitate, Asociaţia „Formare Studia" Iaşi, 2010

Prezentare CRFPA Cluj din 30.09.2010

Ghid al Grupurilor Şcolare ale Cooperaţiei Meşteşugăreşti, Fundaţia Spiru Haret, 2010

Info Eurocor 2010

Catalog de cursuri Eurocor 2010

pliant de prezentare Obiettivo Lavoro Romania

pliant de prezentare Ruraltin

www.cnfpa.ro, iunie – noiembrie 2010

www.arges.anofm.ro

www.feg.ro

www.ifes.ro

www.dalles.ro

ANEXE

Anexa 1. Lista furnizorilor de formare participanți la cercetarea calitativă

MUN. IAŞI

- FUNDAȚIA ECOLOGICĂ GREEN (FEG) IAŞI
- SC EURO PERSONAL SRL
- ASOCIAȚIA “FORMARE STUDIA” IAŞI
- DEVELOPMENT TRAINING CONSULTING
- FUNDAȚIA „ALĂTURI DE VOI” ROMÂNIA
- DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE TINERET ŞI SPORT IAŞI

MUN. CLUJ-NAPOCA

- AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CLUJ
- CENTRUL REGIONAL DE FORMARE PROFESIONALA A ADULTILOR CLUJ
- INSTITUTUL DE FORMARE ECONOMICA SI SOCIALA CLUJ

MUN. PITEŞTI

- AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ARGES
- GRUPUL SCOLAR ICM DACIA PITESTI
- ASOCIATIA TINERILOR PROGRESISTI PENTRU CONSILIERE, CALIFICARE SI RECALIFICARE ARGES SUD DIN ROMANIA – ATP PITESTI

MUN. BUCUREŞTI

- GRUPUL ȘCOLAR UCECOM
- UNIVERSITATEA POPULARĂ DALLES
- INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU PROTECȚIA MUNCII « ALEXANDRU DARABONȚ »
- CENTRUL DE FORMARE PROFESIONALĂ EURODEAL
- EUROCOR – INSTITUTUL EUROPEAN DE CURSURI PRIN CORESPONDENȚĂ
- SCHULTZ CONSULTING

Anexa 2. Instrumentele utilizate în cercetare

GHID DE INTERVIU
Companii private şi free lanceri in domeniul educatiei nonformale

- Numele, vârsta, funcția deținută în cadrul organizației
- Denumirea instituției şi localitatea în care îşi are sediul social: .....
- Prezentarea companiei. Domeniu de activitate şi activități specifice.
- Ce tipuri de cursuri sunt oferite de companie?
- Cine sunt în general beneficiarii dvs.? Cărui public țintă vă adresați cu precădere?
- În ce măsură oferta de cursuri este suficient de flexibilă, de capabilă de a se adapta din mers schimbărilor *reale* de pe piața muncii, piața profesiilor?
- Cum sunt selectate cursurile oferite? În ce măsură tipul şi structura cursurilor sunt fundamentate pe baza unor studii de piață sau analize de nevoi?
- Ce ne puteți spune referitor la modul în care sunt selectați trainerii/formatorii?
- Organizația dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii în ceea ce privește eficiența cursurilor de formare sau gradul de adecvare a acestora la cerințele pieței muncii?
- În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de organizația dvs. au mai multe şanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- Care considerati ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul intregii tari, si cum ar putea institutia dvs. sa se implice mai mult in sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte institutii de pe plan local (primaria) sa-i sprijine sau sa-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca institutie v-ati implica intr-un astfel de proiect?
- Care considerați că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orasul/judetul dvs. si ce considerați că ar trebui îmbunătățit în aceasta privinta?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între compania dvs. şi o altă instituție guvernamentală sau nonguvernamentală care ar intenționa să ofere cursuri de formare pentru tinerii din localitate?
- În final, avem rugămintea să ne puneți şi nouă la dispoziție pliante sau materiale documentare care prezintă activitatea dvs.

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Organizații nonguvernamentale nonprofit de tineret

- Numele, vârsta, funcția deținută în cadrul organizației
- Profilul organizației: domeniul de activitate
- Prezentarea organizației, obiectivele, publicul-țintă şi plaja de activități specifice organizației
- Ce se urmăreşte prin activitățile de formare? Reprezintă integrarea şi dezvoltarea profesională a tinerilor o prioritate din punctul de vedere al organizației?
- Ce tipuri de competențe sunt urmărite în special?
- Ce tipuri de cursuri sunt oferite?
- În general, care sunt sursele de finanțare ale acestor activități?
- Cum sunt selectate cursurile oferite? În ce măsură tipul şi structura cursurilor sunt fundamentate pe baza unor studii de piață sau analize de nevoi?
- Ce ne puteți spune referitor la modul în care sunt selectați trainerii/formatorii?
- Instituția dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii în ceea ce priveşte eficiența cursurilor de formare sau gradul de adecvare a acestora la cerințele pieței muncii?
- În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de organizația dvs. au mai multe şanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- Ce oferă aceste cursuri pe lângă pregătire de specialitate? Organizația are politici proprii de acompaniere, consiliere, orientare profesională a persoanelor care au beneficiat de cursurile dvs.?
- Care considerati ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul intregii tari, si cum ar putea institutia dvs. sa se implice mai mult in sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte institutii de pe plan local (primaria) sa-i sprijine sau sa-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca institutie v-ati implica intr-un astfel de proiect?
- Care considerați că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orasul/judetul dvs. si ce considerați că ar trebui îmbunătățit în aceasta privinta?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între organizatia dvs. şi o altă instituție guvernamentală sau nonguvernamentală care ar intenționa să ofere cursuri de formare pentru tinerii din localitate?
- În final, avem rugămintea să ne puneți şi nouă la dispoziție pliante sau materiale documentare care prezintă activitatea dvs.

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Institutii de invatamant

1.1. Numele, vârsta, funcția deținută în cadrul organizației

2.1. Denumirea instituției şi localitatea în care îşi are sediul social

2.2. Misiunea socială şi obiectivele specifice ale institutiei. Activitățile principale si secundare

2.3. Activitati sau proiecte desfasurate in domeniul educatiei nonformale de catre institutie

3.1. Ce tipuri de cursuri sunt oferite de institutia dvs. in regim nonformal?

3.2. Care sunt competentele principale urmarite?

3.3. Cine sunt beneficiarii dvs.? Cărui public țintă vă adresați cu precădere?

3.4. În ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare/calificare in cadrul institutiei dvs.?

3.5. Există o preocupare constantă din partea dvs. pentru oferirea unor cursuri personalizate pe categorii de beneficiari?

3.6. Cum vedeti dinamica pietei muncii actuale din localitatea/judetul dvs.? In ce măsură, apreciati ca oferta dvs. de cursuri de calificare si perfectionare este suficient de flexibilă, de capabilă de a se adapta din mers schimbărilor *reale* de pe piața muncii, piața profesiilor?

3.7. Cum sunt selectate cursurile oferite? În ce măsură tipul şi structura cursurilor sunt fundamentate pe baza unor studii de piață sau analize de nevoi?

3.8. Ce ne puteți spune referitor la modul în care sunt selectați trainerii/formatorii?

3.9. Institutia dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii în ceea ce priveşte *calitatea* cursurilor de formare, cat si *eficiența* acestora (gradul de adecvare la cerințele pieței muncii)?

3.10. În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de institutia dvs. au mai multe şanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?

3.11. Prin ce credeti ca se individualizeaza oferta dvs., comparativ cu alti furnizori de formare in regim nonformal?

3.12. Care considerati ca sunt, astazi, principalele probleme cu care se confrunta tinerii din localitatea, respectiv din judetul dvs.? Cum ar putea fi acestia sprijiniti mai bine de catre institutiile publice?

3.13. Ce considerați că ar trebui îmbunătățit în ceea ce privește sistemul calificării profesionale în județul dvs., atât în ceea ce privește autoritățile guvernamentale, cât şi alte instituții/companii care desfăşoară activități de formare? Cum vedeți posibilă realizarea unui parteneriat (cooperări) între institutia dvs. şi alte organizații (companii, ONG-uri, institutii publice, institutii de invatamant) care ar intenționa să ofere cursuri de formare pentru tineri?

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM)
(din orașul reședință de județ sau din alte orașe)

- Numele, vârsta, funcția deținută în cadrul AJOFM
- Denumirea instituției: AJOFM Județul .....
- Prezentarea instituției şi activitățile specifice AJOFM.
- Ce tipuri de cursuri sunt oferite de AJOFM?
- În ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare/calificare marca AJOFM?
- AJOFM are programe speciale pentru anumite categorii dezavantajate, precum tinerii absolvenți, tinerii din mediul rural sau chiar tinerii in general?
- Cum sunt selectate cursurile oferite de AJOFM? În ce măsură tipul şi structura cursurilor sunt fundamentate pe baza unor studii de piață sau analize de nevoi?
- Ce ne puteți spune referitor la modul în care sunt selectați trainerii/formatorii?
- Instituția dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii în ceea ce priveşte eficiența cursurilor de formare sau gradul de adecvare a acestora la cerințele pieței muncii?
- În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de AJOFM au mai multe șanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- Institutia dvs. ofera si servicii complementare pe lângă pregătire de specialitate? AJOFM ofera servicii de acompaniere, consiliere, orientare profesională sau spatii de recreere special amenajate pentru tineri si adulti (de exemplu, sali dotate cu calculatoare)?
  DACA ESTE CAZUL! In ce consta concret oferta unui astfel de spatiu? Care este profilul persoanei/tanarului care frecventeaza un astfel de spatiu?
- Care considerati ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul intregii tari, si cum ar putea institutia dvs. sa se implice mai mult in sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte institutii de pe plan local (primaria) sa-i sprijine sau sa-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca institutie v-ati implica intr-un astfel de proiect?
- Care considerați că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orasul/judetul dvs. si ce considerați că ar trebui îmbunătățit în aceasta privinta?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între AJOFM şi o altă instituție guvernamentală sau nonguvernamentală care ar intenționa să ofere cursuri de formare pentru tinerii din localitate?
- În final, avem rugămintea să ne puneți şi nouă la dispoziție pliante sau materiale documentare care prezintă activitatea AJOFM.

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Institutii publice (in general)
(din oraşul reşedinţă de judeţ)

- Numele, vârsta, funcţia deţinută în cadrul .....
- Denumirea instituţiei: .....
- Prezentarea instituţiei şi activităţile specifice
- Ce tipuri de cursuri sunt oferite de institutia dvs.?
- În ce condiţii o persoană beneficiază de cursuri de formare/calificare?
- Aveti programe speciale pentru anumite categorii dezavantajate, precum tinerii absolvenţi, tinerii din mediul rural sau chiar tinerii in general?
- Cum sunt selectate cursurile oferite? În ce măsură tipul şi structura cursurilor sunt fundamentate pe baza unor studii de piaţă sau analize de nevoi?
- Ce ne puteţi spune referitor la modul în care sunt selectaţi trainerii/formatorii?
- Instituţia dvs. are o strategie de evaluare a activităţii proprii în ceea ce priveşte eficienţa cursurilor de formare sau gradul de adecvare a acestora la cerinţele pieţei muncii?
- În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de institutia dvs. au mai multe şanse de reintegrare pe piaţa muncii conform calificării lor?
- Institutia dvs. ofera si servicii complementare pe lângă pregătire de specialitate, precum servicii de acompaniere, consiliere, orientare profesională sau spatii de recreere special amenajate pentru tineri si adulti (de exemplu, sali dotate cu calculatoare)?
  DACA ESTE CAZUL! In ce consta concret oferta unui astfel de spatiu? Care este profilul persoanei/tanarului care frecventeaza un astfel de spatiu?
- Care considerati ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul intregii tari, si cum ar putea institutia dvs. sa se implice mai mult in sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte institutii de pe plan local (primaria) sa-i sprijine sau sa-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca institutie v-ati implica intr-un astfel de proiect?
- Care consideraţi că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orasul/judetul dvs. si ce consideraţi că ar trebui îmbunătăţit în aceasta privinta?
- Cum vedeţi concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între dvs. şi o altă instituţie guvernamentală sau nonguvernamentală care ar intenţiona să ofere cursuri de formare pentru tinerii din localitate?
- În final, avem rugămintea să ne puneţi şi nouă la dispoziţie pliante sau materiale documentare care prezintă activitatea institutiei dvs.

Vă mulţumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Experți de tineret şi cadre didactice din localitatea investigată

- Numele, vârsta, localitatea în care domiciliază, statutul socioprofesional
- Gândindu-vă la localitatea dvs., care consideraţi că sunt cele mai grave probleme cu care oamenii se confruntă?
- Dar în ceea ce îi priveşte pe tineri? Care sunt problemele lor specifice sau locale sa le spunem?
- Dacă un tânăr ar căuta un loc de muncă în localitate sau în alte localități apropiate, cam în ce domenii ar putea găsi de lucru?
- Ce i-ați putea recomanda unui tânăr care doreşte să lucreze şi să-şi întemeieze o familie?
- Există la nivel local sau zonal forme de sprijin pentru tinerii care au terminat şcoala şi doresc să facă ceva? Mă refer aici la cursuri de pregătire/calificare, cât și la forme de asistență și consiliere.
- Care sunt plusurile şi minusurile politicii locale în domeniul tineretului şi cum vedeți, mai concret, implicarea autorităților la nivel local sau județean în ceea ce îi priveşte pe tineri?
- Consideraţi că primaria, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau Direcția Județeană pentru Tineret ar trebui să se implice mai mult în sprijinirea tinerilor din orașul/cartierul în care locuiți? În ce mod ar putea să facă concret acest lucru?
- Cum vedeți, la ora actuală, plusurile și minusurile ofertei de educație nonformală din partea instituțiilor care se ocupă cu acest lucru? De exemplu, cum vedeți oferta care vine din partea instituțiilor publice, în principal primărie, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau Direcția Județeană pentru Tineret?
- Dar oferta instituțiilor private, companii sau organizații nonguvernamentale?
- Dar în ceea ce priveşte politica de tineret a autorităților centrale ale statului? Simțiți că este nevoie de un cadru instituțional mai favorabil tinerilor? Și mă refer aici la cadrul legislativ și instituțional sau la diverse instrumente financiare, precum granturi sau fonduri pentru tineri.
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate?
- Puteți să ne dați câteva sugestii privitoare la tipurile de cursuri de formare de care tinerii ar avea nevoie?

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE INTERVIU
Tineri din localitatea investigată

- Numele, vârsta, localitatea de domiciliu, starea civilă, statutul socioprofesional

- Gândindu-vă la localitatea de care aparțineți, care considerați că sunt cele mai grave probleme cu care se confruntă oamenii? Dar în ceea ce îi privește pe tineri?

- Dacă un tânăr ar căuta un loc de muncă în localitate sau în alte localități apropiate, cam în ce domenii ar putea găsi de lucru?

- Dvs., personal, ce aveți de gând să faceți în următorii ani? V-ați gândit să faceți ceva anume, aveți vreun plan concret de viitor? Simțiți că vă lipsește în localitatea dvs. și ați putea găsi în altă parte?

- Ați încercat vreodată să faceți ceva deosebit (să plecați în altă parte sau să vă găsiți ceva bun de lucru) și nu ați reușit? Dacă da, care este motivul pentru care nu ați reușit?

- Cât de importantă este școala în dezvoltarea personală și profesională a unui tânăr? Este școala suficientă?

- De ce competențe și cunoștințe credeți că ați avea nevoie pentru a vă putea găsi mai ușor un un loc de muncă sau chiar pentru a deschide o afacere proprie?

- Există la nivel local sau zonal forme de sprijin pentru tinerii care au terminat școala și doresc să facă ceva? Mă refer aici la cursuri de pregătire/calificare, cât și la forme de asistență și consiliere.

- Care sunt plusurile și minusurile politicii locale în domeniul tineretului și cum vedeți, mai concret, implicarea autorităților la nivel local sau județean în ceea ce îi privește pe tineri?

- Considerați că primaria, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau Direcția Județeană pentru Tineret ar trebui să se implice mai mult în sprijinirea tinerilor din orașul/cartierul în care locuiți? În ce mod ar putea să facă concret acest lucru?

- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialisti in domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate?

- Puteți să ne dați câteva sugestii privitoare la tipurile de cursuri de formare de care tinerii ar avea nevoie?

Vă mulțumim!

- încheiere interviu -

GHID DE DISCUȚIE FOCUS GRUP

Tineri din localitatea investigată

Bună ziua. Mă numesc ..... şi reprezint ..... în calitate de ..... Întâlnirea noastră de astăzi reprezintă o etapă în realizarea proiectului „Participarea tinerilor la educația nonformală. Oportunități şi obstacole", care îşi propune ca obiectiv: explorarea mecanismelor specifice educatiei non-formale in scopul integrarii cu succes a tinerilor pe piata muncii.

Finalitatile practice ale proiectului de fundamentare/implementare constau atât în cunoaşterea şi analiza principalelor tipuri de educație nonformală, cat şi in imbunătățirea politicilor publice în domeniul susținerii educației non-formale din România.

V-am invitat pe dvs., potentiali beneficiari tineri ai cursurilor de educatie nonformala, in ideea că puteți să ne transmiteți sugestii utile privind privind cresterea calitatii si importantei sociale a acestui important domeniu, pe care va invit sa ni-l imaginam ca un coridor intre scoala si piata muncii.

1. Ce parere aveti? Credeti ca aceasta metafora este sugestiva sau este potrivita in cazul Romaniei? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ)

2. În deschiderea acestei discuții, vă invit să vă prezentați: numele dvs., vârsta şi ocupația dvs. actuală (TUR DE MASĂ)

3. Gândindu-vă la localitatea dvs., care considerați că sunt cele mai grave probleme cu care oamenii sau comunitatea se confruntă? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

4. Dar în ceea ce îi priveşte pe tineri? Care sunt problemele lor specifice sau locale sa le spunem? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

5. Care sunt perspectivele unui tânăr obişnuit din localitate? Ar putea el să se dezvolte şi să prospere prin forțele proprii sau, în general, ar trebui să se mulțumească cu puțin? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

6. Există la nivel local sau zonal forme de sprijin pentru tineri? Mă refer aici la cursuri de pregătire/calificare, cât şi la forme de asistență şi consiliere din partea organizațiilor non-guvernamentale, Bisericii, societății civile în general? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

7. Care sunt plusurile şi minusurile politicii locale în domeniul tineretului şi cum vedeți, mai concret, implicarea autorităților la nivel local sau județean în ceea ce îi priveşte pe tineri? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

8. Dar în ceea ce priveşte politica de tineret a autorităților centrale ale statului? Simțiți că este nevoie de un cadru instituțional mai favorabil tinerilor? Şi mă refer aici la cadrul legislativ şi instituțional sau la diverse instrumente financiare, precum granturi sau fonduri pentru tineri. (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

9. Ce tipuri de servicii ar fi necesare tinerilor din localitate? (informare, formare, consiliere etc.) (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

10. La randul sau, de ce ar avea nevoie un tanar obisnuit, dupa parerea dvs., pentru a-şi amenaja propria viata in mod satisfacator: pentru a-si gasi un loc de munca, pentru a-si intemeia o familie sau pentru a avansa din punct de vedere material? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

11. Cât de importantă considerati ca este şcoala (*background*-ul educational) în dezvoltarea personală şi profesională a unui tânăr? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

12. Este oare şcoala suficientă? Ce-i mai trebuie in plus unui tanar? Ce trebuie sa faca concret pentru a reusi? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

13. Credeti ca prin formare continua (pe cont propriu sau urmand cursuri extrascolare), un tanar poate reusi? Sau, nu cumva, îi mai trebuie şi altceva complementar? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

14. Cum vedeți, la ora actuală, plusurile şi minusurile ofertei de educație nonformală din partea instituțiilor care se ocupă cu acest lucru? De exemplu, cum vedeți oferta care vine din partea instituțiilor publice, în principal AJOFM, DJT sau primărie? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

15. Dar oferta instituțiilor private, companii sau organizații nonguvernamentale? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

16. În ce măsură oferta de cursuri este suficient de flexibilă, de capabilă de a se adapta din mers schimbărilor *reale* de pe piața muncii, piața profesiilor? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)

17. În final, considerați că este realist un proiect de anvergură națională privind încurajarea educației nonformale în România? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ)

Vă mulțumim!

- încheiere focus grup -

Anexa 3. Transcrieri interviuri

Interviu 1.1. Focus Grup tineri studenti Iasi

Operator: Oana Iftode

O = operator

R = respondenți

O: Pentru început v-aş ruga să va faceți o scurtă prezentare: numele, vârsta, localitatea de domiciliu…

R: Mă numesc RGA şi sunt în anul III la asistenți medicali de farmacie; am 44 de ani, momentan nu lucrez şi locuiesc în Iaşi.

Mă numesc CI, am 21 ani, Iaşi, anul III – asistenți medicali de farmacie; momentan am un job în cadrul bancar.

C., 26 ani, studentă la asistenți medicali generalişti, Iaşi.

A., 20 ani, studentă

A., Iaşi, student

O: când vă gândiți la localitate, la Iaşi, cu ce probleme grave consideraţi că se confruntă? Şi în ceea ce-i priveşte pe tineri, dar şi în general?

R: o problemă o reprezintă contracepția.

Cred că de fapt este o lipsă de informare în domeniul sanitar.

Fetița mea, care este la liceu, nu a făcut nici un fel de curs legat de activitatea sexuală. Toate informațiile pe care le-au aflat sunt de ici, de acolo.

O: în afara de asta, consideraţi că… îşi găsesc tinerii….

R: asta este principala problemă a Iaşi-ului. Lipsa locurilor de muncă. Şi chiar dacă ai un loc de muncă, omul nu ştie care sunt drepturile lui… el ştie ce job are, salariul şi atât.

O: cum sunt salariile?

R: mici, foarte mici.

Ar mai trebui cumva dezvoltată încă o ramură. Aceea a voluntariatului. Încă din timpul liceului, elevii să fie incluşi într-un sistem din acesta, să-i organizeze, să-i pună la muncă.

O: cumva să-i pregătească pentru piața muncii

În afară de partea aceasta cu educația şi cu sănătatea, cu locurile de muncă, ar mai fi ceva?

R: anturajul

O: anturajul, în ce sens?

R: influențează foarte mult.

O: da, dar asta este o problemă a oraşului?

R: copiii s-au împărțit în două categorii: cei liniştiți de condiție medie, care cumva s-au autoizolat şi cei cu bani, care…

O: o altă problemă vă mai vine în minte?

R: nu prea suntem bine reprezentați… nu vreau să fac politică, dar aşa este. Eu nu prea aud voci venind din această zonă a țării.

O: dacă un tânăr şi-ar căuta ceva de muncă în oraş sau în localităţile din jur, cam în ce domenii ar putea găsi?

R: confecţii textile, industrie alimentară.

Şi mai nou, dacă vă uitaţi în ziar găsiţi 2 pagini de anunţuri pentru video-chat.

Şi salariile sunt foarte mici în toate domeniile. Porneşti undeva de la 3,5 mil.

O: normă întreagă sau part-time?

R: program întreg; la companii de renume, ca să spun aşa.

O: fiecare dintre dvs. v-aţi gândit, aveţi planuri pentru viitor? Şi dacă aveţi consideraţi că le puteţi atinge aici, în Iaşi?

R: pe cont propriu, ca să-ţi atingi un scop este foarte greu, şi asta nu numai în Iaşi, ci în toată România. Dar cu puţin ajutor… eu cred că se poate.

Eu, după ce termin (anul acesta) o să-mi deschid un magazin de […]. Am să văd dacă pot să dau mai departe la facultate; dacă timpul şi job-ul pe care îl am în momentul de faţă îmi vor permite. Dacă e să mă angajez o să optez pentru un job part-time în farmacie. Sper să reuşesc.

O: dar, crezi că poţi să-l pui în practică, aici în localitate?

R: 70% cred că pot să mă bazez pe cunoştinţele pe care le-am acumulat.

O: în rest… voi ceilalţi aveţi planuri?

R: cam greu de realizat.

O: în ce sens e greu? Financiar? Sau n-aveţi susţinere, n-aveţi relaţii?

R: trebuie să dispui de una numit capital, pe care nu-l ai şi atunci renunţi.

Nu ne susţine nimeni. Nu avem locuinţe, nu avem ce pune garanţie, salariile sunt mici…

Putem pune garanţie apartamentul părinţilor… banca ne fură… şi rămânem fără.

Dacă nu ai relaţii, o cunoştinţă de încredere cu care să te asociezi, nu cred că sunt şanse de reuşită în Iaşi. Sunt lanţurile acestea mari, sunt oameni cu mulţi bani, noi… persoanele de condiţie medie nu reuşesc, pentru că nu pot ţine pasul

O: credeţi că dacă v-aţi duce în alt oraş v-aţi putea pune planurile în practică?

R: în alt oraş, nu. Iar dacă încerci în mediul rural ai puţine şanse să faci profit, pentru că oamenii sunt săraci. Iar la ţară… noi care avem … să deschidem un magazin cu produse naturiste şi suplimente alimentare, nu prea o să avem şanse de reuşită, pentru că la ţară oamenii se tratează tot cu leacurile băbeşti.

R: în momentul de faţă noi suntem asistenţi medicali generalişti, în devenire. Să spunem că ne-am face o societate pentru îngrijirea bătrânilor, la domiciliu… la momentul acesta piaţa este deja ocupată.

O: practic, în viitor aţi dori să vă găsiţi în domeniul acesta de lucru?

R: eu aş vrea să lucrez într-un spital, în Iaşi, dar nu merită. Salariile sunt foarte mici, personalul este foarte puţin – trebuie să lucreze un asistent la 2-3 saloane; dacă se mai întâmplă şi cum a fost la Bucureşti cu incendiul respectiv, mai faci şi puşcărie. Dacă se scot posturi la concurs – să zicem pe 15 septembrie, cei din jur şi mass-media este anunţată pe data de 14. numai ca să faci dosarul îţi ia 2-3 zile. Locurile deja sunt ocupate de alte persoane.

O: până acum aţi încercat să faceţi ceva special, ceva deosebit şi n-aţi reuşit?

R: da. Am avut o societate şi am dat faliment.

Da, am avut o mică afacere şi am fost nevoiţi să închidem.

[…] am avut o experienţă de genul: depui cv-ul, te duci la interviu, lăsaţi că vă mai sunăm noi… poate un impediment, în cazul meu ar fi şi vârsta.

Dvs. aveți avantaj pentru că de fiecare dată se cere experiență, pe care noi cei tineri nu o avem.

Cum vrei să acumulezi dacă nimeni nu-ți oferă această șansă, să faci experiență la locul de muncă.

Uneori chiar poți să reușești să intri într-o companie mare. Eu am avut această șansă și m-am zbătut pentru a face ceva, de a mări profitul acelei societăți, numai că unul din directori a venit și mi-a spus: nu te mai agita; ești mic; alții nu fac nimic de ani de zile și o duc foarte bine. Tu ai să cazi foarte rapid. Ori stai și tu de pomană, ori… Ce s-a întâmplat, o persoană f mare și influentă din Iași, într-o dimineață a intrat în birou la mine și m-a apostrofat că nu răspund la telefon, că nu fac una-alta… și de atunci a început să țină cont. Eu am cerut mașină de serviciu pentru a putea merge cu oamenii unde aveam lucrări; nu au vrut să-mi deconteze benzină pentru mașina familiei… programul era teoretic de 8 ore, dar dacă mă suna și la 12 noaptea eu trebuia să…

Problema nu ar fi programul. Că nici în afară nu se lucrează doar 8 ore, dar trebuie să fii motivat. Adică trebuie să ai și un câștig pe măsură.

O: considerați important în dezvoltarea profesională, școala?

R: nu poți face față nicăieri dacă nu ai educație. Este esențial, dar trebuie și auto-educație. Nu sunt suficiente doar orele pe care le petreci în sala de curs. Atunci când te simți depășit, te duci acasă, mai deschizi o carte, mai cauți într-un curs. Tot ce vine nou într-un domeniu, trebuie să cunoști.

[…] se menționează ceva legat de examenul de capacitate și de cum se schimbă de la un an la altul, materia.

O: pe lângă școală mai trebuie niște specializări în plus sau…?

R: ore suplimentare sau meditațiile în particular, pentru cei care-și permit. Cândva se mai făceau pe la școli, pregătire pentru diferite materii, după ore.

[…] Ministerul a făcut niște clase speciale de after school. Cine a intrat, a intrat, cine nu… Eu știu pe cineva care are copiii la o astfel de școala și acolo își fac temele pentru a doua zi, dacă au.

Iar într-o școală privată, din câte știu, încă din gimnaziu te direcționează către ceea ce vrei să devii. Dacă vrei să devii medic, te pregătești numai pentru asta.

Asta pentru cei are știu ce vor.

La noi, fiecare profesor consideră că materia lui este foarte importantă și are pretenții de la elevi.

În România, programa școlară este foarte încărcată.

Tinerii nu știu ce vor. Se gândesc că ar vrea să devină medici, dar nu știu ce presupune acest lucru.

O: cumva, credeti că în paralel cu școala ar trebui și un sistem din acesta de consiliere profesională?

Exact

O: sau ceva practică. Credeți că ar fi indicată?

Eu mă gândesc chiar la voluntariat. Dacă ar face așa ceva din liceu…

Există un decalaj între planurile de învățământ (bănuiesc că există așa ceva) și realitate. După anul 90, toată lumea a început să facă drept, apoi finanțe. Am rămas fără meseriași.

Avem foarte mulți contabili și foarte mulți avocați.

O: mai există aceste specializări, numai că tinerii aleg să nu meargă către ele.

R: păi dacă nu-și găsesc de muncă

R: eu cred că rentează mai mult ce are căutare acum pe piața muncii, cum este domeniul IT și nu numai.

R: da, numai că peste 4 ani când ei termină studiile, e posibil ca aceste specializări să nu mai fie atât de solicitate.

R: ideea e ca tinerii nici nu ştiu ce vor. Dacă s-a făcut vecinul avocat, trebuie să mă fac şi eu tot avocat. M-am dus la facultatea de informații, am fost student alături de mulți alții de vârsta a doua, care veniseră şi ei să facă o facultate. Am renunțat în anul II, pentru că mi-am dau seama că ceea ce am ales a fost greşit. Însă unii ies, să zicem ingineri IT şi nu ştiu nimic. Fiecare se consideră bun în ceea ce face, dar nu este deloc aşa. Unii o fac din plăcere, iar alții nu. Am ajuns asistent medical pentru că îmi place. Şi asta datorită unei experiențe anterioare. Am fost în Italia şi acolo am lucrat în domeniul sanitar. Şi mi-a plăcut , iar când am revenit în țară, am renunțat la IT (după cum am mai spus) şi am început să mă pregătesc pentru a devenii asistent medical.

R: vedeți, tot intrând în contact cu mediul respectiv îți dai seama dacă eşti făcut sau nu pentru meseria aia. Dacă eşti capabil să o practici.

O: dacă puteți să-mi spuneți ce competențe sau cunoştințe, credeți că ați avea nevoie, ca să găsiți mai uşor un loc de muncă sau ca să deschideți o afacere?

R. pentru a avea afacerea proprie îți trebuie mai întâi bani.

R: nu neapărat. Eu zic că trebuie să faci măcar câteva cursuri de management. În situația noastră… platforma MUDEL e ceva nou. Păcat că nu pot s-o folosesc.

R:… noi avem vreo 3 feluri de cursuri de management. Stau şi mă întreb: dacă eu nu am dreptul să-mi deschid o farmacie, ci doar o drogherie, un magazin naturist… actele, tot ce ține de legislație poți să le faci foarte simplu cu o societate care se ocupă de aşa ceva. Cred că mai mult ar trebui să cunoaştem legislația din domeniu (fiecare pentru specializarea pe care o are). În mare cred că sunt acoperite necesitățile. Îți trebuie multă răbdare… poate să ai talentul să atragi clienții, de a-i fideliza. Asta nu prea ştim noi.

R: aici intri în partea de mass-media şi de promovarea unei societăți. Ca să conduci o afacere trebuie să ai cunoştințe cam din toate domeniile. Trebuie să ştiu să-mi fac publicitate, să am clienți şi să am şi cei mai ieftini şi de calitate furnizori.

O: dar pentru a-ți găsii un loc de muncă? Ce calități trebuie să aibă un tânăr?

R: şi pentru un loc de muncă, la fel. Din păcate acum pentru un loc de muncă se cer prea multe. Nu pot să-mi fac numai munca mea de asistent medical. Trebuie să mă axez şi pe restul. Dacă nimereşti în privat, poate să te pună să dai şi cu mătura. În momentul de față ți se cere să ştii să te ocupi cap-coadă de pacient. Trebuie să fii o persoană multifuncțională. La farmacist cred că este la fel.

R: da, la fel.

O: dar la un interviu, cum ar trebui să se prezinte un tânăr?

R: am avut şansa să merg la un interviu serios la o firmă. Au început prin a verifica ce limbi străine cunosc şi apoi cunoştințele din domeniu IT (postul era pentru programator IT în străinătate). De fapt tot ceea ce am făcut a fost să exprim în engleză (teoretic şi practic) partea tehnică. Ceea ce ei căutau era o persoană care să ştie şi hardware şi software. Mi-au zis că mă descurc, dar că ar mai trebui să învăț un an, doi.

O: cunoaşterea unei limbi străine este importantă, utilă?

R în grup: foarte importantă.

O: nu ştiu dacă cunoaşteți prea multe despre politica locală din domeniul tineretului, dar vreau să vă întreb cum vedeți, concret, implicarea autorităților la nivel local/județean, în ceea ce-i priveşte pe tineri? Aveți vreo idee despre aşa ceva?

R: cam greu.

R: uneori au inițiativă, dar cumva fac toate acestea pentru a avea cu ce să iasă în față.

O: altceva? Sunt tinerii ajutați să se integreze pe piața muncii?

R: greu. Sau poate nu ştim noi.

O: deci la nivel de opinie publică nu se cunoaşte…

R: nu se fac informări.

R. mai primim mai ştiu eu ce felicitare de la câte un euro-parlamentar de crăciun şi de paşti şi atât.

O: dar considerați că ar fi binevenită implicarea acestor instituții în formarea/pregătirea/calificarea/consilierea tinerilor?

R: AJOFM-ul organizează cursuri de recalificare. Cei aflați în şomaj beneficiază gratuit de aceste cursuri, iar restul, contra cost.

O: credeți că e util?

R: da. Este necesar. Păcat că nu este promovat aşa cum trebuie.

R: cred că la noi este şi o problemă de mentalitate. Un om trecut de 40 de ani, face ceea ce ştie să facă (nu există deschidere spre recalificare) până moare.

R: eu am pățit-o pe pielea mea. Am făcut liceu de chimie alimentară, facultatea de agronomie; am prins 1 an după revoluție de marketing, management; nu mi-am găsit loc de muncă în domeniu; am dat concurs şi am intrat în domeniul bancar, apoi banca s-a închis; m-am mutat în învățământ. Am vrut să lucrez la o circă de poliție din cartier, motiv pentru care am făcut cursuri de dactilografie, am trimis dosarul, dar mi s-a răspuns că sunt „supracalificată" pentru postul respectiv. Iar când am lucrat ca şi cadru didactic auxiliar nu mi s-a luat în considerare decât studiile medii.

R: eu am predat informatică la vreo 20 km de Iaşi. Şi după ce m-am chinuit pe la inspectorat şi am dotat şcoala cu tehnologie de ultima oră (cu ajutorul ministerului şi al Microsoft), pentru ca după 1 an de zile, toate posturile de informatică să fie închise.

R: astăzi dacă te duci să faci cursuri de recalificări nu găseşti decât ca: ospătar, bucătar, manichiuristă…

O: ar trebui mai multe fundații sau sunt suficiente?

R: cred că fundațiile ar fi de ajuns, dar nu-s promovate şi lumea nu ştie de ele.

R: trebuie lucrat şi la mentalitatea oamenilor.

O: bun, mi-ați spus că oferta educației nonformale din partea instituțiilor ar trebui diversificată, cumva.

R: da. Şi cursurile ar trebui să fie de mai lungă durată.

R: nu cred că în 2 luni poți să scoți un meseriaş.

O: ce anume ați mai dori? Ați zis că la AJOFM se fac cursuri pentru maseuri, ospătari…

R: tehnică de calcul. Statul a obligat fiecare primărie ca toți angajații să aibă un atestat. Şi atunci a fost inventat ECDL-ul. AJOFM-ul a început să facă şi el astfel de cursuri de calculatoare.

In rest este cam greu să ne exprimăm pentru că nu prea ştim ce cursuri se fac. AJOFM-ul ştiu că are 2 centre în Iaşi.

O: dar din partea companiilor private, a ONG-urilor? Ați auzit să organizeze cursuri?

R: da. Dar sunt foarte scumpe, din păcate.

O: dar sunt utile?

R: sunt foarte utile, dar nu ne-am permite.

R: eu, n-am auzit.

R: este aici în Iaşi o societate care organizează cursuri, după care (pentru o anumită sumă de bani) îți oferă şi loc de muncă în domeniul pentru care ai fost pregătit. Cursurile costa vreo 1000 euro.

R: să faci un curs de 1000 euro şi să stai cu diploma acasă, nu cred că-i convine nimănui.

O: să înțeleg că practic nici de oferta acestor companii/ONG-uri nu prea știți?

R: lumea nu este prea informată. Dacă intri pe internet şi începi să cauți cursuri, găseşti, dar n-ai să vezi prin oraş vreun afiş, fluturaş sau la tv.

O: în ce măsură cursurile de care aveți cunoştință, considerați că sunt adaptate la schimbările reale de pe piața muncii?

R: eu unul, da sunt mulțumit.

O: adică după ce faci aceste cursuri, găseşti o reprezentare în piața muncii? Îți găseşti un loc de muncă?

R în grup: da. Pentru că se adaptează în funcție de cerința de pe piață.

O: şi AJOFM-ul?

R: da. Încearcă să atragă cât mai mulți clienți. Dacă nu se adaptează, pierd din clientelă.

O: mi-ați zis că despre politica de tineret a autorităților locale. Dar la nivel central?

R: tnl-ul, parcă mai e ceva şi pe la psd.

O: nu, nu. Eu vorbeam de instituții publice?

R: [bălmăjeşte un nume] ceva legat de liga studenților mi se pare.

O: simțiți că ar fi nevoie de un cadru instituțional mai favorabil tinerilor?

R: […] or să plece toți şi or să rămână numai…

R: dacă te duci pe la sate… la fiecare casă nu găseşti decât oameni bătrâni. De unde tineret? Sunt plecați peste hotare să muncească.

O: din cauza faptului că statul nu se implică?

R: exact.

R: nu li se dă nicio şansă. Termină o şcoală şi apoi ce fac? Alții ajung să aibă 2 facultăți şi să practice taximetria. N-ai încotro. Facturile trebuie să ți le plăteşti.

R: faptul că acum numai 10 clase sunt obligatorii… mi se pare o prostie, in condițiile in care astăzi şi pentru un post de portar ți se cere diplomă de bacalaureat.

R. mulți nu continuă din lipsă de fonduri, fiind nevoiți să-şi cumpere manualele.

R. şi eu mi-aş dori să mă duc la UMF, dar mi-ar trebui vreo 50 mil.

R. îmi pare rău că spun, dar era mai bun sistemul anterior: cu examen de admitere… ce atâtea taxe?

O: nu numai la nivelul acesta educațional, ci la toate nivelurile considerați că autoritățile ar trebui să se implice mai mult?

R: ar trebui.

O: cu ce? Cu fonduri?

R: cu fonduri, cu voluntariat, cu programe. Dar să fie promovate prin publicitate, în special.

O: […]

R: în cadrul FEG-ului există programul Leonardo, dar nu ştiu câtă lume…

R: unii poate nu au cum.

R: şi au şi număr limitat de locuri.

O: aveți sugestii pentru tipurile de cursuri de formare?

R: primăria ar putea să facă anumite centre, să recruteze elevii din licee şi să-i îndrume. Să ofere tinerilor şansă de a experimenta cum este să lucrezi într-un anumit domeniu.

R: înainte se făceau vizite la fabrici. Acum nu se mai aude aşa ceva, iar tineretul este rupt de realitate. Tot ce învață ei la şcoală nu-şi găseşte conexiunea în practică.

Interviu 1.2. Iasi

Operatori: Manuela Manu, Oana Iftode

EM -Interviul nr. 3, doamna…?

Antoanela Sofronie

EM ……..de la o firma privata de furnizare de servicii de calificare profesionala, da?

AS - ……calificare nu avem, specializare, initiere, perfectionare

EM – va rugam sa va prezentati …si firma, ce activitati, ce proiecte derulati?

AS – firma noastra are in present cinci programe de formare acreditate – manager de proiect, contabil, limba engleza incepatori, limba engleza avansati si operator calculator electronic si retele.Ne desfasuram activitatea din 2006,din 2008 am obtinut primele acreditari, si suntem implicate in diverse proiecte, desfasuram proiecte si in alte locatii din tara, nu numai in Iasi, avem diversi parteneri, avem, cred, peste 800 de absolventi de la infiintarea firmei pana in present

EM – cand s-a infiintat firma?

AS – la sfarsitul anului 2006…….si incercam sa mentinem cursurile la un standard calitativ ridicat, prin asta si existam, parerea mea, multi concurenti nu mai exista la momentul actual sau nu mai exista in foma care au fost mai demult

EM – dvs. Tineti cursuri aici?

AS – da

EM – ce competente aveti? In urma acestor cursurilor, cursantii au diplome, au calificari?

AS – cursurile nu sunt de calificare sunt de iniitiere, specializare, perfectionare, iar competentele sunt cele acreditate in programa, daca vreti sa vi le enumar acum sunt multe …

EM – cateva

AS – sunt multe, nu le stiu pe de rost cam aproape o pagina pentru fiecare curs

EM – deci, sunt cursuri solide cu competente pe masura

AS – da, sunt cursurile acreditate de CNFPA totul este facut dupa standardul occupational care exista pentru aceste cursuri, teoretic ar trebui sa fie aceleasi notiuni pentru toti furnizorii de formare, nu stiu ce au altii

EM – in general, cine va sunt beneficiarii?, care este publicul tinta pentru cursurile dvs?

AS - adultii peste 18 ani, nu pot sa spun ca exista un public tinta foarte stabil, foarte bine definit, pentru ca am avut din diverse medii cursanti, de diferite varste, cel mai varstinic cursant a fost acum 3 ani si avea 72 de ani, era expert contabil si a venit sa se perfectioneze, grupul tinta este foarte larg

OI – sunt si personae care au urmat facultati, licee?

AS – majoritatea tinerilor au urmat…

OI – sunt personae care au cursuri medii sau sunt si cu studii superioare

AS – sunt si cu studii superioare multi, care vin sa se perfectioneze….depinde ce au innvatat in facultate, au facut anumite facultati ……acum nu-si gasesc loc de munca si incearca si ei sa se reorienteze

EM – deci, practic, oferta cursurilor dvs ii ajuta pe tineri sa se reorienteze pe piata muncii

AS – da

EM – aveti feed-back-uri din partea lor sau aceasta este motivatia cu care ei vin?

AS – asta este motivatia cu care ei vin, ulterior nu mai pastram legatura cu ei, decat in masura in care mai vin sa mai faca si alte cursuri, au existat situatii care au venit si au facut 2-3 cursuri, sau a trimis membri familiei, prieteni, cunoscuti, si atunci am mai aflat ce s-a intamplat cu ei, ca si-au gasit locuri de munca mai bune, mai bine platite, dar asta e principala motivatie cu care vin – sa-si gasesca un loc de munca sau sa se reorienteze avand in vedere ca nu au cunostintele care se cer pe piata muncii

EM - deci au mai multe sanse sa se reintegreze in urma initierii fie pe calculator, fie a unei limbi straine…?

AS – absolut, eu cred ca fiecare furnizor de formare pprofesionala exista datorita acestui fapt, daca invatamantul de stat ar fi perfect adaptat cerintei pietei muncii, probabil ca noi nu am mai exista……

EM – pare usor fortat….

AS – nu, acesta este adevarul, trebuie sa recunoastem, ….daca s-ar face totul la facultate si toate lumea ar sti efectiv anumite notiuni si sa se descurce in practica, atunci nu ar mai veni nimeni la cursuri, si s-ar fi autoeliminat activitatea

EM – cum va selectati trainerii?

AS – trainerii o parte dintre ei sunt in firma aproape de cand ne-am infiintat , iar cei care s-au mai schimbat pe parcurs, pe baza interviurilor, deci, facem o selectie de personal pe baza interviurilor, cv-urilor, a experientei anterioare

EM – firma dvs are o strategie in ceea ce priveste evaluarea acestor cursuri? A proriilor cursuri?

AS – noi urmam metodologia CNFPA care implica obligatoriu o evaluare la finalul fiecarui curs realizata de catre participanti

EM – dar la nivel intern? Exista o evaluare?

AS - la nivel intern s-a creat, hai sa nu-i zic o obisnuinta, un standard de calitate, la noi profesorii nu intarzie niciodata, daca se intampla ca profesorul sa aiba o problema la o sedinta, sedinta respectiva se reprogrameaza obligatoriu, nu se trece mai departe , deci nu se sare peste ea si se bifeaza ca si cum ar fi fost facuta, se predau notiunile din programa, celor care vor sa invete suplimentar li se ofera bibliografie … si nu se pleaca mai devreme, deci ora este ora, adica un curs tine 4 ore, 4 ore sa sta, nu facem o ora si pe urma le dam drumul sa plece acasa sa invete singuri, cum se practica in multe locuri

EM- da?

AS – da, probabil nimeni nu o sa recunoasca, dar daca intrebati cursantii veti vedea

OI – evaluarea cat de des se face, cum….la cunostintele accumulate in timp?

AS – la tot ,la conditiile, la modul de organizare, la abilitatile lectorului, punctualitate, cunostintele pe care le detine, modul in care raspunde la intrebarile suplimentare, prêt, tot ce include un curs…..fisele de evaluare sunt anonime astfel ca fiecare isi poate scrie parerea fara teama de repercursiuni, si in felul acesta putem sa ne imbunatatim si noi calitatea organizarii in functie de sugestii

OI – dar, se poate evalua si in masura in care participantul la curs a dobandit cunostintele necesare, adica cursul, el ca participant si-a atins scopul?

AS – asta se evalueaza in cadrul examenului final ….

OI- deci aveti un system de examinare?

AS - sistemul de examinare este cel de la CNFPA, cu profesorul nostru, sau reprezentantul plus comisia formata din 2 persoane

EM – in ce masura se poate afirma ca oferta dvs de cursuri se adapteaza pe cerintele pietei?oferta este felxibila? De ex. cursurile de engleza, aveti mai multe tipuri de cursuri de engleza, contabilitate in engleza, engleza de afaceri?

AS – acestea nu sunt acreditate, noi avem contracte cu anumite firme din Iasi care doresc sa faca cursuri de limbi straine, nu numai de engleza, pe domenii strict profesionale, de IT, de bussines , aceste cursuri nu sunt acreditate, pentru ca nu se fac pe programa standard, se fac pe dorintele clientului, si atunci se adapteaza, se discuta in functie de dorinta beneficiarului, se fac la sediul beneficiarului, cursantii sunt angajati acolo, adica este alt gen de colaborare, oferta de cursuri care este standard este cea de pe internet si se gaseste si pe site-ul CNFPA sip e site-ul nostrum, cine doreste altceva discutam si vedem

OI - …e adaptata la dorintele cursantilor, daca cineva doreste ceva in mod special, si la cerinta pietei? Adica in Iasi s-a deschis o firma de ..intr-un anumit domeniu, va reprofilati anumite cursuri?

AS – nu as putea sa spun ca ne reprofilam, cid oar putem sa introducem si un curs pe nevoile….

OI – deci faceti si lucrul asta?

AS – da, asta se discuta la fiecare caz concret si in functie de numarul de cursanti si de perioada

OI – ne interesa daca se practica si lucrul asta sau aveti decat acea oferta standard

AS – noi practicam

EM – exista in prezent, sau va ganditi sa faceti parteneriate cu alte firme private sau cu institutii de stat?

AS – cu alte firme private tot din domeniu de formare profesionala nu, pentru ca suntem concurenti, si nici de alte parteneriate nu am auzit intre firme private cu acelasi domeniu de activitate, la oferte similare nu se pune problema de parteneriate. Facem parteneriate si am facut cu firme de acest gen si nu numai din alte localitati, care nu au oferta de cursuri si le este mai comod sa le organizam noi, dar din Iasi……

EM – care considerati ca sunt plusurile sau minusurile cursurilor pe care le oferiti? Atat dvs. ca firma cat si asa care este situatia in Iasi?

AS- in general, in Iasi, situatie este mult mai buna decat in alte locatii. De ex. in Iasi, in primujl rand pentru ca este oras universitar iar puterea de cumparare s-a mentinut la un anumit nivel. Oricum, noi nu avem preturi mari, in medie un curs se situeaza la 500 de lei de persoana ceea ce este

EM- cat dureaza ?

AS – 40 de ore, cel de contabilitate dureaza cel mai mult, 60 de ore. Cel de contabilitate este de 600 de lei. Dar, oricum fata de alte oferte care mai sunt pe piata noi avem preturile mai scazute

EM – asta este o politica pe care o practicati de cand?

AS – de la infiintare….pentru ca diploma care se obtine este aceeasi, practica un curs de contabil iti da aceasta specializare de contabil, indifferent ca platesti 2000 de lei pe el sau 500 de lei, si atunci omul face o comparative si vine unde este mai ieftin. In rest ce sa spun despre firma, eu consider ca in timp, pe termen lung, faptul ca avem si o publicitate agresiva ne-a facut cunoscut si faptul ca am avut cursuri de calitate foarte bune, asa cum v-am spus mnai inainte, profesorii nu lipsesc, acorda atentie fiecarei persoane, bine nu avem cursanti 100% multumiti, nici nu cred ca este vreo firma care sa aibe 100% clientii multumiti, mai sunt si nemultumiti din diverse motive, dar majoritatea de 80-90% sunt multumiti, si chiar avem recomandari, avem persoane trimise care s-au incsris la cursuri ulterior si care au fost recomandate de cineva

OI- comparative cu oferta autoritatilor? Ex AJOFM?

AS – AJOFM-ul are si cursuri de calificare, are si cursuri care sunt si la noi in oferta numai ca ei se adreseaza exclusive somerilor, un angajat nu poate beneficia de cursurile pe care le ofera ei, si atunci se reorienteaza

OI – putem spune ca persoanele care urmeaza cursurile la dvs. au mai multe sanse de integrare pe piata muncii.Am inteles ca nu aveti un feed-back de la ei dar aveti cunostinte in sensul asta?

AS- da, multi dintre cei care vin, cel putin in ultimul timp, vin ca sa-si patreze locul de munca, deci considera ca, cunostintele pe care le au la momentul actual nu sunt suficiente si trebuiesc imbunatatite, deci, feed-back-ul este ca daca au venit la curs, inseamna au nevoie de acest curs, pentru un lucru bine definit. Oricum, relativ la posiibilitatile de angajare, probabil ca ati vazut daca v-ati uitat si pe ste-ul nostru, daca nu, va spun acum, noi suntem singura firma acreditata din Iasi care facem cursuri de win menthor , facem cursuri si in alte locatii din tara, dar in Iasi suntem singurii demult. Avand in vedere ca 80% din firmele din Iasi au cumparat programul win menthor in momentul in care se da un anunt de angajare, se solicita ca persoana respectiva sa aibe déjà cunostintele , si atunci toti care vor sa se angajeze si sa-si gaseasca un loc de munca in domeniul, aici sunt foarte multe, trebuie sa cunoasca programul, vin la noi, si ulterior se angajeaza,in mare e parte, si in momentul cand vin sa-si ridice diplomele vin si spun ca s-au angajat, sau, uite ne-am gasit, sau urmeaza……

OI – deci aveti un gen de feed-back

AS- da, deci categoric, le sunt utile si le folosesc aceste cursuri.

OI – ce considerati……imbunatatiri in sistemul calificarii profesionale in judet …atat autoritatile guvernamentale cat si institutiile si companiile ca a dvs

AS – in privinta autoritatilor guvernamentale, eu consider ca ar trebui imbunatatita foarte mult, repet foarte mult, legislatia in baza careia ne autorizam. Ordonanta 129/2000 in baza careia functionam noi, cursurile acreditate este foarte vaga si are multe lacune.De ex. este o prevedere care la origine probabil a fost foarte bine intentionata, dar care in teren da rezultate contrare, si anume aceea prin care unui furnizor de formare profesionala I se retrage autorizatia daca are mai mult de 50% dintre cursanti respinsi la examen. Ori, eu sunt convinsa ca cel care a formulat aceasta lege s-a gandit ca aceste cursuri trebuie sa fie calitative si nu se poate sa ai mai mult de jumatate dintre elevii care vin sa fie respinsi, dar in practica, ce se intampla iau toti 10, ca respectivul furnizor de formare profesionala sa nu aiba probleme …face in asa fel ca la examen sa treaca toti si atunci diplomele acestea nu reflecta realitatea.Noi nu facem asa, daca va uitati la noi o sa vedeti ca exista si note de 7, 8 de 10, de toate, dar la alti furnizori toata lumea ia 10 ceea ce nu este normal

OI – practic spuneti ca ordonanta asta forteaza

AS – da, practice forteaza furnizorii de formare sa nu aplice un standard foarte ridicat

OI- si c ear trebui sa faca autoritatea?...ce lege?

AS- deci, ar trebui imbunatatita, tot as ape baza unor dicutii si a unor propune din practica, ar trebui ori scos paragraful acesta, ori pus in alt context, deci completat cu mai multe elemente.Pentru ca daca eu, nu stiu, sa zic, vin o data niste cursanti care nu se pregatesc, pur si simplu pentru examen, daca eu ii pic, eu ca furnizor de formare sunt in pericol sa mi se retraga autorizatia, nu neaparat ca am avut un curs prost, ci pentru ca ei nu au invatat sau au avut alte probleme, sau au lipsit, pot fi foarte multe motive, dar acest system care judeca si considera ca este numai vina furnizorului de formare nu mi se pare ok

OI – la evaluare totusi, poate ca ar trebui in sensul asta, ca evaluarea sa fie facuta sa nu poate fie influentata, ca furnizorul sa nu dea numai 10, adica sa fie si cineva dinafa

AS – sunt 2 persoane externe

OI – pai si atunci daca sunt persoane externe? Cum se poate intampla ca sa fie influentata situatia notarii

AS – la unele firme se dau subiectele inainte,…..se inlocuiesc persoane, pentru ca nu se prevede in legislatie sa li se ceara buletinujl celor examinati

OI-deci, ar trebui sa fie mai bine verificata situatia

AS – da, haideti sa va spun cum se intampla, nu la noi, puteti veni oricand, si cei de la Directia Muncii, nu avem nicio problema de genul asta, dar va spun cum se intapla in alte parti…si, care e problema mea de fapt…ei imi fac mie concurenta neloiala pana la urma prin aceste practice, deci ei fac 10 ore din 60, cursantii sunt multumiti pentru ca nu mai trebuie sa vina la curs sa stea 4 ore pe ceas, sau altele , iar la examen este reversul medaliei – nu ai cum sa stii daca nu ai venit la curs si ai invatat, si atunci, care este solutia – sa li se dea subiectele si toata lumea sa ia nota mare

EM – asta se intampla? cam cat la suta se intap\mpla asa?

AS – nu la toti se intampla dar cam la jumatate se intampla

EM- e grav

AS – e foarte grav

EM – vorbim de 50%

AS – da, … la institutiile care se respecta si se respecta si profesorii nu se intampla, dar la altele da

EM – apropos de concurenta in acest sens negativ nu face decat ca oferta dvs sa…..

AS- da, practic pentru ca noi obligam cursantul sa vina la fiecare ora de curs sa participle sis a-si dea interesul, nu zic ca pierdem client, pentru ca cei care vor sa invete tot la noi vin, dar se creeaza si o mentalitate de genul “domne du-te dincolo ca, chiar daca nu te duci la curs iei diploma si iei nota mare, la ceilalti trebuie sa mergi ca sa treci”

EM – scade si calitatea…

AS – da, in felul acesta scade si calitatea educatiei…termina cineva un curs de manager de proiect la noi si termina si dicolo practic nefacand decat 10 ore…..diploma este aceeiasi, dar cunostintele pe care le dobandeste sunt total diferite

OI-dar e vina autoritatilor aici?

AS – si a autoritatilor, pentru ca la nivel informal se cunosc aceste practici, insa nimeni nu face sesizare, trebuie ca autoritatile sa investigheze trebuie sa ai dovezi, …dintre cursanti sa spuna cu nu au fost la curs…

OI- practic sa se intervina sa se schimbe legislatia astfel incat practicile de genul asta sa nu mai poata avea loc, intr-un cuvant sa fie o implicare mai mare a autoritatilor

AS – da, dar nu neaparat autoritatile locale, pentru ca autooritatile locale sunt subiective si au preferinte la anumiti furnizori de formare profesionala

OI- deci la nivel central

AS – da la nivel central consider eu ca este mai multa obiectivitate, adica exista in cadrul CNFPA, departamentul de metodologie care este la nivel central si care este mult mai obiectiv, nu ma cunoaste nici pe mine, nici pe celalalt, nici pe celalalt si poate emite o parere impartiala, pe cand aici la nivel local se mai pot aranja anumite lucruri

OI – deci nu sunteti pe deplin multumita de felul in care autoritatile ..

AS – nu, pentru ca sunt multe lucruri subiective. De ex. alt lucru subiectiv care probabil se va remedia tot la nivel central in viitor este inscrierea pe listele de specialisti, eu predau ca si profesor acreditat de CNFPA la unele cursuri si am vrut sa ma inscriu pe lista de specialisti la Directia Muncii sa merg la examene la alti furnizori de formare , ca sa vad cum se face si la altii, cu toate ca aveam tot ce-mi trebuia la dosar, ce-

mi trebuia in mod official de pe lista CNFPA – recomandari, studii, experienta, tot ce trebuia, am fost respinsa, si eu si alt coleg de-al meu de aici din firma, pur si simplu. Din cauza ca legislatia nu prevede in mod expres faptul ca daca indeplinesti niste conditii minime sa ai acces la acea lista

OI – se stia ca sunteti dvs?

AS- da, se stia ca sunt eu… si probabil nu i-a placut la cineva….

EM – asta e intr-adevar o chestie subiectva

AS – pai nu este subiectiva, ca la nivel central nu s-ar fi intamplat asa ceva…da, intra-adevar este subiectiva ca am fost respinsa, dar daca as fi trimis dosarul pentru evaluare la nivel central nu s-ar fi intamplat asa ceva

OI- deci, tot o scapare legislative

AS-da, pentru ca se lasa la latitudinea comisiei de autorizare din teritoriu, pe cine allege,pe cine trimite, unde trimite samd

EM – deci treaba se face tot romaneste

AS – da…ceea ce nu e deloc correct

EM – important e ca sunteti pe piata si furnizati educatie de calitate, ca pana la urma dvs cei care va faceti treaba, cu profesori care sunt prezenti , cu cursanti care stau pana la sfarsitul cursurilor si au parte de evaluare, echilibrati piata

AS – da, pot supne ca suntem multumiti din punctul asta de vedere. Cred ca jumatate din cursantii pe care-I avem, in mod current vin din recomandarile celor vechi

EM – este un feed-back extraordinar pentru activitatea dvs,

AS – da, este

EM – bravo, felicitari!

OI – companii ca a dvs, ca longivitate, cum va situati?

AS – cam la mediu, sunt si mai vechi decat noi dar care au cursuri mai rare, sunt si mai scumpe. De ex…sunt foarte multi,.. daca va uitati la lista CNFPA sunt foarte multi furnizori de formare acreditati in Iasi, dar eu de unii nu am auzit niciodata, ori fac cursuri interne

EM – interne ce inseamna?

AS – pentru oamenii lor,…nu-si fac publicitate deloc, nu sunt vizibili, plus ca unii dintre ei au nistre preturi foarte ridicate, 1500 pentru formatori,pentru manager de proiect foarte mari pentru Iasi

EM – astea sunt preturi pentru Bucuresti

AS – stiu si sunt foarte mari pentru Iasi, va spun cu siguranta, cel putin acum pet imp de criza, déjà si 500 de lei care se platesc la noi, se simt

EM – cursurile pe care le tineti se fac intr-o maniera nonformala, interactive?

AS – interactive sunt toate, insa nu sunt de genul dezbaterii, nu stiu la ce va referiti cu acest nonformal

EM - la metoda, la instrument pe care-le folositi in initierea cursantilor, bine la cele pe calculator imi imaginez ca stau la calculator, dar cele de engleza, de ex. se fac jocuri de rol?

AS – da, se face multa conversatie, nu stiu exact ce fac doamnele profesoare, ca eu am facut engleza demult in liceu si nu am stat decat de vreo doua ori sa vad cum decurge…., dar stiu ca, cel putin la nivel avansat, converseaza tot timpul, au diverse teme, diverse subiecte de discutie, si stiu ca discuta toti, deci fac echipe, discuta toti, isi spun parerea, in engleza bineinteles

OI – daca mai aveti de completat ceva…

AS – noi ne-am mentinut pe piata datorita preturilor mici si cursurilor bune

Dorim sa ne extindem oferta de cursuri

Ex de la 1 ianuarie, cf. legislatiei CNFPA se specifica ca este obligatoriu cursul de formator pentru toti trainerii care activeaza in cadrul furnizorilor de formare profesionala continua, majoritatea dintre noi nu are acest curs noi fiin acreditati in 2008, atunci nu era necesar, si nu il avem…si ar trebui sa-l acreditam sa cursam toate persoanle de aici, ar fi dificil sa mearga toata lumea la altcineva iar

OI- practice formati si personalul dvs?

AS – da, cand este nevoie, da, si apoi vom face cursuri pentru publicul larg. Cursul de formatori este tot mai solicitat tot prin prisma predarii la adulti

EM si la alte cursuri, la ce v-ati mai gandit

AS- inspector resurse umane si secdretariat birotica, avem semnale ca s-ar solicita astfel de cursuri

EM – asta ce inseamna, s-a facut un studiu?, ati analizat semnalele lor?ce inseamna ca aveti semnale?

AS – mail-ul si site-ul nostru este arhicunoscut, discutam sip e messanger, iar multe persoane au intrebat, cel putin in ultimul an daca nu avem curs de inspector resurse umane, curs de secretariat, acestea fiind cele mai solicitate si ne gandim ca daca am veni cu o oferta concreta pe piata care sa se incadreze la acelasi prêt, cum sunt si celelalte am avea succes

Interviu 1.3. Iasi

Operatori: Manuela Manu, Oana Iftode

INTERVIU IASI 2010 , cu un expert de tineret Ştefan Chiriac , student la facultatea de filozofie şi ştiinţe politice secţia ştiinţe politice anul III lucrând în acelaşi timp în domeniul energetic al instalaţiilor electrice şi amenajari electrice.

EM: La mine in foaie scrie ca sunteti expert de tineret!

ŞC: Da, nu am o foaie la mână insa de multi ani particip la activităţi ale Ong-urilor, acţiuni, training-uri (comunicare, managementul de proiecte, etc) tabere de tineret organizate de fostul ANSIT de actualul ANST , în proiecte ale DJT-ului local, etc cu ceva timp în urma am activat intr-un ONG numit ,, Total Cub,,

EM: În general un tânar cam spre ce medii se îndreaptă ca să se califice aici in Iaşi?

ŞC: Dat fiind faptul că Iaşiul este un centru universitar clar există mirajul absolvirii unei facultăţi, problema unui job apare după cei 3 ani absolviţi si binenţeles ca sunt joburi diferite pe ceea ce au absolvit ei de ex absolvent de stiinţe politice care lucreaza in Iulius Mall la un magazin de încalţaminte, cam asta ar fi pentru un absolvent de stiinţe politice la fel si pentru cel care termină administraţie publică are şanse 1% să se angajeze la primărie şi numai zic ca purtători de cuvânt sau PR sunt deja vise nici nu există departamente în toate instituţiile doar consiliul judeţean are purtători de cuvânt...

EM: Şi majoritatea studenţilor incotro, spre ce domenii se îndreaptă?

ŞC: Cei care termină facultăţi tehnice au şanse mai mari să îşi gasească mai repede de muncă în oraş sau regional ex pe IT, soft, arhitectură, construcţii iar cei care termină pe parte umanistă, ştiinţe sociale întâmpină mari greutaţi iar oamenii aia dacă sunt din Iaşi sunt întreţinuţi ani de zile de către părinţi , isi găsesc de muncă la magazine de telefoane mobile, încalţaminte iar foştii colegii care nu erau din Iaşi s-au întors în oraşul natal: Bacău, Focşani şi îşi caută acolo loc de muncă.

EM: Cum vedeţi dvs. Oferta de cursuri care vine din partea ONG-uilor pe de o parte iar pe de altă parte a instituţiilor publice, în principal primărie, AJOFM, DJT?

ŞC: Nu pot sa fac o comparaţie ci cel mult o analiză: Casa Culturală a Studenţilor are întâlniri regulate ale Ong-urilor şi din câte am eu informaţii casa de cultură fac acel concurs de proiecte unde studenţii au posibilitatea să se implice, să participe –eu consider casa studenţilor are o activitate destul de apropiată de studenţi –DJT local, din punctul meu de vedere are o problemă de comunicare de ani de zile singura comunicare există cand sunt licitaţiile de proiecte ... dar în general DJT-ul mi se pare ca are o atitudine din asta defensivă; staţi un pic la început a fost DJT apoi s-a adaugat si sportul da cei de la sport au o mare problemă de comunicare ,mi-am adus aminte acum iar cei de la DJT îs în regulă; AJOFM- de curând a fost un târg de locuri de muncă , am auzit de el nu ştiu care a fost grupul ţintă care a fost oferta nu ştiu nu vreau să fac comentarii răutăcioase sau în necunoştiinţă de cauză .

EM: Dar dvs. Cum vedeţi implicarea asta directa a instituţiilor de stat în ceea ce-i priveşte pe tinerii şi locurile de muncă şi calificarea?

ŞC: Cred ca aşa cum o vede orice tânar care termină o facultate sa aibă posibilitatea să dea un concurs pentru un post ex de curând la consiliiul judeţean s-a scos un post la departamentul de proiecte europene , informaţie pe care eu am aflat-o la tv din mass-media ca să zicem aşa, eu consider ca orice instituţie de stat

ca e primărie, prefectură e la fel poate cel mult sa pună o hârtie pe uşa dar eu nu mă duc în fiecare zi la primărie sa văd ce anunţuri mai apar doar la atât se limiteaza ei cu alte cuvinte ei nu sunt doritori de a atrage tineri, de oameni noi plus că mai motivează că nu ai experienţa, ştiţi lanţul acela, ori îti spun în lista de concurs trebuie sa ai aia, aia, aia şi evident nu le ai...şi atunci tinerii mai dau mâna de la mâna şi mai strâng un banuţ si fac un bussines mic ...

EM: Ce însemnă bussines mic?

ŞC: Pai eu am o serie de amicii care au facut o serie de afaceri (râde cu poftă)de la curăţenie în apartamente , curierat local, transportat marfă sau mobilă , la adus telefoane din afară şi vândute aici iar râde....

EM: În ce măsură oferta de curs fie in sector privat fie la stat este flexibilă se pliază la nevoile tinerilor?

ŞC: Cred că se cam fac cursuri cel puţin local dar sunt din astea aşa care te ajută la cv dar nu te ajută în mod real : trainig-urile astea de comunicare, de management al proiectelor sunt bune dar un angajator le priveşte asa ca un hobby , acum si training-urile astea se fac cum se fac fie sunt fonduri europene si se fac pentru a fi tocaţi banii pe o anumită linie altele se fac bine şi ieşi cu cunoştiinţe bune de pe urma lor apoi sunt cursuri de agenţi privaţi, cum să-ţi faci o imagine electronică care costă se duc lejer la 3-5 mil deci e foarte scump pentru 2-3 zile din punctul meu de vedere nu te ajută la nimic . Vă dau acum un ex pozitiv am fost de curând la un curs pe managentul schimbării într-o firmă training realizat de asociaţia oamenilor de afaceri finanţat cu fonduri europene şi cu traineri din UK , training-ul bun , trainerii englezii foarte buni însă veneau dintr-un univers paralel nouă , ca sa fiu mai concret sa vorbeşti despre managementul schimbării in România e cum am vorbi despre eficienţa deci este aşaş surprinyator au venit delegaţii de la 2-3 făbricuţe care au mai rezistat de pe la noi care intraseră în contact cu astfel de cursuri şi ei au recunoscut ca e foarte greu sa aplici pentru că întâmpini acea rezistenţa .

Deci ce să vă mai zic cam 50% se angajează pe profil restul...cursuri sunt dar trebuie să cauţi în permanenţă pentru că mediatizarea e foarte slăbuţa...

EM: Dar contactul cu internetul nu îl determină pe tânar să se ducă..?

ŞC: Vedeţi dvs.ca Asociţia Oamenilor de Afaceri fac cursuri gratuite în viaţa mea nu m-am gândit ca ei ar putea să vină cu o ofertă de genul aşa ca nu m-am uiat pe net dar acum de când stiu că fac consult internetul

EM: Puteţi să ne oferiţi nişte sugestii de cursuri de formare de care ar avea nevoie tinerii acum ?

ŞC: Da sunt pentru cursuri de managemntul proiectelor în ciuda tapajului care se face pe fonduri europene mai exact a unor training-uri de informare pentru accesarea fondurilor europene sau informare cum s-ti demarezi o afacere taxele care sunt, pentru start-upri de afaceri, vedeţi dvs. Eu sunt pe spiritul anteprenorial ..pentru că să ştiţi tinerii de dupa 90 au şi ei mari hibe consideră că statul trebuie să-i întreţină încă nu au curajul şi tupeul că viaţa trebuie să ţi-o iei în propriile mâini şi sa încerci s-o gestionezi nu poţi să tragi la răspundere în totalitate statul .

Apoi voluntariatul la noi e privit aşa la chestia asta mie ce îmi iese . Abia după ce le-am spus unor colegi, tată, te iau la Asociaţia Oamenilor de Afaceri la un training moca, pe limbajul nostru apoi daca ieşi în evidenţă te iau voluntar ca să ajuţi la ... cred ca şi instituţiile nu-i ajută dar şi ei au o mentalitate aşa de leneşa) să meargă pe negociere te chemăm primeşti asta; eu sunt adeptul voluntariatului , e o chestie sănătoasă iţi mai deschide anumite perspective mai înţelegi pe ce lume trăieşti, ce se întâmplă cu tine cu oamenii din jurul tău, deci merg şi pe ideea asta nu numai pe profit .

OI: Consideraţi că tinerii ar trebui sa aiba acces la un cadrul legislativ mai favorabil tinerilor , un cadru prin care ei să aiba succes la fonduri şi la grant-uri mai lesne sau e suficient oferta pe care o are statul acum?

ŞC: Eu am şi mici conexiuni in aria politică şi în felul acesta eu îmi pot da seama cum e de o parte a baricadei şi cum e şi de partea cealaltă dar trebuie să oferi un cadru general ca ei să am 2 joburi legea sa-mi permită să am 2 joburi ba mai mult dacă am 2 joburi ar trebui considerat că aduc un beneficiu țării şi să am parte de nişte scutiri de nişte impozite nu să am parte de aceleaşi impozite atât la primul cât şi la al doilea job; apoi referitor la granturi –râde spumos-să ştiți că ar trebui să fie pentru orice altă categorie pentru batrâni nu numai pentru tineri – iar referitor la granturile pentru tineri este o problemă de ambele părți fie tinerii nu se informează de ex TIA-Tineret în Acțiune-păi acolo poți să faci treabă de dimineață până seara uneori ramâi năuc sunt mai tineri ca mine şi mai pensionari ca mentalitate nu vor decât facultate un job şi cam atât...dar ei cred că sunt finanțe pentru tineri .

Eu fac săpături demult din 2009-2010 acum suntem in anul universitar 2010-2011 deci este incredibil cum universitatea atunci când face contract cu studentul : voluntariat, activitatea cu Ong-uri nu este punctat nicăieri credite măcar, bonus numai zic de mulțumiri din partea universității –deci nu este recunoscută- iar eu, sunt mai încapațânat din fire şi citind într-un contract la o facultate că s-ar acorda nişte credite dacă faci voluntariat am mers la secretariat şi am întrebat i-am dat pe spate dacă îi scoți pe cei de la universitate din ale lor, există o procedură în fine, mi se pare incredibil dar dacă s-ar acorda să vedeți ce fugăreală ar exista între studenți.

OI: Iar pe partea cursurilor de dezvoltare personală pentru tineri?

ŞC: La universitate e echivalent cu zero aceste cursuri, dacă esti la cu taxă îți iau banii şi doar atât, îți dai examenele si....îti iei diploma care cu ea nici macar nu e o garanție nici măcar 50% că te poți angaja unu la mână iar doi la mână iar facultătile să mergă pe ideea d-le dacă individul e sărac cu duhul să se ocupe de destinul lui astfel dacă individul este student la ştiințe politice să-l trimeată să facă practică la consiliul local, dar practică sănătoasă nu aşa cum m-au trimis pe mine în practică de la perfectură la departamentul juridic în care 2 zile am mutat dosare, dulapuri eu fiind de la ştiințe politice-râde ironic-şi ți se dă o patalama cum că ai facut practică, nu mă înțelegeți greşit nu am nimic cu căratul mobilei dar dă-mi ceva să învăț, ceva adevărat.

Nu există o lege a voluntariatului, nu există o lege al lobby-lui care poate părea pretențios dar să ştiți că sunt tineri care ar face în domeniu performanță .

OI: Ce i-ați recomanda unui tânar care e la început de drum a terminat facultatea şi vrea să lucreze, să se însoare şi să-şi întemeieze o familie ?

ŞC: Acum ce să vă zic şi eu sunt la fel de tânar şi ar trebui să-mi dau şi mie sfaturi-râde cu poftă- nu ştiu aici e în funcție de fiecare tânar aici sunt tineri care pun pe primul plan studiile, specializările, împlinirea profesională şi apoi iau în calcul căsătoria, familia alții o iau invers că în 2 merge mai uşor .

EM: La Iaşi cum stăm din punctul ăsta de vedere?

ŞC: Păi dacă ne uităm pe statistică Iaşi este pe primul loc la natalitate toată lumea stă cu carucioarele prin oraş şi plimbă...-toata lumea râde- eu mă aşteptam ca la Botoşani lumea să fie doritoare iar la Iaşi mai aşezată având în vedere că sunt şi mai multe universități dar iată că sunt 2 oraşe Iaşi unul care e universitar iar altul care se preocupă de viitor .

În România este extrem de greu să ai o viața normală : să munceşti şi să te gândeşti la modul normal la întemeierea unei familii şi asta din punctul meu de vedere creează mari anomalii de comportament, de caracter, de atitudine.

Interviu 1.4.

Operatori: Manuela Manu, Oana Iftode

INTERVIU înregistrat la Fundatia Green Education cu Irina Stanciu

Prezentare FEG pe plasma in power point

IS: Feg este o oragnizatie nonprofit , a fost infiinata in 1997 in vederea respectarii legii invatamantului care stipuleaza faptul ca activitatile educationale trebuie sa se desfasoare sub egida unor organizatii nonprofit.

FEG are filiale in alte 15 orase ale tarii nu cred ca sunt cuprinse in harta noastra pentru ca in fiecare an ne propunem sa dezvoltam reteaua de scoli .

Sub egida FEG Iasi isi desfasoara activitatea o gradinita, o scola primara, un centru de formare profesionala, un centru ELCDL-al 8 lea an . Dupa cum vedeti scopul nostru este de infiintarea de institutii la toate nivelurile in vederea crearii unei atitudini viabile ca alternativa la invatamantul public.

Dupa cum spuneam in FEG isi desfasoara activitatea gradinita Feg care isi desfasoara activitatea din 1990 si este una din primele initiative in domeniul educational; ea a crescut , cum spunem noi , plecand de la o grupa de copii am ajuns la 6 grupe si daca spatiu ne-ar permite ne-am dezvolta si mai mult si venind vorba de spatiu este o problema peste tot data fiind faptul ca vorbim de educatie ; elementele specific ale gradinitei sunt invatarea intensive a limbii engleze – ati remarcat ca nu am spus predarea limbii engleze ci invatarea incercam sa ne adaptam nu numai la terminologie ci un picut mai mult din ceea ce facem - alt element: initierea computeriala, avem si un club al fotografilor deci jocul cu media cred ca ar fii mai potrivit; alte activitati extraculiculare: teatru, dans si pictura – facute spunem noi de profesionisti din tot sufletul .

Demersul culicular este continuat de scoala primara Feg – este cea mai noua institutie din cadru Feg , avem putini copii aprox 30 de elevi cu 3 clase cu un numar mare de cadre didactice in schimb(rade fortat) . Ca si elemente specific: din nou invatarea limbii engleze de fapt se continua , initiereea computeriala si activitatile extraculiculare .

Am incercat sa facem o oferta extraculiculara care sa bata piata, pentru ca piata ieseana este foarte bogata dupa Buc. aveam cea mai mare oferta de educatie ; si mai nou la noi au inceput sa vina cei din sudul tarii la noi .

Scoala postliceala Feg este cea mai mare scoala din cadrul institutiei noastre functionam cu peste 1200 de cursanti comparabil cu liceele mari din Iasi , avem 44 de clase un nr de 87 de cadre didactice in present , specializari foarte variate pentru ca nu toate lumea trebuie sa devina asistent medical, bucatar sau mechanic auto trebuie sa aiba posibilitatea sa aleaga. Cu consiliere vocationala minimala oamenii pot lua o hotarare in acest sens.

EM: Sa intelegem ca aveti aceasta consiliere vocationala, este instituita?

IS: Exista dar este si instituita atat pe durata scolii cat si atunci cand oamenii vin si se inscriu. Avem colegi specialisti care vin si discuta cu oamenii care sunt nehotarati. Informare si consiliere fac si sub o alta forma in momentul in care cadrele didactice merg in scoli si popularizeaza oferta de scolarizare in scoli si atunci se raspunde la cele mai multe intrebari : vor sa stie ce, cum vor lucra- pe site Feg-ului exista si o descriere a profilurilor ocupationale de ex ce face un asistent medical si unde poate lucre de asemenea pentru toate specializarile.

Ultima institutie din cadru Feg, ultima in prezentarea noastra este Centrul de formare profesionala a fost infiinat in 1990 ; daca aveti stiinta Agentia fortei de munca Iasi a luat fiinta in anul 1996 din momentul in care a inceput sa functioneze am lucrat impreuna cu ei- nu am priviit tot timpul piata ca o piata concurentiala insa am considerat ca daca vrem sa facem tot timpul o treaba serioasa, utila oamenilor trebuie sa lucram impreuna. Pana in present am calificat pana peste 10.000 de persoane ; am avut un interval de 6000 de persoane dupa 4 ani dupa aceea atunci dupa 2004 s-au autorizat furnizorii de formare profesionala in baza ordonantei 129.

EM: Cum va selectati trainerii pentru cursurile astea?

IS: Mai bine ne intrebati cum ne-am selectat trainerii dupa 1990 pentru ca marea majoritate dintre ei lucram si in present . Evident au fost si schimbari de resurse umane pe partea de servicii IT, contabilitate insa pe domeniul alimentatiei publice, constructii de regula lucram cu aceeasi traineri .

Centru ECDL am avut pana in acest moment cam 2500 de cursanti .

Sa vedeti ce am facut le-am propus celor 1200 de cursanti de la postliceeala la orele de TIC (informatica) , pe langa aceste ore sa organizam cursuri de pregatire ECDL, cursuri care sa permita accesul la examinare, o mare parte dintre ei si-au luat examenul ECDL – o mare realizare o mare parte din cursantii pe care i-ati vazut pe hol sunt absolventi de certificat ECDL , am incercat sa-I facem constienti ca daca vor investi mai mult in ei cu atat le va fi mai usor in viitor .

Proiectele sunt cireasa de pe tort pentru ca ne-a deschis ochii-am investit si timp si resurse pentru coperarea europeana; am investit in primul rand in proiecte de mobilitati importante atat pentru cadre didactice cat si pentru cursanti ne pot face sa ne cunoastem mai bine locul sa stim de ec suntem in stare sa avem un termen de comparatie realist . Am avut dupa aceea o serie de proiecet si Grundwig si Leonardo – aici pe ultimul slite am prim 3 proiecte Grundwig , proiecte care a constituit baza la cursurile de educatie nonformala .

In 2009 am fost parteneri intr-un proiect Leonardo Da Vinci pe mobilitate intitulat ‘’Impact’’ implementarea platformei model care s-au adresat cadrelor didactice de la scoala postliceala ; in cadrul acestui proiect mobilitate desfasurata in Danemarca am avut cele mai bune cadre didactice de la noi si am realizat ac educatia nu se mai face cu creionul si hartia in fata au reusit sa intre in contact cu ceea ce inseamna cursuri si scoala Nordica –au avut un impact foarte mare si au reusit sa-si dea seama ce inseamna scoala Nordica si mai tarziu scoala Grundwig : in momentul in care intru in clasa sa uit ca mai sunt profesor pentru ca daca uiti ca esti profesor si sa jucam un rol de facilitator ..(zambeste larg) am fost cu oameni care se pregateau foarte bine material, care puteau sa dezvolte o relatie mai departe de catedra . Evident cu o floare 2-5 nu se face primavara insa din momentul in care acesti oameni s-au intors am incercat prin toate consiile profesorale sa schimbam un picut atitudinea oamenilor de la noi . Cum am schimbat-o , ce am facut? am organizat un alt proiect “un parteneriat pentru invatare” e micut nu-I mare din punct de vedere financiar; pentru noi a fost extreme de important pentru ca am avut un numar de 30-40 de cursanti cu care am vorbit intr-o alta maniera despre alte lucruri altele despre care discutam la clase ; am avut 100 si ceva de oameni care au venit la cursuri a fost atat o participare online cat si una face to face cu impact mult mai mare .

EM: Si cum a fost receptionat?

IS: O sa va spuna ei o sa-I chemem la interviu. Am vrut sa am aceasta discutie prealabila, prezentare pentru a va face o imagine de ansamlu a ceea ce este FEG – am impresia ca am vorbit si asa destul de mult …rade spunandu-ne ca suntem binevenite sa vorbim cu oricine vrem din Feg: trainer, cursanti .

Si am sa va mai spun un singur lucru, o sa va mai povestesc despre o singura initiativa la care s-a realizat si un material destinat trainerilor a fost numit material de inspiratie pentru profesorii si adultii pentru educatia nonformala – este un fel de decalog , o listare a calitatilor ale activitatilor nonformale , a compentetelor trainerilor in momentul in care se prezinta la o astfel de activitate cum trebuie sa fie mediu ce trebuie sa faca pentru ca adultii care de regula nu participa la astfel de activitati se simt nu nuami bineveniti dar si dispusi sa participe,; noi am avut la un moment dat niste cursuri organizate pe diverse teme: bucatarie,domeniul alimentatiei publice , constructii, -la cursul de alimentatie publica oamneii s-au asezat in jurul mesei si au asteptat sa li se vorbesca insa li s-a pregatit un loc la masa si un halat rolul lor era sa puna mana si sa invete la sfarsit si-au luat acasa ce au gatit s-au si evaluat dar nu imi place/place ci punctele slabe si cele tari- deci interes ar fi dar nu suntem invatati sa cream mediul in care sa se intample –

EM: Si de cine ar depinde acest lucru?

IS: In primul rand de noi si de disponibilitatea noastra financiara pentru ca iti permiti sa faci mai usor in cadrul unor proiecte decat in cadrul activitatilor zilnice ; si pentru ca la un moment dat pentru financiar ar putea fi un pericol pentru activitatile fomale si am sa va spun si de ce? – la noi oamenii nu au cultura educatiei nonformale e clar, in momentul in care o institutie ca a noastra iese pe piata cu o serie de cursuri de tipul istoria artei, cum se recunoastem pietrele pretioase , cum sa scriem mai repede tot felul de cursuri care nu aduc o certificare oamenii incep sa-si puna intrebarea d-le ce fac oamenii astia acolo staim ca bradul nostrum este pe educatie formala in momentul in care venim cu o oferta la fel de puternica pe educatie nonformala ar putea sa suferim chiar noi . Am incercat sa venim cu ele in paralel incetul cu incetul un curs de ICT (informatica) pentru persoanele in varsta , cursuri de cum sa duci o viata sanatoasa dar iar pe langa cele cu certificare CNFPA deci incercam sa venim cu ele ca completare si nu ca individualitate , pentru ca la ora asta am considerat ca este cea mai buna varianta de lucru pentru a nu ne putea prejudicia activitatea de baza . Incercam sa ne educam cursantii ca la un curs nu poti venii numai pentru o hartie . Noi cu totii ma refer la cadrele didactice am crescut , am invatat in timp ultima data cand faceam o traducere a unui manual pe educatie nonformala au fost atat de prinsi incat mi-am dat seama ca si ei erau interesati si au invatat atunci foarte mult.

DIN PACATE ACEST INTERVIU A FOST INREGISTRAT PANA AICI DIN MOTIVE TEHNICE.

Interviu 1.5. Iasi

Operatori: Manuela Manu, Oana Iftode

INTERVIU IASI 2010 , cu 2 trainerite de la FEG : CAMELIA VOICU profesie de baza farmacist principal, secundar professor si tertiar trainer si GABRIELA TURCU medic principal, secundar professor si tertiar trainer

1(E M):De cat timp colaborati cu FEG(Fundatia Green Education)?

2(CV si GT): CV din 1999 ca professor si in momentul cand s-a inceput pe educatia adultilor am trecut si pe educatia adultilor deci ca trainer; GT: Eu mai recent din 2006 si de cand au inceput proiectele pe educatie nonformala.

1: Cum sunt selectate cursurile, pe ce le tineti pe medicina, farmacie?

2 CV: Fiind de profesie farmacist si intrand in contact cu oamenii a simtit nevoia de a livra informatie de la un simplu curs de contraceptie unde sunt mari goluri pana la alimentatie sanatoasa am incercat sa cuprindem toata gama de educatie sanitara dar si acumulare de cunostiinte in sensul dezvoltarii vocabularului fiecarui participant si macar o minima utilizare a computerului si astfel au posibilitatea sa consulte computerul acasa si sa vina ei cu dorinte ce vor sa invete ceva mai complex.

GT: Practic subiectele au fost alese in functie de ce se cere pe piata, intrand in contact la cabinet si in viata de zi cu zi am constat o lipsa de limbaj, de cunostiinte simple atat pentru contraceptie, alimentative cum spunea si colega mea dar si pentru boli fie de natura sexual sau care se paote transmite printere ei ; iar colegul nostrum fiind economist a venit cu informative referitor pe somaj, joburiel acre se cer pe piata muncii- practic cursurile au venit in functie de ce se cere pe piata in momentul respective, o analiza a nevoilor lor primare…

CV: Asta nu inseamna ca am acoperit toata paleta de ex poate unii si-ar dori sa croseteze eu nu stiu sa crosetez (rade cu pofta).

1: E interesant ca faceti cursuri pe educatie sanitatra cu adulti dar cu elevi???

2.CV: Ba da si cu adolescenti…. de ex cursurile pe contraceptie adultii si-au adus copii care aveau varste de 15-16 ani si atmosfera a fost foarte libera, destinsa nu afost una de curs/scoala.

GT: Eu mai colaborez si cu firme private ca trainer si acolo mi-au cerut un curs de prim ajutor eu apoi i-am intrebat nu v-ar interesa si un curs pe HIV/SIDA sau pe cancerul de col uterin tin minte ca era o firma unde erau multe femei- deci noi nu insistam pe cunostiinte ca limbaj ca insusire ci cum sa se fereasca iar ca populatie ne adresam publicului larg , la fel daca nasc ce trebuie sa stiu daca nasty la spital nu e nici un doctor care sa-ti spuna ai sa fii mama trebuie sa stii aia, aia, aia- deci lucruri de cultura generala. Ei sunt foarte interesati si ne suna nu ne mai prezentati ceva.

CV: Sediul unde tinem noi cursurile este o postliceala si avem colegi din cadrul liceului si ne-au invitat la orele de dirigentie pe teme de fumat… si astfel am extins tematica

GT: Si referitor la intrebarea dvs legat de copii am contactat-o pe o colega de-a mea stomatoloaga si i-am zis hai sa mergem in scoli si sa tinem cursuri de igiena dentara si acum urmeaza sa mergem .

1EM: Pe langa aceste cursuri mai tineti si consiliere profesionala?

2.GT: Daca dupa curs exista persoane care vor mai multe informatii normal ca fiind in domeniu le oferim, aceste cursuri …fiind mai multi oricum la noi exista interactiune astfel si in timpul cursului ei pot pune intrebari .

CV: pentru intrebari oricum noi imprastiem numerele de telefon si putem discuta la telefon sau ne putem intalni eu intodeauna am fost libera din punctual asta de vedere. Si stiti ce am observat plecand de la scoala postliceala de la cursurile de farmacie personal nu te poti tine numai dupa subiectul ‘’aspirina ‘’ poti sa citesti si intr-o carte am incercat pe cursuri sa leg o bucatat de zi cu zi si la un moment dat vorbind de hipertensiunea arteriala si apropo de adausuri de alimentatie cu EE-uri(delikat) si le-am explicat cum se procedeaza ; si ceea ce m-a impresionat cel mai mult este ca cei prezenti la curs au imprastiat mai departe la frati, neamuri vecini numai folosi delikat ca este numai sare si glutamate – deci la randul lor cei care isi asimileaza informatia o pun in practica si o transmit si celorlati si astfel exista o diseminare foarte buna macar pe o bucatica astazi despre delikat maine despre mustarul cu tartazina(rade)

GT: Si eu am avut aceeasi surpriza vorbind cu una dintre cursante de cand am fost la cursuri eu si prietena mea numai facem sex neprotejat .

CV: Pana la uram asta-I cel mai greu de cuantificat si in momentul in care iti spun am mai vorbit cu cutare si cu cutare .

GT: Nu ca nu ne-am asteptat dar nu speram sa aiba asa un impact asupra lor si asupra celor din jurul lor

1(EM): Astea sunt niste feedback-uri extraordinare pentru dvs!

1.(EM) Cum va evaluati dvs. activitatea?La FEG exista o evaluare interna a cursurilor?

2.CV: Sigur mie aici mi-au spus , la FEG cand m-au chemat la interviu ca ma un mod particular de a da testele , cand dau testul final imi spuneau ca sunt prea rece ..iar acum cand dau testul la inceput ii intreb stiu sau nu stiu iar la testul final stiu sigur sau nu stiu –deci aici la Feg exista mereu evaluare.

GT: Apropo de evaluare la cursuri cu copii vin mereu cadre didactice neanuntati pur si simpul la jumatatea cursului fie d-na/d-l director le ia cursurile noi continuam sa prezentam ne iau fisele ce au inteles copii cum ii vedem noi ; si mai nou de cand avem platform modem pe proiecte exista niste grafice de cate ori s-a intratat, ce s-a prezentat, ce curs s-a prezentat , cati au accesat cursul respectiv deci suntem si in sensul asta evaluati ; si din cate stiu eu sunt si niste chestionare care se dau cursantilor pe parcursul anului referitor la cadrele didactice.

1(EM) : Care considerate ca sunt plusurile si minusurile acestor cursuri?

2. CV: minusuri: timpul atat al nostru cat si al persoanleor participante este foarte greu sa strangi 10-20 persoane in acelasi timp pentru ca fiecare are abligatiile sale este foarte tgrup de a strange un grup duminica desi prima data pare asa vai duminica singura mea zi libera si dupa sunt foarte incantati.

GT: Dupa ce vin la primul curs sa vada cum e dupa aceea numai conteaza daca e sambata sau duminica .

Alte minusuri: spatiile sa fie libere la momentul respectiv

Plusuri: in proiectul Grundwig fiecare cursant a a avut laptop si a putut sa acceseze…

CM: …continua testele au fost date online atunci

GT: deci plusul ar fi de utilizare a calculatorului

CM:Poate e mult spus ca ca noi am dezvoltata o abilitate dar cert este faptul ca noi am fost motorul , un punct de plecare , cine a fost interest pe mai departe s-a vazut ulterior.

GT: Plusul principal este ca ei vin si disemineaza informatiile, le folosesc si le si pun in practica cunostiintele numai daca iei un om de rand si ii spui vino la un curs numai idea de curs de a sta 1 h si a-l

asculta pe unul pare o tragedie dar asa cu educatia nonformala nici nu pare curs pare asa o intalnire cu cineva care e mai bine informat si doreste sa impartasesca o informatie cu celalalt, practic exista lejeritatea discutiei.

1.(EM) Pe langa lejeritatea discutiei va si jucati cu adultii?

2.rad amndoua(CM) eu i-am scos la cumparaturi am pus pe o masa alimente din grupa buna si alimente din grupa rea si am spus cineva din familia dvs e responsabil cu cumparaturile de unde incep…si s-au distrat foarte mult .

1.(EM) Ce considerati ca ar trebui imbunatatit la oferta de cursuri in general, pe unde colaborati, in judet?

2. GT: Mai multa popularizare , mai multa lume, mai multi trainer, sa constientizeze trainerii ca lucru asta e important , cred ca de la trainer ar trebui sa inceapa.

CM: Intai ar trebui formati niste trainer-eu cred ca noi ne-am format din mer si pentru faptul ca noi suntem niste persoane autodidacte (da un ex cand a trebuit sa predau despre contraceptia umana , va dati seama domeniul meu si totusi nu mi-am permis sa vin in fata cursantilor fara sa mai consult vreo 3-4 carti-) dar nu toata lumea procedeaza asa astfel ei nu constientizeaza ca daca tu ai zis intr-un fel o chestier si ai zis-o asa gresit ea se disemineaza in felul acesta deci avem o problema- deci ar trebui formati cativa trainer foarte bine si renuntat la stilul acesta didactic adicqa eu sunt professor si voi ma ascultati..asta ma uitam si in partea cealalta la postliceala cadrele didactice care sunt mai deschise altfel se creeaza atmosfera nu le mai vine greu sa vina sambata de ex.deci sa terminam odata rigiditatea asta se intampla de multe ori sa nu stiu ceva sa recunosc sis a spun ca ma voi interesa data viitoare si sa vin cu informatia, ei altfel percep atunci relatia ca nu esti atotstiitor .

GT: Ma refeream la trainer sa vrea sa faca cursuri de genul gratuite pentru ca stiti la noi munca gratuita e privita asa …

1(EM) Deci toate cursurile pe educatie sanitara le tineti voluntar?

2(amandoua) DA si multi nu privesc cu ochi buni lucru aasta si ca esti satisfacut professional , ca asta iti tine de foame.

1.(EM) Felicitari dar oricum aveti beneficii de la feedback-ul imediat din partea lor pana la contactul cu ei…

2.(CM) Da de la beneficii sociale pana la cele morale – trebuie un pic aranjata scara de valori nu numai mie cat imi iese la asta facem si ceva benevol si in timp crestesm nivelul de informare a populatiei.

GT: Ca mi-am adus aminte de plusuri si minusuri am avut si noi in primul rand beneficiile ca in domeniile pe care le-am prezentat ne-am pregatit mai mult(mai multe lecturi) ca am folosit calculator le-am aratat si altora ce stim noi , sa vedem cum pun ei problema la fel au fost niste beneficii mari pentru noi .

Interviu 2.1. Cluj Napoca
Operator : Iulian Neacsu Dalu

Doamna Zoița Hărănguș, Șef Birou Formare Profesională, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Cluj

26 octombrie 2010

Am rugămintea, pentru cei interesați de studiul nostru, să faceți o prezentare a instituției pe care o reprezentați:

Aș dori să vorbesc mai mult despre compartimentul meu decât despre A.J.O.F.M. în general. Coordonez biroul de formare profesională. Din nefericire a rămas o singură persoană – eu singură. La agențiile locale, există câte o singură persoană.

Cursurile noastre le organizăm prin externalizare, pe bază de licitație, cât și prin încredințare directă către C.R.F.P.A. Cluj. Furnizorii de formare profesională câștigă o licitație pe care o organizăm, de regulă, o dată pe an. Meseriile sunt diverse. Din nefericire, organizăm mai puține cursuri pentru persoane cu studii superioare.

În ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare marca A.J.O.F.M.?

Condiția este să fie înregistrată în evidențele noastre ca persoană în căutarea unui loc de muncă. Aceasta poate să fie șomer indemnizat și beneficiază de cursuri gratuite, dar poate fi și o persoană care, pe baza unui talon, este în căutarea unui loc de muncă dar nu beneficiază de indemnizația de șomaj și care se pot bucura de exact aceleași facilități ca și șomerii înregistrați. Mă refer la cei care nu au dreptul să primească șomaj. Mai există o categorie de persoane care sunt în evidențele Agenției, dar ei lucrează și sunt în căutarea unui alt loc de muncă. Pot beneficia de informare, dar nu de gratuitate la cursuri. Desigur, există alte facilități ca, de exemplu, avizul unui medic de medicina muncii, care sunt gratuite, fiind suportate de la bugetul ajutorului de șomaj. De asemenea, abonamentele de transport în comun sunt gratuite.

Ce tipuri de cursuri sunt oferite de A.J.O.F.M. Cluj?

În domeniul industrial nu prea. Am avut sudori într-o vreme dar n-au fost prea mulți doritori, deși cererea există din partea angajatorilor. În domeniul construcțiilor, avem zidari. Apoi, în domeniul înfrumusețării: manichiură, frizerie, coafori. Acestea sunt foarte bune pentru că absolvenții chiar găsesc de lucru în domeniu și procentul celor care reușesc este mult peste 50%. Avem, de asemenea, cursuri solicitate precum agenți de pază, pentru că avem în evidențe multe persoane de peste 50 de ani cu studii medii, care și-ar găsi repede un loc de muncă.

Să înțeleg că cei cu studii superioare își găsesc mai ușor de lucru, din moment ce nu oferiți cursuri pentru ei.

Nu știu. Nu cred, dar nu prea avem de ales. Dar de anul acesta, Agenția a demarat contracte cu furnizori de cursuri pentru studii superioare. Ce avem... este cursul de manager HR și asistent de gestiune (contabilitate primară). Iarăși, cursuri foarte solicitate sunt tehnicieni maseuri sau în domeniul informaticii și calculatoarelor. După aceea, patiser, bucătar, ospătar (alimentație publică).

În prezent, A.J.O.F.M. are programe speciale pentru categorii defavorizate, precum absolvenți, persoane din mediul rural, tineri în general?

Știu că există un astfel de proiect pentru persoane din mediul rural, dar nu lucrez în el. În ceea ce privește tinerii, accesul lor la cursuri este liber, iar procentul destul de mare de participare. Sunt absolvenți de liceu și de facultate.

Piața muncii din Cluj este prietenoasă cu tinerii sau, dimpotrivă, aceștia își găsesc mai greu de lucru?

Tinerii își găsesc mai ușor de lucru, deși sunt mai prost plătiți. Li se cere experiență și mi se pare că nu li se dau foarte multe șanse de a câștiga mai bine. Comparativ însă cu adulții, își găsesc mai ușor de lucru, au mobilitate mai mare, își schimbă rapid locul de muncă și mi se pare că sunt foarte orientați. Știu destul de bine ce doresc.

Cum sunt selectate cursurile oferite?

La final de an, spre ultimul trimestru, în luna septembrie... se întocmește un plan de formare profesională pentru anul următor. Se dau, de regulă, angajatorilor chestionare referitoare la meseriile pe care le-ar dori pentru anul următor. Apoi, se analizează ofertele de locuri de muncă depuse de către diverși angajatori și, apoi, chiar cererea oamenilor. Se întocmește un plan de formare cu toate meseriile în care se doresc cursuri.

Cum sunt selectați formatorii?

Oricine poate participa la licitație, dar cerința este în primul rând experiența.

Instituția dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii?

La finalul fiecărui curs, dăm chestionare cursanților pentru evaluarea abilității lectorilor în domeniul teoriei și practicii. De asemenea, responsabilul de curs monitorizează cursurile, anume dacă se respectă orarul și tematica. Monitorizăm 1 an absolvenții pentru că avem un indicator statistic intern, facem un raport și îl transmitem către A.N.O.F.M., pentru că unul dintre criteriile de performanță este să avem minim 50% procent de reîncadrare a absolvenților cursurilor.

Care este gradul de interes al cursanților?

Cursanții sunt interesați pentru că locurile oferite sunt mai reduse [ca număr] decât cererea. Ce am constatat în ultimii 2 ani este faptul că se schimbă optica asupra procesului de reconversie profesională. Înainte, exista o reticență mai mare față de ideea schimbării meseriei. Dar s-a modificat legea de vreo 2 ani și persoanele care se angajează pe parcursul cursului beneficiază în continuare de gratuitate. Și este foarte bine pentru că sunt foarte multe situații de acest tip.

Oferiți, pe lângă cursuri, și consiliere?

Oferim consiliere şi orientare profesională prin externalizare, de asemenea. Este vorba despre firme (cabinete) de psihologie.

Oferiți și spații de recreere?

Nu

Care considerați că sunt avantajele, respectiv minusurile, ofertei A.J.O.F.M. Cluj, prin comparație cu alte instituții de profil?

Gratuitatea, faptul că persoanele urmează cursuri şi obțin certificate de calificare, noi jucând rolul de instituție de mediere. Ca minusuri, putem remarca că nu avem foarte multe cursuri pentru cei cu studii superioare, situație care se va îmbunătăți datorită a două proiecte europene în derulare.

Care sunt problemele specifice tineretului din localitatea dvs.?

O problemă foarte importantă este faptul că absolvenții de facultate își găsesc cu greu un loc de muncă în domeniu şi faptul că salariile lor sunt foarte mici, iar motivația lor tinde spre zero. Ar trebui să se întâmple ceva. Sunt împiedicați să-şi întemeieze o familie pentru că sunt descurajați din start. Mi se pare foarte neplăcut să-ți dai licența azi şi mâine să trebuiască să-ți depui dosarul la A.J.O.F.M. Colegii mei de la medierea muncii merg la studenții în ani terminali şi le fac o informare legată de faptul că pot veni la Agenție pentru cursuri. Există deci mşi o campanie centrată pe prevenție. Sunt studenți care vin la noi şi ne întreabă dacă nu cumva cunoaştem firme. A.J.O.F.M mai organizează o bursă a absolvenților, de regulă toamna.

La nivel național, cum vedeți o politică eficientă în domeniul tineretului? Credeți că ar fi nevoie de stimulente legislative şi instituționale?

Eu cred că da. Ar trebui să înlesnească angajarea în domeniul în care termină – un fel de stagiu, chiar voluntariat pentru doritori – pentru că altfel nu pot pune în practică ceea ce au învățat.

Credeți că, la ora actuală, sistemul de învățământ este adaptat cerințelor pieței muncii?

Este mult prea teoretizat şi tinerii, când termină facultatea, nu au niciun fel de deprinderi practice.

Există posibilitatea creării unui parteneriat între diverse instituții din localitate, inclusiv a dvs., pentru susținerea resurselor umane tinere?

Mie mi se pare că trebuie să existe un sistem de informare bine pus la punct în universități, astfel încât chiar din primul an de facultate, tinerii să ştie ce au de făcut.Mulți sunt bulversați. Nu ştiu foarte bine de ce au ales o anumită facultate. Este important ca tinerii să ştie ce pot să facă ți unde au şanse de reuşită.

Credeți că ar fi utilă profesionalizarea unor experți în domeniul tineretului? Şi cum s-ar putea implica A.J.O.F.M în această activitate?

În A.J.O.F.M., nu cred că ar putea exista. Şansele sunt egale pentru toți. La fel de important cum este să sprijini tinerii este să sprijini persoanele de peste 45 de ani, care au şanse mai mici decât tinerii. Eu cred că în universități ar trebui să existe. De ce nu, şi la primărie, deşi nu prea cred că tinerii ar şti că trebuie să meargă acolo.

Ce anume credeți că ar trebui îmbunătățit în județul dvs. în domeniul calificării profesionale?

Acum 2-3 ani, existau cursuri la deschiderea cărora încheiam contracte cu diverse firme pentru a angaja un procent din absolvții cursurilor respective. Ideea era foarte bună şi nu cred că ar fi rău să se revină la ea. Se încheiau parteneriate cu angajatori pentru practică. Angajatorii aveau timp să-i observe pe cursanți şi să-şi aleagă un număr de persoane pentru angajare.

Interviu 2.2. Focus Grup Cluj Napoca
Operator : Iulian Neacsu Dalu

Participanți:
Reprezentanți ai Institutului deFormare Economică şi Socială (IFES) Cluj Napoca, specialişti în proiecte europene şi formare

26 octombrie 2010

V-aş ruga să începeți cu o prezentare a organizației dvs.:

IFES este un ONG de formare profesională. Ideea lui a luat naştere în 1990 ca instituție care să ofere instruire şi consultanță în vederea dezvoltării resurselor umane. Ideea a fost concretizată în 1994, printr-un proiect PHARE, prin care s-a dorit înființarea unui centru de consultanță. În urma proiectului, mai multe persoane au fost instruite în Belgia şi Luxemburg şi o parte din ei au pus umărul la înființarea acestei organizații.

Oferim servicii de consultanță şi instruire. La ora actuală, avem 2 proiecte importante, despre care puteți afla detalii pe www.stp-nv.ro şi pe site-ul nostru www.ifes.ro Printr-unul dintre proiecte am urmărit dezvoltarea unui document de politică regională prin care am stabilit nişte priorități privind incluziunea socială. Derulăm cursuri diverse: unul sistematic pe managementul proiectelor. Un alt proiect a contribuit la crearea unui centru de consultanță pentru şomeri. Alt proiect a vizat reintegrarea persoanelor proaspăt ieşite din detenție. Scopul nostru este suprapunerea mai bunp dintre cererea şi oferta de educație şi muncă. Un alt proiect îşi propune deschiderea apetitutului pentru calculator.

În ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare şi calificare la dvs.?

În primul rând, trebuie să fie interesați. În al doilea rând, dacă aveți bani, vă înscrieți la cursuri, care sunt organizate periodic pentru oricine doreşte, cu îndeplinirea criteriilor. Dacă nu sunt bani, se întreabă ce cursuri sunt gratuite: unele sunt pentru salariați, altele pentru şomeri, suportate prin proiecte.

Care ar fi aceste criterii pe care trebuie să le îndeplinească un cursant?

Noi, în general, facem perfecționare, nu calificare, pentru că acesta este specificul nostru. Şi este nevoie de studii superioare, studii prealabile. Sunt cursuri de comunicare în limbi străine, unde teoretic intră oricine, şi după aceea formăm subgrupe.

Dvs. vă adresați unor grupuri de elită sau, dimpotrivă, unor grupuri dezavantajate?

Cursuri speciale pentru grupuri deezavantajate nu facem. Sunt în general cursuri cu accesibilitate generală. Nu contează criterii de sex, naționalitate. Contează interesul şi alte probleme administrative. De pildă, pe unii îi

interesează certificatul, pe alții nu. Și mai sunt cursurile pentru organizații, unde organizațiile fac selecția participanților.

Aveți filiale sau lucrați prin parteneri?

Nu avem filiale, dar oferim cursuri în toată țara, pe care le organizăm de acasă. Avem colaborări locale care ne ajută să organizăm, dar nu avem puncte de lucru, reprezentanți, consulate cu caracter permanent.

Nu aveți și cursuri personalizate pentru absolvenți?

Nu. Așa-zis personalizat este de pildă căutarea unui loc de muncă. Am avut nişte proiecte pe tineri de anvergură națională, am participat şi noi, dar de câțiva ani buni şi nu am continuat.

Ce tipuri de cursuri sunt oferite?

Le-am autorizat pentru că, într-un anumit moment, erau cerute şi făceau obiectul unor proiecte care solicitau acest lucru. Cele mai multe sunt în domeniul managementului calitate şi HR.

Participanții lucrează în domeniu?

În general. Sunt foarte puțini care zic doar așa că-i interesează cursul acesta.

Cum vă selectați cursurile?

Există nişte priorități pe care le identificăm şi le promovăm prin anumite proiecte. Fie ne consultăm cu clienții, le punem pe proiecte, cineva le evaluează şi zice că avem dreptate. Dacă nu avem dreptate, le respinge şi încercăm altceva. Piața este puternic distorsionată de programe. Ceea ce se face în general nu sunt eligibile europene şi sunt așa de tari pe nișă încât nu-i interesează fondurile europene.

Aveți un instrument propriu de evaluare a pieței?

Piața muncii este așa complexă... În primul rând, trecut peste reticența angajatorilor şi angajaților de a participa la forme de instruire altele decât cele care îi interesează în mod direct. De exemplu, dacă vreau să mă fac cameristă sau chelner în altă țară şi ştiu eu de la neamuri că am nevoie de certificat, mă duc şi mă înscriu. Dacă nu, n-o să-mi treacă niciodată prin cap să fac eu un curs din ăsta şi să mă pregătesc pentru viitor. Că noi am tot lucrat în proiecte şi cu angajați şi cu şomeri, pentru a le creşte flexibilitatea şi adaptabilitatea pe piața muncii: calculatoare, limbi străine, mediu, calitate, juridic şi au venit unii ... erau angajați şi nu aveau perspective de concedieri ... erau nedumeriți. Mai sunt mulți care merg la cules de căpşuni sau asistență socială pentru bătrâni şi reuşesc să fenteze foarte bine sistemul ăsta de şomaj. Şomerii în țara asta nu mor de foame. Totul este ok. Există o economie paralelă, nu neapărat neagră, dar care permite să supraviețuiască, să trăiască mizerabil, toată lumea.

Proiectul nostru se poartă prin toată regiunea şi ne explicau să nu se mai facă atâtea clase de preoți, că se cer sudori, prelucrători prin aşchiere, pentru că s-au pierdut meşteşugurile. Cine zice că ştie despre piața muncii din România chestii sistematice şi de „trend", ăla este un mincinos. Se lucrează conjunctural. A fost acum 3 ani exodul asistentelor. Era la fiecare colț de stradă şi fiecare cătun o firmă care pregătea asistente. Acum pregătesc paznici şi chelneri, care se va termina la un moment dat şi va fi altă meserie. Dar nu ştie nimeni să planifice cât de cât educația.

Pe de altă parte, ceea ce se face în şcoală nu are legătură cu realitatea. Ceea ce fac ei că aşa le cere programa şi cine este mai doritor să facă o carieră, se angajează voluntar şi încearcă să prindă tainele meseriei. Cine nu, nu ştie nici măcar să ducă o foaie la inspecția muncii. De exemplu, iese un absolvent de studii economice care nu ştie nici măcar noțiuni de contabilitate primară.

Mă gândesc la un exemplu: liceul economic din Cluj care, în mod normal, are calsă de chelneri şi are clasă de lucrător financiar, care ar putea teoretic să țină contabilitatea primară. Nici nomenclatorul de meserii nu mai corespunde realității. În învățământ cam aşa e: ce profesor avem noi la şcoală, la liceu sau la facultate? Păi, ăştia. Păi, fiecare trebuie să aibă nişte ore. Şi atunci facem o programă pe care o împingem spre inspectorat să fie în acord cu ceea ce avem noi. Nu cumva să ştergem vreun post! Nu contează că există calificări pe care nu le acopăr cu oameni, nici cu discipline; trebuie să mănânce şi gura lor ceva. Nu vorbim din poveşti. Am avut cunoştință care a terminat legislație europeană la Babeş-Bolyai şi după aceea făcea master de jazz american în cadrul facultății de integrare europeană, pentru că era unu care trebuia să aibă ore. Să nu mai vorbim despre specializări care sunt o tâmpenie: iese inginer – economist, păi ăla nu e nici inginer, nici economist. Sau ăla care face integrare europeană, pe diploma lui scrie economist, dar nu ştie nimic! Integrarea europeană este cel mult specializare de master sau de doctorat, când vrei să mergi pe o anumită nişă.

Ambele părți sunt de vină: nivel local şi nivel central, că şi cei de la nivel central provin de la local şi țin cu casta lor. Dau examen de admitere pe 2000 de locuri că zic că intră toți şi îi cernem după aceea. Dar poate vin toți la examen şi nu există o sală atât de mare să-i pună pe toți să dea examen.

Dvs. cum vă selectați formatorii, cei de care depinde în cea mai mare măsură calitatea învățării?

CV, informații despre persoană, experiența în domeniu. Trainerii se recrutează şi din cadre didactice şi din domeniile de activitate respective.

Interviu 2.3. Cluj Napoca

Operator : Iulian Neacsu Dalu

Domnul Adrian Tiniş, Director Centrul Regional de Formare a Adulților Cluj

27 octombrie 2010

În ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare marca CRFPA?

Vezi

Legea 76 pentru şomeri

Legea 129

HG 377 (şomeri), dar pot fi şi persoane cu plată, care reglementează gratuitatea acestor cursuri.

Oferim 3 niveluri de dificultate (profesionalizare) la cursurile noastre.

Instituția dvs. derulează programe personalizate pentru anumite categorii de beneficiari, cu grad de risc mai ridicat?

Da, pentru persoane în detenție, pentru rromi, cât şi pentru persoanele din mediul rural care nu figurează ca şomeri, dar care şi ei pot beneficia de gratuitate.

Noi ne adresăm A.J.O.F.M. din nord-vest, dar şi din toată țara, şi aceştia ne pun la dispoziție şomeri, formează grupele de cursanți. Mai sunt şi persoane plătitoare care ne accesează direct. Acestea sunt de două tipuri: persoane care solicită cursuri sau persoane care solicită doar examen de evaluare – în vederea obținerii unui certificat de competențe – fără a mai susține cursul.

De obicei, oamenii care vin la noi sunt oameni interesați, motivați. Cei mai interesați sunt cei între 25 şi 45 de ani.

Cum vă selectați cursurile şi trainerii? Cursurile sunt fundamentate pe baza unor analize de nevoi?

Cursurile sunt stabilite în funcție şi de autorizări. Pentru autorizări, facem o analiză a solicitărilor de calificați (în funcție de cererea de locuri). Trainerii sunt selectați în fiecare an, pe baza selecției de oferte ale firmelor care asigură trainigul, în timp ce noi punem la dispoziție spațiul şi materialul didactic. La fiecare început de curs, noi facem evaluarea trainerilor, a dosarelor şi astfel devin traineri ai Centrului. De regulă, sunt aceeaşi de la un an la altul, anume firmele care au dovedit cea mai mare seriozitate. Mulți lectori provin de altfel din sistemul de învățământ.

În ce măsură putem spune că persoanele care au beneficiat de cursuri oferite de C.R.F.P.A. au mai multe şanse de integrare pe piața muncii?

Media de angajare este de 60-70%. Nu avem un sistem de cuantificare, ci este o rezultantă a comunicărilor oamenilor. La angajare, contează nivelul de competență. La noi, nici nu se termină cursul bine (mai ales în domeniul înfrumusețării) şi oamenii se angajează, în special la agenții la care organizăm stagiu de practică. Sunt solicitări mai mari în domeniul: încălțămintei, înfrumusețării şi alimentației publice, unde noi oferim laboratoare bine dotate învățării practice a meseriei.

Oferiți şi servicii complementare de informare, consiliere, conştientizare, posibilități de recreere în spații special amenajate?

Avem departament de consiliere, care alocă 10 ore fiecărui grup de cursanți. Este drept, unele persoane care vin la cursuri sunt mai reticente; altele sunt mai dezorientate. Situația diferă pe județe. La Cluj, datorită dotărilor şi resurselor umane, îi facem pe cursanți mai optimişti, funcționând ca şi o terapie de grup. Lectorul încearcă să insufle încredere cursanților şi chiar crează o legătură bună între angajatori şi cursanții în practică. De regulă, oamenii sunt motivați. Avem ateliere foarte bune. Am avut şi atelier de construcții, dar s-a renunțat la el.

Care considerați că sunt problemele tinerilor pe plan local sau în general?

Pregătirea şcolară inițială a scăzut foarte mult ca nivel. Avem cursanți tineri (în zona Sucevei) – pentru că noi oferim cursuri şi pentru persoane din alte zone decât nord-vest – care au dovedit că nu au competențe primare de scriere, de calcul, de interpretare. În ultimii 4-5 ani a scăzut foarte mult nivelul pregătirii şcolare, care se manifestă în principal în lipsa cunoştințelor de bază. Mai sunt şi destule persoane cu dizabilități mentale sau cu tulburări de comportament care bulversează desfăşurarea normală a unui curs, provocând totr felul de probleme.

Credeți că ar fi utilă formarea unor specialişti în administrația publică?

Există o filieră universitară de formare a acestora. Şi, apoi, unde să fie absorbiți aceştia? În mediul rural, în medii mai reduse, probabil ar fi mai utili.

Cum vedeți posibil un parteneriat între dvs. şi alte instituții publice?

Nu am observat vreun interes vizibil din partea primăriei pentru informare, formare, conştientizare. Nu derulează programe utile sau intenția lor nu este vizibilă. Nu primesc rapoarte ale primăriei privind prioritățile la nivel local, ci în Cluj, se pune accent pe manifestări sportive, dar nu cunosc despre alte programe de timp liber.

Ce ar putea face mai mult sau mai bine C.R.F.P.A. față de ceea ce face în prezent?

În afară de formarea propriu-zisă, C.R.F.P.A. ar trebui să aibă mai multă independență legală, de exemplu mai multă autonomie în selecția cursanților şi în evalusarea acestora pe parcursul derulării cursurilor. Ar trebui să existe colaborări, reglementate legislativ, între Centrele Regionale şi primării, precum şi cu Dirtecțiile de Asistență Socială locale.

Interviu 3.1. Focus Grup Pitesti

Operator : Marius Lazăr

Elevi – grup şcolar industrial „Dacia Piteşti”

Marius Lazăr: Noi facem o cercetare despre cursurile de formare, cumva în afara şcolii, să zicem, şi am zis să avem şi o discuție cu tineri care, să zicem, ar putea beneficia de..deci potențiali beneficiari ai unor astfel de cursuri. Am vorbit cu dna directoare mai devreme, care, mă rog, am înțeles că aici în Grupul Școlar au fost, a fost o…cumva o ofertă, să se facă astfel de cursuri, dar nu s-au materializat. Deci, ideea pentru care facem chestia asta este să..cumva să găsim idei şi oport..…căi de a integra tinerii mai bine pe piața muncii. Asta e..[ideea cercetării?]. Boon. Şi o să vă rog mai întâi să…începem de aici, să vă prezentați, şi să spuneți câți ani aveți. (râsete)

S1: …Ana Maria, 18 ani. (izbucnesc în râs..)

ML: E ceva amuzant, în asta?

S1: Ei râd, dar oricum, mă ştiați…

ML: Facem un tur…

S2: …Alexandru, 18 ani.

S3: …Madalina, 18 ani.

S4: ….Luiza, 18 ani.

S5: ….Bogdan, 17 ani.

S6: ….Alexandru, 18 ani.

S7: ….Ionela, 18 ani.

S8: ….Iulia, 18 ani.

S9: ….Mariana, 18 ani.

ML: O sa vă rog mai întâi să-mispuneți care credeți voi că sunt cele mai grave probleme ale oamenilor din zona asta, din Piteşti, din Argeş. Care vă vin în minte aşa…

S: (şoptit) lipsa banilor.

F[1]: Banii.

B: Locurile de muncă.. în momentul de față

F: Da…

B: Salariile..

ML: În afară de bani?

B: Nivelul de trai, mă rog, care pleacă tot de la bani.

ML: Adică, mai înseamnă şi altceva? Sau.. ştiu eu, nu aveți unde să vă distrați, sau n-aveți unde să..faci un sport, orice..sau e pur şi simplu că nu…

[1] O să trec F pentru fata, si B pentru baiat. E dificil sa identific de fiecare data numele celui care spune ceva. Daca nu mi-am dat seama daca e baiat sau fata am pus simplu S.
Later Edit: Hm, totusi nu a fost chiar asa de dificil…

B(A, 18 ani): Ca să poți să îți permiți așa ceva, în primul rând ai nevoie de bani. Ca să mergi undeva, în ziua de azi, ca să te relaxezi, să ieşi într-un club, sau cu prietenii, nu ieşi oarecum, nu ieşi cu buzunarul gol totuşi. Trebuie să ai cel puțin câțiva bani la tine. Ceea ce, în ziua de azi, plus, afectând criza şi țara noastră, este mai greu în ziua de astăzi. Asta afectează şi locurile de muncă şi şcolile, şi aproape totul.

ML: Şi sunt, să zicem, probleme specifice tinerilor, adică, care…pe care le au numai ei, să zic.

F (Ana-Maria, 18 ani): Nu neapărat…Mai tare (către un coleg..)

ML: Da, ai putea să vorbeşti puțin mai tare. Oricum, deşi v-am cerut să vă spuneți numele, atunci când vom face un raport, raport..sună ca naiba..deci la final, când facem analiza interviurilor nu sunt trecute numele, cel mult inițiale şi vârsta celui care a declarat ceva. Ca să nu vă speriați că vă apare numele în nu ştiu unde şi râde cineva de voi, sau… Ok, continuă.

B (Alexandru1, 18 ani): Toate păturile sociale, toți se confruntă cu aceeaşi problemă, adică totul porneşte de la bani. Toate problemele, deci inclusiv…situația de a putea termina o şcoală, o facultate, de a avea un viitor, în general, totul se rezumă la bani.

B (Alexandru2, 18 ani): De fapt şi de drept, sistemul de bani nu e bun. În concluzie.

ML: În sensul că..sunt prea puțini bani,

B (Alexandru1, 18 ani): Adică, noi fiind încă adolescenți, neavând încă un salariu, neavând proprii noştri bani, folosim banii părinților, şi…[neinteligibil] fiind din acest punct de vedere al slujbelor, sau vreți dvs să-i spuneți…

[intra cineva, o fata, inopinat…]

F: Ne inregistrează!

ML: Avem o treabă aici.

B (Alexandru1, 18 ani): Deci cum am spus, totul porneşte de la bani, inclusiv de la salariul părinților, care după părerea noastră, cred că mai toată lumea are aceeaşi părere, este mic. Şi asta mă refer şi în comparație cu alte țări, cu alte…unde nivelul de trai este mult superior.

ML: Şi care credeți voi că sunt perspectivele unui tânăr, totuşi, aici în localitate?

B (Bogdan, 17 ani): …..să ajungă cât mai departe, departe în sensul de a avea o slujbă bună, dar asta, ca să zic aşa, nu poate oricine, trebuie să beneficieze ori de ajutor financiar, ori să fie destul de bine dezvoltat mintal, să facă o anumită facultate, nu orice facultate…faci facultate de drept, gata ieşi ceva jurat. Nu neapărat. Trebuie..uneori e nevoie şi de noroc, alteori de ştiință, dar ca să ajungi ceva, de obicei trebuie să faci ce e mai bun. Degeaba faci o facultate, de exemplu management, că mulți se duc, dar, o faci degeaba. Pentru că pe posturile astea nu găseşti.

ML: Nu găseşti aici?

B (Bogdan): Nu numai aici, în zona Piteşti, sunt prea mulți pe aceste locuri, şi nu se caută decât persoane care sunt..

F: cu experiență

B (Bogdan): Cu experiență mare. Că peste tot unde încerci, cere minim un an, trei ani experiență. Păi dacă noi, abia ai terminat o facultate, cum o să putem să avem experiență, că nu ne cere nimeni…

B (celălalt Alexandru, 18 ani): …există cazul în care cineva are cibernetică, sau ceva, terminat, şi e la ghişeu, şi vinde. Sau cu două, trei facultăți, şi vinde la ghişeu.

B (Alexandru1): Sau poate, în cele mai nefericite cazuri, nu face nimic.

ML: Păi şi voi ce credeți, să zicem un tânăr care are el un vis al lui, ceva de genul, are nevoie, adică poate să reuşească aşa doar prin forțele lui proprii, sau…

B (Bogdan): Foarte greu

ML: …are nevoie, ştiu eu, de relații, poate şi de părinți care-i dau banii…

B (Alexandru1): Foarte greu, în ziua de astăzu, pe propriul cap, foarte greu…

B (Bogdan): …mai degrabă pe relații. Trebuie să fii prea, ca să zic aşa deştept, ca să poți să ajungi ceva. Ceva mare, nu…fără să te ajute părinții, sau…

B (Alexandru2): Ori s-a născut genial, ori…n-are ce face. N-are cum prin propria lui forță să facă ceva.

ML: Dar cunoaşteți vreo persoană, de genul acesta, care a pornit pe un drum aşa, şi ştiți că după cinci ani, sau aşa, ceva de genul, a ajuns undeva, unde nici nu credea el, sau nu s-aşteptau ceilalți.

F (Ana-Maria): Da, sunt cazuri, cum să nu.

B (Alexandru1): Nu le cunoaştem noi poate, dar...

ML: Dacă cunoaşteți..

F (Ana-Maria): De exemplu…da, era repetent săracu, chiulea, făcea ca toate alea, şi acum este ceva în poliție, mare, şi e la DNA chiar, cu relații, şi cu bani, şi e la DNA.

ML: DNA aici?

F (Ana-Maria): La Bucureşti. Şi că mai face şi o facultate, ceva de poliție, ca să se ducă şi mai sus. Deci, orrice om dacă şi în liceu e, na, prost bâtă, după aia, dacă e, se schimbă şi ajunge ceva sus. Dacă vrea.

B (Alexandru1): Mă rog, şi în general la liceu faci ceva, şi te duci spre o facultate care presupune cu totul altceva. De exemplu, nou suntem un liceu tehnologic, facem mecanică, electrotehnică, chestii din astea, şi tu te duci şi faci filozofie, sau matematică, sau alte chestii. Deci faci pur şi simplu după liceu, dar cam de acolo îți faci, pleci pe o meserie, îți faci idealul…Bun, şi liceul ar contribui dacă te-ai duce pe specialitatea liceului în continuare la facultate. Dar nu sunt multe persoane care doresc asta, şi se duc pe cu totul altă cale, şi în general elevii, după terminarea liceului şi bineînțeles obținerea diplomei de Bacalaureat, tind spre ceva care să le ofere o meserie, şi una bănoasă, bine plătită. Şi de aia a spus şi colegul meu, undeva cât mai sus. Şi eventual cât mai sus ca să te mai tragă cineva un pic în jos, şi mai rămâi pe acolo pe undeva. Dar nu să tinzi undeva, a, aici, şi după aia mai scazi un pic şi gata eşti iarăşi jos de tot. Deci degeaba.

B (Bogdan, 17 ani): În ziua de azi nu poți fi sigur nici pe locul de muncă. Degeaba poți să zici că dai bani, te angajezi acolo, se poate întâmpla orice, să te dea afară imediat. Nu poți fi sigur niciodată, nu poți să zici „gata, m-am angajat acolo, sunt adjunctul lui…directorului…şi gata..”

B: În special acum, pe timp de criză.

B(Bogdan): Şi zici „i-am dat directorului 100 de milioane, m-am angajat”, nu ştiu ce, dar lui dacă i se pune pata poate să te dea afară. Sau şi după mintea ta, poate să se întâmple orice.

ML: Ați întâlnit cazuri din astea?

B (Bogdan): Da, foarte multe cazuri.

B (Alexandru1): La televizor, în special, e plină lumea de aşa ceva.

B: (Bogdan): Şi în sistemul bugetar, uite cum se dă acuma. Zici că eşti bugetar că te plăteşte statul, de a ajuns ceva, zici că „hai că-i bine, o să lucrez aici.” Se întâmplă imediat, gen criză, jumătate din oameni afară…sau cum să zic..îți taie salariul cu 25% şi tot aşa. Unora nu le convine, că nu le convine pe banii aştia, vor să plece, şi decât nimic…

B (Alexandru1): În general lumea tinde să plece afară, după terminarea unei facultăți sau două, sau mă rog, după posibilități… nu, după posibilități, oamenii tind să se ducă în străinătate pentru că acolo îți găsești aproape sigur, nu chiar sigur, dar în general îți găsești. Și plus, mult mai bine plătit decât aici.

B (Bogdan): Nu ca ceva gen poliție sau bancher. Muncă gen șantier sau

B (Alexandru1): chiar și astea.

B (Bogdan):…e mult mai bine plătită decât la noi.

ML: Ce vreau să vă mai întreb…din ce știți voi, există la nivel local, știu eu, forme de sprijin pentru tineri, să-i integreze, să le găsească de muncă..

B (Alexandru1): da, există forțele de muncă, care..deci forțele de muncă, după ce termini un liceu, ai o diplomă de bac… că nu ai ce să faci fără diplomă de bac. Sau și mai…fără o facultate. Dar forțele de muncă te pot ajuta să-ți găsești o slujbă, în funcție de cum te autocaracterizezi, să fiu mai exact, adică te întreabă ce-ți place să faci, ce studii ai, spre ce ai tinde, și el, reprezentantul, îți caută în funcție de calitățile pe care le ai, și îți spune „uite, asta am găsit pentru tine"…

ML: Și voi cunoașteți persoane care și-au găsit de muncă prin…

B (Alexandru1): Prin intermediul forțelor de muncă? Da, da, am și în familie care..pot să spun…un văr de-al lui tatăl meu, a fost dat afară, a lucrat o lungă perioadă de timp, amenajări interioare. După aceea a fost dat afară, din cauza crizei, cu personalul, și așa…și s-a dus la forțele de muncă, alt loc n-ai unde, sau să-ți găsești singur, și să-ți pui CVuri peste CVuri peste tot și tot degeaba. S-a dus la forțele de muncă și a găsit în București, și-a găsit în București, și momentan acolo lucrează. Tot pe [amenajari]interioare.

ML: Ceilați care nu prea s-au exprimat…De exemplu cunoașteți oameni care și-au găsit de muncă prin organizațiile astea ale statului, gen AJOFM, nu știu, Direcțiile Județene pentru Tineret, Primărie sau…

ML: Ce să vă mai întreb…Ce tipuri de servicii credeți voi că ar fi necesare pentru tineri?

B: Depinde de aptitudini. De aptitudinile fiecăruia. E o chestie imposibil de descris. Fiecare poate ceva mai bine decât celălalt…

ML: Păi dă-mi niște exemple, nu știu, de cursuri, sau de…în ce domenii ar putea să se formeze să zicem un tânăr ca să știe că dne are o șansă în plus să se angajeze, față de unul care nu face cursul respectiv.

B (Alexandru2): Masterate, doctorate, chestii de genul ăsta. Și cursuri peste cursuri. Nu prea ai un anumit atu, în zilele noastre, e ceva foarte vag. Foarte mulți au foarte multe cursuri făcute, și e foarte greu chestia asta.

B: În general, tot de degeaba le ai.

B: Da, degeaba te chinui…

B (Alexandru2) : În concluzie, zero…cel puțin în țara asta.

B (Alexandru1): Aicea mai este și după acel gram de noroc pe care îl ai sau mai puțin, nu-l ai.

B (Bogdan):Totul depinde să fii la locul potrivit…

B (Alexandru1): Exact. Locul potrivit, momentul potrivit.

B (Bogdan): Degeaba știi tu multe, zici că gata mă duc acolo, dacă vine unul și ți-a luat-o înaintea ta, tu ai venit prea târziu.

B (Alexandru1): Și iarăși venim la relații.

B: Și se poate, da, exact relații, tu te duci, zici pe mintea ta, știu, iau, și vine unul dă șpagă, a luat-o înainte, normal. Și rămâi, zici, mamă am învățat atâta timp, am făcut vreo două facultăți, am făcut masterat și n-am ajuns nimic, tot așa te angajezi în supermarket, sau..degeaba.

ML: Dar de ce credeți că ar avea nevoie un tânăr ca să aibă, cum se zice, succes în viață, să-și găsească un loc de muncă, să-și facă o familie, așa ca și trăsături de caracter, dacă vreți. Așa ca un portret robot.

B (Alexandru1): În primul rând, ca să reușești în ziua de azi, după mintea ta, trebuie să fii extrem, sau chiar mai bine. Să fii extrem de bun, în ceea ce faci. Trebuie să fii…superinteligent..

ML: Un fel de olimpic, asa…

B (Alexandru1): Da, deci trebuie să știi aproape totul pe domeniul respectiv ca să reușești, ca să dobori persoanele cu bani, ca să spun așa.

B. Și nici atunci..

B (Alexandru1). Și nici atunci…

B(Bogdan): Dar ca să ajungi undeva sus, trebuie să o iei de jos, chiar dacă ești deștept, dacă vrei să te duci într-o instituție mare îți trebuie ani de experiență, și trebuie să te duci la o firmă mică, să începi de acolo, ca să ajungi la cea mare. Pentru că degeaba te duci, termini facultatea de drept, zici, a, am terminat-o la zi, fără taxă, am media 10, nu știu ce, degeaba te duci, îți trebuie experiență. Nu ai experiență, nu poate să te bage, îți trebuie experiență, trebuie să începi de jos, chiar dacă ai făcut…

B (Alexandru2): Și până la urmă concluzionezi că tot în afară trebuie să te duci.

F (Madalina): Nu neapărat.

B: Nu neapărat, dar totuși, nu stai aicea, vânzător pe 7 milioane.

ML: Și cât de importantă vi se pare vouă școala în dezvoltarea asta profesională dar și personală a unui tânăr. Cât de importantă vi se pare școala?

F: Cu școala nu faci nimic, dar și fără școală…

B (Alexandru2): ..școala…nu prea…deci, 12 ani de zile îi pierzi doar ca să-i pierzi…de fapt tu ai nevoie doar de o hârtie la sfârșitul liceului..

F: Da..

B (Alexandru1): ..și se bazează doar pe câteva materii (hârtia de absolvire – n.n).

B (Alexandru2): Ăia 12 ani de fapt tu i-ai cam pierdut degeaba, puteai să înveți chair și acasă, să scrii și să citești, fără nici un stress. E practic inutilă, de-abea la de facultate începe ceva să se miște și, și acolo e așa vag.

B (Bogdan): [Uneori] facultatea nu contează.

F (Madalina): …trebuie să ai cunoștințe dobândite…

B (Alexandru2): Cunoștințele dobândite poți să le faci oriunde.

F (Madalina): Doar dacă înveți acasă să scrii și să citești? Te contrazic.

B(Alexandru2): Poți să începi să înveți tot felul de alte chestii.

ML: Dar oare, de exemplu, școala nu-ți oferă, știu eu, un mediu în care poți să exersezi, anumite lucruri pe care…de exemplu, scrisul, cititul..?

B (Alexandru 1): Aici e mai mult…școala devine o rutină, școala pentru noi a devenit mai mult o rutină. Ne trezim dimineața, venim la școală, stăm la ore, plecăm înapoi acasă…

B (Alexandru2): e doar chestia asta să nu iei absențe…

B (Alexandru 1): E doar..exact, să nu iei absențe, și marea majoritate a notelor rămân așa, să fie peste 5.

B (Bogdan): ..adică nu ne interesează să învățăm, „mamă, am 9”, doar să trecem.

B (Alexandru 1): Mă rog, mai sunt și cazuri când ne place o anumită materie, și o învățăm mai bine la ea, dar…e în funcție și de profesor, în funcție și de cât îți place materia respectivă..

B(Bogdan): Că degeaba iei 10 la alte materii, dacă nu ştii la cea care trebuie, [la care] dai bacul sau capacitatea. Degeaba ştii tu la electronică, la geografie, dar dacă tu dai la mate şi la română, şi nu ştii matematică, sau fizică,

F: …sau biologie…sau chimie…

B(Bogdan): Degeaba eşti bun la unele dacă nu eşti bun la cele la care trebuie.

B (Alexandru1): Sau mă rog, în legătură cu cele 3 opțiuni de la Bac, biologia e băgată pur şi simplu aiurea pentru că totuşi, face a IX-a şi a X-a biologie, da a XI-a şi a XII-a pauză. ..Sunt doi ani în care tu nu mai exersezi Biologie, tu nu mai faci Biologie deloc, şi să reiei materia de a IX-a şi de X-a din nou este foarte greu. Există..acel memorator, dar totuşi câtă materie să înveți?

B (Bogdan): Normal, ar fi trebuit geografie, istorie, tot le facem de…din clasa a cincea sau a cata?

B (Alexandru1): Exact ca la capacitate..

ML: Dar ce părere aveți voi despre aşa zisa formare continuă? Adică, de genul, după ce ieşi din liceu sau din facultate, dacă ai făcut ceva în plus, cumva să participi încă la cursuri, la chestii de perfecționare, de..vi se pare o idee bună, sau…?

B(Alexandr2): E o chestie evolutivă.

B(Alexandru1): Sau mai există cazuri, de exemplu la ASE, am o prietenă care a terminat ASE-ul, şi pur şi simplu nu s-a putut angaja, a găsit un post pe domeniul ei, dar avea nevoie de un curs anume, cursul ăla costa ceva, 4 milioane jumate, şi nu făcea decât câteva ore, era pe parcursul a…?...şi era câteva ore pe săptămână, şi nu învăța mare lucru, dar avea nevoie de cursul respectiv ca să se angajeze pe postul respectiv.

ML: A, adica era mai mult o chestie de certificat.

B(Alexandru1): Da, să zică „uite, sunt chiar bun în ceea ce fac, adică, chiar ştiu”, şi ieşea cu încă o dovadă că ştie, pe lângă facultate.

ML: Acum, nu ştiu cât cunoaşteți voi, să zicem oferta de educație nonformală din partea instituțiilor din zonă. Ştiți ceva? Am înțeles că aici într-adevăr erau nişte cursuri de…deci din astea de…pe domeniul vostru mă rog, oferite. Dar la care, de exemplu, nu s-au înscris oameni. Din alte părți, nu ştiu, de la AJOFM sau de la alte firme private ştiți ceva de cursuri din astea de formare, pe diverse domenii?

B (Alexandru2): Singurul care a fost..la informatică..

ML: La liceul de informatică, sau..?

B (Alexandru2): Nu, la noi a fost un singur proiect, la informatică, pe domeniul IT…la CISCO. Singurul care a fost, şi ştim. Dar în rest…

B(Alexandru1): Mă rog, sau există după terminarea liceului sau a facultății, mă rog, există o agenție care se ocupă…nu mai ştiu numele, dar se ocupă de aceste cursuri…Puteți să faceți cursul de sudor, de strungar, de orice…

F (Ana-Maria): La televizor?

B (Alexandru1): Mă rog, da, e în centru undeva lângă Poliție, e un centru care îți dă..pur şi simplu te înregistrezi, plăteşti un avans, şi trebuie să fii prezent la anumite cursuri, mă rog, te pune să alegi dintr-un anumit…

ML: Un centru privat, bănuiesc…

B (Alexandru1): Da, da. Şi orele se țin la diferite şcoli. Îți spunea atunci mai multe detalii, dar există anumite cursuri. Deci dacă vrei să te faci sudor, trebuie să ai un anumit curs, şi trebuie să faci cursul ăsta, să aibă dovada că tu ştii, şi aşa…Nu ştiu, dacă te-ai angajat…trebuie să-ți găseşti dinainte post, te itneresezi de post, vezi dacă poți să-l faci, şi după aia faci cursul, că nu dai banii aurea pe curs.

ML: Acum, din ce cunoaşteţi voi, aşa, cum aţi evalua voi această ofertă de cursuri extraşcolare, extra..nonformale să zicem?

B(Alexandru1): Într-un fel sunt bune, într-un fel nu sunt. Într-un fel sunt bune, că te învaţă în juma de an, te învaţă în juma de an pur şi simplu o meserie, poţi să zici, până la urmă.

B (Bogdan): Trebuie să faci facultate 4 ani, dai şi o grămadă de bani, mai bine dai banii pe cursul ăla, chiar ţine, dacă ţine 1 an, 2, şi te duci pe domeniul respectiv.

B (Alexandru1): Şi acolo chiar te învaţă la obiect, adică pur şi simplu te învaţă o meserie, nu te ia cu teorii…

ML: Interesant, vezi, că discutam cu dna directoare de aici, şi spunea că unul din, să zicem obstacolele, sau de ce nu au avut aşa mult succes cu acele cursuri pe care le-au propus ei, că de exemplu, zicea că „dne, cei din privat fac cursurile mult mai repede, oamenii îi interesează să aibă, mai degrabă să aibă acel atestat, sau mă rog certificat, aşa, şi nu să vină să stea", nu mi-a zis exact cât ar dura aici, şi să zicem în mediul privat, dar ideea era că acolo se dau mai repede, şi exact cum ziceţi şi voi…

B(Alexandru1): Nu ştiu, dar..se dau mai repede dar totuşi acolo îţi predă, cum v-am spus, la obiect totul. Deci nu stă să tragă de tine (sau de timp?).

ML: Deci întrebarea ar fi dacă vouă vi se pare, să zicem, e o abordare bună, ştii, adică dne, zici „învăţ 3 luni despre lăcătuşărie sau despre sudură, sau..şi gata, ce, nevoie am să stau un an sau mult, ştiu eu, ca să mă calific într-o… "?

B (Alexandru1): Şi în general românii fac aceste cursuri aşa doar ca să aibe un job, o meserie, de exemplu, vin oameni daţi afară sau mă rog care n-au slujbă în general, şi vin să facă un curs ca să..ca după aia să se angajeze, indiferent pe cât, pe câţi bani, sau pe ce durată. Doar să aibă acolo o meserie să facă şi ei un ban. Nu contează pe ce durată (e cursul – n.n), nu contează pe câţi bani, mă rog, contează pe câţi bani evident, dar omul se mulţumeşte în ziua de azi şi cu puţin.

B (Bogdan): Problema mea este şi că învăţământul nostru este net superior faţă de cel din străinătate. Deci, e o persoană care să zicem că aici este de clasa a 7-a, se duce în Spania, în Italia, şi deja, [e] după clasa a 10-a, a 11-a. Adică eu asta n-am înţeles. Deci am o prietenă care s-a dus la mama ei în Spania, era cu doi ani mai mică, eu eram în clasa a 8-a, ea era în clasa a 6-a în România, apoi a devenit pe clasa a 9-a. Asta este diferenţa, aşa dintr-o dată.

ML: ..înseamnă că tinerii noştri sunt mai dotaţi.

B(Alexandru1): Sunt, dar, şi materia este multă, este foarte multă…

B(Bogdan): Dar de ce se ridică atât de mult nivelul? Totuşi sunt diferenţe de 3 ani, în care, 3 ani la noi înveţi o grămadă.

B(Alexandru2): Ştii, dar noi aici trebuie să ne batem să facem o grămadă de chestii, pe când la ei sunt deja de-a gata, şi noi când ne ducem acolo şi le vedem deja de-a gata, e atât de simplu pentru noi să facem chestiile alea.

ML: Ce aş vrea să vă mai întreb, dacă aveţi vreo idee despre, să zicem, cum s-ar putea îmbunătăţi, ştiu eu, politicile pentru tineret, ştiu că sună aşa, foarte…De exemplu, să se acorde diverse fonduri pentru tineri, pentru, nu ştiu, diverse domenii?

B(Bogdan): ..că un curs de specializare nu ieşi aşa simplu. De exemplu, poţi să ieşi că faci Cambridge-ul la engleză, Cambridge-ul la engleză ţine un an, dar, în anul acela dai, am înţeles, în jur de 25 de milioane.

F(Ana-Maria): Doar atât?

B(Alexandru2): Şi la sfârşit dacă nu-l iei…

B(Bogdan): Şi la sfârşit dacă nu-l iei, dai degeaba..

ML: Păi şi atunci, ce să facem, statul român, să ofere nişte cursuri la Cambridge.

B(Bogdan): Nu neapărat. Am dat exemplu, că degeaba sunt cursuri de specializare dacă sunt contra-cost, hai n-ar fi problema contracost, faci lucrul acela, dar…

B(Alexandru1): Dar nu chiar aşa scump.

B(Bogdan): Hai să zicem că iese, dar dacă-l faci trebuie să ajungi ceva, şi totuşi nu se întâmplă. Cambridge-ul să zicem că-l faci dacă vrei să devii profesor de engleză. Faci Cambridge-ul, dar devii? Nu devii. Normal, un curs care-l faci, de exemplu, tu termini şcoala, termini facultatea, după aceea faci un curs de specializare, normal dupa aceea ar trebui să devii, ar trebui să poti să te duci pe un post de muncă, să ai prioritate.

ML: Să spunem ca ar mai putea fi o soluție, ştiu eu, mai multe cursuri gratuite, sau ceva de genul, adică să nu…

B(Alexandru2): O gamă mai largă, şi mai multe locuri de muncă…şi mai mulți bani.

F: Asta, aveți ceva cu banii, văd.

ML: Ei, toată lumea are ceva cu banii.

B(Alexandru2): Poate să fie pe 2 lei locul de muncă, mai bine nu te duci.

ML: Alte idei?

B(Alexandru1): Da, mă rog. Deci totul porneşte de la sistem, totul porneşte de la sistem.

ML: Care sistem?

F(Madalina): Adică cine conduce țara.

B(Alexandru1): De la „the big Boss”.

ML: Şi dacă, mergem îl schimbăm pe Băsescu…

B(Alexandru1): Nu este vorba de asta, este vorba de întregul sistem..

F(Madalina): ..ar trebui dat jos.

B(Alexandru1): Nu neapărat, nu mă refer…

: Suntem cu mult sub normele Uniunii Europene, noi..

B(Alexandru2): Dă-o încolo de Uniunea Europeană!

B(Alexandru1): Dar n-o interesează (pe UE?)

F(Madalina): …şi ca salarii, şi ca nivel de trai şi ca tot…

B(Alexandru2): Care-i faza cu Uniunea Europeană?Ştii, practic, nu am avut de ce să intrăm în chestia asta, noi puteam să fim mult superiori lor, din orice aspect, din afara ei. Numai că acuma, neavând un sistem prea bun…

B(Alexandru1): Mă rog, dar, în orice caz, totul după 90 încoace s-a dus.

B(Alexandru2): Nici nu ştii cum era. Nici în 92 nu ştiai…

F: Are poze…

B(Alexandru1): Să fim serioşi, dar cu toții am învățat istorie în şcoli, şi poți compara situația economică a țării din perioada din perioada aia şi situația economică din ziua de astăzi. În ziua de azi e…

B(Alexandru2): Poți compara..că sunt anumite perioade din istorie care se pot compara cu ce avem noi acum…

B(Alexandru1): Da, dar gândeşte-te că noi o ducem, o duci mult mai prost decât perioada aia (?)

ML: O ultimă întrebare ar fi dacă vi se pare realist un proiect aşa la nivel național care să încurajeze partea asta de educație nonformală, extraşcolară?

B: Da.se poate.

B(Alexandru2): …şi practic imposibil. Teoretic probabil…

ML: Dar care să poată fi şi pus în aplicare.

B(Alexandru1): Ce, nu se poate face un proiect să încurajezi lumea? Am putea.

ML: Să se exprime şi restul, care…tu ai venit şi nu te-ai prezentat…

S10: Sunt….Diana..

ML: De 17, 18?

F (Diana): 18

ML: Zi-ne ceva. De exemplu, dacă ți se pare o idee bună sau aplicabilă să faci un proiect din ăsta, sau un program de încurajare de proiecte din astea nonformale, extraşcolare, care să ajute tinerii să…ce nu au făcut în şcoală să facă prin genul acesta de...de cursuri.

F(Diana): Mi se pare că ar fi mai bine lucrul acesta. E ceva pozitiv. Care ne ajută mai mult să…

B(Alexandru1): ..am putea să facem mai mult o mediatizare, să facem mult mai populară chestia asta decât poate este, şi să facem aşa, cum ar veni în două părți adică să prezentăm în anumite părți bune şi alte părți rele, în orice caz, părțile rele nu sunt destul de puține în cazul acesta, și are mai multe avantaje. Mă rog, cu toate că nu pierzi prea mult, dacă ai face astfel de cursuri sau dacă…cel puțin ai avea un astestat şi după părerea noastră nu costă mult.

B(Alexandru2): S-ar putea chiar implementa în şcoli, nişte cursuri extraşcolare, na, pe diverse domenii, în timpul şcolii, pentru elevii care vor, şi la ieşirea din şcoli să fie…

B(Alexandru1): …pe specializarea lieceului.

B(Alexandru2): Nu neapărat.

B(Alexandru1): Nu neapărat, dar vreau să spun aşa.

ML: Bine, acum ar trebui să, cum să spun, să nu fie ceva în paralel, adică de exemplu dacă faci franceză la şcoală şi după aia mai fac franceză şi în..extra, sau…

B(Alexandru1): Aş vrea să spun că poate să fie opțional, deci e opțională, nu e obligatorie.

B(Alexandru2): Cum ar fi un curs, ceva de genul, la şcoală ai franceză, şi acolo te duci, nu înveți franceza în şcoală în sine, înveți franceza în şcoală în sine, dar nu înveți engleza în şcoală. Și te duci la cursuri de genul acesta, care e în cadrul şcolii, dar cum ar fi extraşcolar.

ML: Dacă mai aveți ceva de adăugat?

Interviu 3.2. Pitesti

Operator : Marius Lazăr

Interviu Daniela Tanase- ICM “Dacia Pitesti”

Marius Lazăr: Păi, o să vă rog mai întâi să vă prezentați.

Daniela Tănase: Da, deci Daniela Tănase, 46 de ani, director în Grup Şcolar Industrial Construcții de Maşini, „Dacia Piteşti”.

ML: Dacă există activități sau proiecte, în domeniulk educației nonformale desfăşurate în cadrul instituției dvs?

DT: Nu. Deci, nu avem proiecte de genul acesta.

ML: Pai atunci o sa vorbim pur si simplu despre intențiile pe care le-ați avut dvs, ca şi cursuri şi…

DT: Exact. Deci am obținut începând cu anul 2007, autorizații de funcționare pe trei categorii..mecanici auto, electrician electronist auto, şi constructor montator de structuri metalice, ca nivel 2 de calificare. Iar în 2008, pentru operatori cazane, turbine cu aburi, instalații auxiliare şi de termoficare.

ML: Deci, astea cum ar veni sunt tipurile de cursuri pe care le..ofereați(?)

DT: Sunt tipurile de cursuri pe calificările profesionale pe care noi le putem organiza, având în vedere domeniul de pregătire care se desfăşoară în unitatea noastră de învățământ. Atât mecanic, cât şi electric. Sunt domenii prioritare pe care noi ne desfăşurăm procesul de învățământ.

ML: Şi beneficiarii, publicul țintă, cine ar fi?

DT: Publicul țintă…orice adult, care fie doreşte să facă reconversie profesională, având în vedere şomajul din ziua de astăzi, sau orice elev care doreşte să aibă şi altă calificare față de cea cu care îşi termină studiile obligatorii.

ML: Şi cam care au fost dificultățile cu care v-ați confruntat? Sau cu care vă confruntați…

DT: Dificultățile, da, ne confruntăm…Firmele private, care desfăşoară un alt program de şcolarizare, mult mai atractiv, deci pe termen foarte scurt, comparativ cu ceea ce facem noi, ca şi proces de învățământ, şi normal că…publicul țintă este încântat să aibă un certificat de calificare într-un termen foarte scurt. Mergând până la…cred că la ei, două luni, trei luni.

ML: Dar ca diferențe de preț, sau chestii de genul acesta?

DT: Nu, nu. Decât numai ca la noi se face serios, şi se desfăşoară ca orice proces de învățământ, serios. Da? Cu cursuri atât practice cât şi teoretice. Probabil că, având în vedere durata mai lungă, încântarea a fost…

ML: şi..dacă există o preocupare aşa pentru, ştiu eu, cursuri personalizate pentru anumite tipuri de beneficiari, sau pur şi simplu aveți, mă rog, cursul standard..

DT: Păi, cursul standard şi autorizarea, de fapt, pentru aceste cursuri au la bază curricula, programa de învățământ.

ML: Da, mă gândeam, ceva de genul, pentru un anumit segment de tineri, sau pentru tinerii din rural…

DT: Nu este ceva personalizat, nu. Ne-am gândit în primul rând la dotarea pe care noi o avem ca unitate de învățământ, la cadrele didactice pe care le avem pentru a putea preda. Iar ca participare, poate să vină oricine, indiferent că locuieşte în urban sau rural.

ML: Am înțeles. Şi cum ați selectat cursurile respective? Cum ați ajuns exact la alea şi nu la altele? Ați avut vreo analiză de nevoi, sau un studiu de piață, sau ceva asemănător?

DT: Da, având la bază planul de dezvoltare regională, ne-am inspirat din statistică, şi din domeniul statistic, nevoile care sunt pe piață la un moment dat. Ne-am inspirat din ce caută elevii în momentul în care vin la noi în unitatea de învățământ, deci, cum îi zice, calificările preponderente. Noi fiind un liceu de construcții de mașini, în general vin pentru partea de mecanică auto care este foarte căutată, având şi şcoală de şoferi, deci este un avantaj pentru ei. Este mult mai mic…costurile pentru a obține un carnet de profesionist față de şcolile particulare din oraş..Plus, aici ne-am inspirat la un moment dat, de acest operator cazane turbine cu aburi, ne-am gândit la centrale, că se caută, am zis, la un moment dat pe piață era nevoie de aşa ceva, şi de cei care lucrează la termoficare, pentru specializarea lor.

ML. Şi referitor la modul de selecție al trainerilor, cam care e procedura?

DT: Persoane cu vechime, în domeniu. Cu grade didactice, în general au grade didactice I, cu rezultate foarte bune la concursurile profesionale, deci foarte buni profesionişti în domeniile lor.

ML: Eventual, selectați oameni care au mai făcut genul acesta de…curs, sau..

DT: Şi asta, şi având la bază în primul rând pregătirea lor profesională şi rezultatele care le-au obținut cu elevii.

ML: Am înțeles. Ce credeți dvs că ar trebui îmbunătățit în ceea ce priveşte sistemul ăsta de calificare profesională, din județ, din localitate? Atât la nivel central, guvernamental, dar şi privat, sau…

DT: Având în vedere să zicem, nevoile societății în schimbare, poate chiar de la an la an, cred că mai multă popularizare. Şi cred că, acum ca să nu fiu foarte subiectivă, orientare spre şcolile care au tradiție. Şi poate chiar susținerea prin proiecte, eu ştiu că se face prin AJOFM, prin, ziceți, la şomaj, ştiu că se susține de către stat aceste cursuri, plata acestor cursuri pentru şomeri, care se înscriu […] într-o reconversie profesională. Dar, repet, poate mult mai multă propagandă, poate mult mai multă deschidere, pentru că aceste autorizații, la vremea respectivă au costat ceva bani. Deci pe noi, ca unitate de învățământ ca să ne putem, să ne putem autoriza, ne-au costat ceva bani. Bani pe care i-am putut avea din resurse extrabugetare. Şi de asta ne-am şi gândit la un moment dat, dacă am putea să şcolarizăm, tot pentru resurse extrabugetare. Adică tot în beneficiul unității de învățământ. Şi nu neapărat a noastră ca şi cadre didactice. Banii respectivi fiind orientați spre modernizarea, spre îmbunătățirea bazei materiale, deci nu neapărat plata celor care susțineau cursurile respective. Plata putând fi cu cadrele noastre, modică, să zicem ca nişte ore suplimentare. Iar restul pentru modernizarea bazei materiale, ce ne-ar fi ajutat pe noi ca unitate de învățământ.

ML: Aveți proiecte de viitor, legat de îmbunătățirea sau reorientare, partea asta de cursuri nonformale?

DT: Da, ne-am gândit, numai că nivelul de vârstă al elevilor noştri, şi de ce nu, potențialul lor financiar…nu se poate realiza în totalitate. Pentru că...nu pot să susțină (financiar – n.n.) aceste cursuri.

ML: Nu-şi permit…

DT: Nu-şi permit. Deci la nivelul acesta nu merge nici măcar un afterschool, sau, să rămână să zicem după şi să facă o pregătire, adică cumva să rămână să servească o masă, să-şi facă cursurile, să-şi facă temele, să beneficieze de un aport din partea colegilor cadre didactice. Nu-şi pot permite. Predomină copii de familii modeste care nu-şi permit din punct de vedere financiar. Dovadă că programul „Bani de liceu", 70 de elevi din liceul nostru beneficiază de acest program. Deci înseamnă că veniturile lor sunt destul de modeste.

ML. Care considerați dvs că sunt, în ziua de azi, problemele tinerilor din localitate, din Piteşti, din Argeş?

DT: Din provincie, sau în general, problemele tinerilor?

ML: Problemele tinerilor din zonă de aicea, să zicem. Şi eventual cum ar putea fi sprijiniți de insituțiile publice, ca să le [rezolve]…?

DT: Am înțeles. Să zicem că deocamdată suntem o zonă favorizată, având în vedere că uzina de automobile Renault funcționează foarte bine. O parte din absolvenții noştri sunt încadrați acolo, şi este dezvoltată atât industria pe orizontală având foarte mulți care cooperează din afară cu uzina. În rest, poate că ar trebui dezvoltată partea de servicii. Poate că ar trebui ca firmele private să colaboreze mai bine cu unitățile de învățământ, şi să anunțe să zicem din timp că au nevoie de…o grupă de strungari, sau grupă de sudori, dar pe care să-i angajeze şi să le ofere, să zicem, burse de merit, pe perioada şcolarizării, ca să poată să-i atragă. Adică, având în vedere faptul că… dacă tu nu şcolarizezi, ca să obții o calificare nouă, tre' să ai avizul ARACIF-ului (?), ori aceste lucruri nu se pot face peste noapte. Îți trebuie cel puțin 3 ani, sau 2 ani, ca să poți să califici într-o anumită meserie. Şi atunci agenții economici, privați în general, ar trebui să țină foarte mult legătura cu unitățile de învățământ, cu grupurile şcolare, pentru că forța de muncă pe grupurile acestea provin din grupurile şcolare, şi nu din liceele teoretice. Şi cred că aici ar trebui foarte mult umblat.

ML: Şi cam cum vedeți posibil un parteneriat între instituția dvs şi alte organizații, gen ONGuri, companii private, care ar intenționa să ofere cursuri de formare?

DT: Păi cred că în primul rând ar trebui să vină din partea lor, ar trebui, nu ştiu, nişte studii de piață, ar trebui să vină să-şi popularizeze oferta, să dea chestionare, şi cei mai merituoşi, dacă consideră că pe termen mediu, hai să nu zicem lung, au nevoie de segmentul respectiv de activitate, printr-un parteneriat, şi repet, poate şi prin susținere financiară, să poată să-i atragă pe tineri. Că aşa, noi ca unitate de învățământ avem parteneriate cu unități service, cu alte unități unde-şi desfăşoară practica (elevii – n.n.) comasat. Dar, repet, în cadrul curriculei şcolare. Foarte puțini îi angajează după aceea. Şi plus de asta, nu ştiu, cred, că ar fi mult mai convenabil şi pentru ei dacă i-ar forma din timp. Că este greu să-ți formezi un muncitor bun, nu? Dar aşa dacă îl iei de la început, şi-l formezi tu în unitatea ta, acolo unde îşi va desfăşura locul de muncă, eu cred că ar fi un câştig de ambele părți. Atât pentru cel care oferă, cât şi pentru cel care se angajează.

ML: Cam atât.

DT: Îmi pare răui că nu am ce să vă spun mai mult. Noi ca şcoală ne-am interesat, problema este că în momentul în care ți se face concurență, este foarte greu. Ei, sincer vorbind, nu participă la acele cursuri (de la concurență – n.n.) în care se predau. Şi se duc la sfârşit…

ML: Dar ce spuneți mi se pare un pic ciudat, că, în principiu, ştiți cum se spune, oamenii, sau mă rog, cei care nu au bani aşa, tind mai mult să meargă la insituțiile de stat, că sunt…oferă…

DT: Într-adevăr, plătite cursurile respective. Nu ştiu…e mai complicat să zicem. Sau fiecare se adaptează…a găsit un loc de muncă, eu ştiu, e mecanic şi vrea să devină ospătar, şi atunci are nevoie ca în trei luni să aibă acel curs, nu? Se duce acolo unde, cum este românul, îl are doar pe hârtie, nu şi faptic. Şi în rest învață din mers.

ML: Şi care ar fi diferența de…ați spus de exemplu de…

DT: De timp?

ML: De timp. În privat se ia atâta, şi la dv, cât timp? E diferența aşa de mare?

DT. Şi nu numai asta, ci e vorba şi de conştinciozitate, pentru că măcar la jumătate să spunem din numărul alocat pentru disciplina respectivă, să te duci să-l faci. Nu e ca voi tinerii din ziua de astăzi, adică voi sunteți altfel. Mă uit şi la fata mea. E cu totul altceva. În momentul în care vrei ceva, nu, te duci şi-l faci, pentru că îți trebuie, pentru că ai nevoie de ceva.

ML: Da, dacă vrei…

DT: Nu? Faci, şi te interesezi şi faci cursuri şi te duci şi le audiezi, mă rog, te implici. Alții nu, vor câştig repede, mult şi repede. Adică deja, cred că societatea este altfel structurată. Acum, depinde de fiecare ce-şi doreşte-n viață.

ML: Suntem mai grăbiți, noi…

DT: Da, dar sunteți şi mai ..isteți. Ştiți să negociați foarte bine. Ştiți să vă negociați joburile, ştiți să vă negociați, nu ştiu, timpul liber, privilegiile până la urmă. Adică nu acceptați orice, să zicem cum ar accepta generația mea, care dacă ni se dă, stăm şi facem şi nu comentăm că e aşa sau aşa. Asta este.

Interviu 3.3. Pitesti

Operator : Marius Lazăr

Interviu Petre Constantin, consilier de formare profesională la AJOFM Piteşti

ML: Vă rog să vă prezentați?

PC: Formarea profesională la noi se face în primul rând pentru persoanele aflate în şomaj şi pentru persoanele cautătoare de loc de muncă ; persoanele cautătoare de loc de muncă sunt remunerate iar ceilalți nu primesc dar sunt înregistrați în baza noastră de date.Şi unii şi alții dacă sunt înregistrați în baza noastră de date beneficiază de cursuri gratuite .Ei au un talon de muncă pe 6 luni după urmând să şi-l înoiască dacă doreşte să beneficieze şi de o repartiție şi de cursuri de formare. Noi suntem autorizați pe aprox 20 de meserii şi ne completăm cu cei din Vâlcea; cei îşi doresc oamenii de regulă oamenii îşi doresc o altă profesie fie doresc să-şi îmbunătățească cunoştiințele la locul de muncă şi cer cursuri de calculator fie se reorientează şi cer cursuri de bucătar-ospătar cu completarea că cei care au lucrat în industrie se duc pe meserii asemănătoare în instalatie, construcții , etc

ML: Există cursuri pe categorii de formare gen tineri absolvenți cu tinerii din rural?

PC: Într-adevăr se fac şi cu absolvenții şi cu tinerii din rural dar nu avem voie să facem discriminare între tineri care termină o facultate, țărani sau țigani-rromi, cum să vă spunem avem protocoale încheiate ex partida rromilor aşa am făcut cu ei cursuri de zidărie, de ospătari ; dar vă spun că rar mi-a fost să am o grupă întreagă doar cu țigani, într-o gripă mai bag români , ca să zic aşa, şi binențeles țigani dacă toți vor la cursul de fierar-betonist, de ex.

Noi ne adresăm şi în detenție facem şi în puşcării ....noi ne facem un program de formare anual să zicem pe anul 2010 trebuie să cursăm 1100 persoane dintre care 20 de rromi şi 40 persoane din puşcărie: am avut în puşcărie anul asta, să ştiți o grupă de zidari, o altă grupă de confecționeri îmbrăcăminte , ce se întamplă acolo aveau nevoie de saltele lor şi lua de la unitățile militare haine vechi şi le tocau pentru saltele deci le trebuia un curs de confecționer, apoi am avut grupă de brutar ei acolo îşi făceau pâinea lor de 100g, de 150-200g, etc

ML: Cum vă selectați cursurile?

PC: Noi le afişăm de la începutul anului iar ei căutătorii de servici le văd de cum intră la noi şi au obligația să urmeze un curs, obligație că noi vrem să-l ajutăm pe om pentru că el e deja în dificultate în sensul că el a pierdut un loc de muncă şi trebuie să-şi găsească un loc mai rapid ce se realizează şi prin reconversia aceasta nu îşi mai găseşte meseria de strungar păi ce se caută acum se caută confecționar tâmplărie pvc acum, dau un ex.

ML: Am înțeles asta dar cum ajungeți la planul de la început?

PC: Simplu noi, AJOFM suntem autorizați pe 35-40 de meserii, de ex şi ei vin şi îşi aleg . Sigur ca lista a fost întocmită cu ce se cere pe piața muncii , în urma unei analize dacă piața cere croitorie asta facem, de ex. Eu o să iau planul de formare să vi-l aduc să vă uitați . Il arată....Are loc o consiliere, o discuție cu şomerul şi vedem despre ce e vorba de ex dacă el e zidar şi nu are certificat la mână şi îi trebuie fie că vrea să se asocieze cu vreun cumnat, cu familia extinsă sau să devina PFA eu îi zic să facă o cerere, să lase nr de tel şi când se formează o grupă de 20 de persoane îl chem să facă cursul de zidar....cam aşa stau lucrurile .

ML: Cum sunt selectați lectorii, trainerii?

PC: Dacă am cereri de horticultor-pomicultor mă duc la țară şi vorbesc direct cu inginerul din zonă care devine şi lector un ex concret.

General vorbind cel cu studii superioare predă teorie iar cel cu studii medii partea practică dar eu mă duc la specialist şi îi cer actul de studiu să zicem inginer zootehnist mi-l arată şi apoi eu îl trimit la un curs de formator ca să poată predea în continuare. În general caut în zonă nu mă duc departe ..

ML: Şi cum îi recrutaţi pe aceştia?

PC: De regulă tot prin persoane dintre şomeri de ex vine un şomer si în Topoloveni şi vrea un curs de zootehnist şi îl întreb dacă mai vor şi alţii de la el din sat sau dacă mai sunt şomeri ca şi el , aşa să formez o grupă apoi îl întreb dacă au la primărie şi un inginer perfect iau legătura apoi cu primăria să ştiti că există avantaje de ambele părţi şi primăria imi dă o sală fie o clasă dela 14-16.00h sau o sală de şedinţe de la primărie şi nu plătesc chirie pe sală, că să ştiţi că pentru unele cursuri plătesc chirie....

ML: Există o strategie de evaluare a eficienţei cursurilor?

PC: La noi există un indicator : angajari după terminarea cursurilor, acum legea prevede ca dacă şomerul şi-a găsit loc de muncă după ce a început un curs beneficiază de gratuitatea cursului până la sfârşit înainte nu beneficia-lucru pe care foarte mulţi îl încearcă să îşi găsească un loc de muncă înainte de terminarea cursului şi e o chestie foarte bună...zâmbeşte larg

Mai concret dacă la o grupă de 20 de persoane într-o perioadă de 1 an s-au angajat 10 pentru mine e un indicator foarte bun, deci 50% . Ei vin de obicei şi mulţumesc de ex pe raza judeţului nostru foarte mulţi apicultori şi după curs imediat s-au implicat în proiecte europene că-mi ziceau d-le dacă nu avem certificatl nu puteam intra în proiectul ăsta european la fel cu cei care fac cursul de ospătari îşi găsesc la un restaurant bun şi vin şi mulţumesc....

ML: Aici se oferă şi alte servicii în afară de formare, consiliere?

PC: Aici la noi se face informare, mediere şi consiliere .

ML: Cum credeţi că ar fi trebuit îmbunătăţit sistemul de formare profesională atât la nivel de instituţii publice cât şi în mediu privat?

PC: Sunt foarte multe firme private şi concurenţa e mare. La noi seriozitatea e mai mare: se fac 2 evaluări, se face prezenţa cursanţilor şi a lectorilor, se fac rapoarte lunare către AJOFM Buc; noi avem un centru de formare profesională al nostru în Ştefăneşti banca mondială ne-a dat 16-17 miliarde să-l utilăm plus ne-a dat autorizaţia pe 5 meserii: operator calculator, instalator încălzire gaze, bucătar şi confecţioner tâmplărie aluminiu...Astfel avem un spaţiu în dotare sau dacă nu avem noi închiriem firmele private au în general spaţiu în apartament .

ML: Care consideraţi dvs că sunt principalele probleme ale tinerilor din zona Piteşti sau zona limitrofă?

PC: În primul rând este vorba despre absolvenţii de licee teoretice aştia nu au nici o calificare nimic iar noi suntem un punct de sprijin pentru ei dacă vin la noi , apoi angajatorii au criteriile lor de selecţie : experienţă profesională, probe de lucru-tânarul trebuie să ştie cum se prezintă ca să numai spunem cum se prezintă la un interviu cu ţinută nu te duci acolo şmecher că tu ai venit de la faimosul liceu x sau de la pârnaie ...

ML: Cum vedeţi dvs un parteneriat între AJOFM şi celelalte instituţii-companii, ong, instituţii publice de învăţământ- care oferă cursuri de formare?

PC: La noi condiţia e ca noi facem previziunea asupra cursurilor la începutul anului de ex a fost criza asta de sudori instituţiile publice de învăţamânt licee de fapt şcoli profesionale au scos aşa ceva atunci noi am avut iniţiativa să organizăm nu de alta dar se cere atât pe piaţa muncii cât şi în afară.Există CNFPA unde aveţi toţi furnizorii de servicii autorizaţi, meseriile autorizate, etc; mai nou legea prevede un certificat al competenţelor unde avem partea teoretică şi partea practică aşa i se dă un test grilă pentru partea teoretică şi partea cu

aptitudinile pentru partea parctică şi poți vede foarte uşor pe un om care ține pentru prima dată strungul şi altul care are o experiență de 7-8 ani dar nu are certificatul ăsta. Consiliul Național de Formare , ei au luat hotărârile astea .

MULȚUMIRI DE AMBELE PARȚI

Interviu 3.4. Pitesti

Operator : Marius Lazăr

Dir. Elena Mateescu, AJOFM Piteşti

ML: Cum ați selectat cursurile pe care le derulați?

EM:Cursurile sunt selectate ca urmare a dorințelor căutătorului de loc de muncă adică formarea profesională sau generic reconversia astfel tânarul vine la prima ședință de consiliere și spune care ar fi dorințele lui de calificare și apoi în funcție de asta noi organizăm grupele si apoi urmează cursul ș împreună cu partenerii noştrii încercăm să organizăm cursul : CNFPA Vâlcea , alte Ong-uri. Firește ar fii ca opțiunea tânarului să fie corelată cu piața , nu se întâmplă lucru ăsta și atunci noi suntem în ipostaza în care lucrează în Spania sau Italia. Noi nu avem pârghii prin care să-l oprim pentru că dacă de ex el vrea să se facă bucătar și nu dulgher atunci el o să vină cu întrebarea îmi garantați că îmi voi găsi un loc de muncă iar atunci eu vin și îi spun că nu pot să aproximez care v-a fii realitatea în jud.nostru sau în zonele limitrofe.

ML: Există o evaluare a eficienței cursurilor?

EM: Indicatorul ar fi clar gradul de ocupare a postului în urma absolvirii cursului de formare ; din păcate anul ăsta are de suferit pentru că ceea ce ai gândit tu în urmă cu 6 luni nu coincide cu ce avem acum la absolvirea cursului și faptul că totuși aceste cursuri durează totuși mult din punctul meu de vedere , mi se pare totuși mult, ca un curs de îngrijitor batrâni să dureze 6 luni .

ML: Ce credeți dvs. că ar trebui îmbunătățit la sistemul ăsta de calificare profesională?

EM: În primul rând ar trebui să existe un parteneriat real între angajat și angajator , între angajator și instituția publică –AJOFM- și să existe mai multă încredere din partea angajatorilor pentru șomeri există acea mentalitate că indiferent de repartiția care o are de la ce curs este trimis de AJOFM-nu este bun pentru că vine din rândul șomerilor – dacă in 2002 cine ajungea șomer avea anumite probleme de comportament , de profesionalism, etc în 2010 când rata închiderii firmelor se menține tot mai mare numai poți să spui că rata șomerilor, a căutătorilor de muncă nu sunt bine pregătiți . Alte îmbunătățiri: scurtarea perioadei desfaşurării cursurilor si aplecarea asupra dobândirii competenței profesionale, mai puțină teorie și mai multe competențe așteptăm ca modificările noastre legislative să fie puse în practică a actelor normative care reglementează activitatea profesionlă.

ML: Care considerați că sunt problemele cu care se confruntă tinerii în ziua de azi?

EM: Lipsa de șansă de absolvirea cursurilor de facultate , și pot să vă spun că am simțit anul acesta când au fost alocate subvenții angajatoriilor pentru tineri absolvenți și din păcate pentru momentul acesta am cheltuit jumătate din suma alocată pe tot anul și asta pentru că angajatorii doresc oameni cu experiența firește pâna în 45 de ani , cu vechime de 3-5 ani , dacă nu li se dă șansa să se angajeze conform pregătirii lor în primii ani după terminare , pentru că să știti și aici există o problemă să accept chiar și un post inferior pregătirii mele . Pe de altă parte apare lipsa de încredere a tinerilor poate că nu știu cum să-și vândă propria forța de muncă până la urmă vorbim de 2 parteneri unul vinde altul cumpără, nu știu să-mi prezinte oferta de muncă eu ca tânar absolvent. Există un proiect în care e implicat Agenția Națională printre elementele interesante am remarcat niște pliante care conține răspunsul la niște întrebări gen cum să...întocmesc un cv, să-mi aleg un loc de muncă care să se potrivească pregătirii mele profesionale, etc aceste materiale le-am promovat la bursa tinerilor absolvenți care a vut loc în luna septembrie și la care am avut surpriza să constat că tinerii refuzau primirea acestor materiale, firește că ținuta și atitudinea lor m-a

dus cu gândul că nu sunt cunoscători ai unui eveniment de genul, pentru că în momentul în care vii în pantaloni scurți și șlapi și stai de vorbă cu un angajator-asta nu e ținută, nu mi se pare corect să te prezinți în felul ăsta-deci ăsta a fost primul impact pe care l-am avut .

O altă problemă pe care o au tinerii este că nu au răbdare; sunt 2 lucruri pe care le spuneam mai devreme: acceptă deprofesionalizarea din ce motive nu o mai discutăm, iar pe de altă parte doresc să ardă etape vreau să fiu direct sef, director de nu știu ce... sau să am nu știu ce birou –dar până să ajungi acolo trebuie să parcurgi nişte etape într-un firesc până la urmă-deci parcurgerea fiecarei etape înseamnă acumulare, acumulare de cunoștințe; și poate lipsa de stimulare din punct de vedere salarial poate să fie una dintre problemele pe care ei le au pentru că există discriminare atunci cand tu dai același salariu atât unui tânar absolvent de facultate cât și unui muncitor necalificat, egalitate de șanse e doar la nivel declarativ. Practic cea mai mare problemă a tinerilor este acea că nu li se acordă o șansă, o șansă care să arate că pot că sunt buni și lasă selecția s-o facă timpul și performanța .

ML: Acest lucru e valabil și în domeniul public?

EM: Statutul public e guvernat de statutul de funcționarul public , statut care implică și o anumită grilă de salarizare care nu ține cont întotdeauna de nivelul de studii un debutant cu studii superioare are 670 lei iar eu ca conducator cu toate sporurile 1200 lei ceea ce nu coincide cu grila de salarizare din privat aici un debutant are salariul meu;problema asta am ridicat-o la sindicat dacă tot vă zbateți pentru ceva bateți-vă pentru subtanță, eficiență. Pe de altă parte sunt bugetarii care sunt altceva , au o altă grilă de salarizare în funcție de domeniu de activitate : profesorii, medicii si cei de la ministerul de interne nici nu știu dacă sunt funcționari sau bugetari.

ML: Aveți un plan de extindere a cursurilor, a proiectelor?

EM: Nu atâta timp cât pe mine mă obligă legea să avem participarea cursantului la cursul pe care dorește să-l urmeze nici nu pot să intervin asupra voinței lui că nu imi permite legea și atunci ceea ce își dorește el să facă din perspectiva a ceea ce eu pot să ofer în timpul cursului , acolo se poate regasi. Eu de regulă programul meu de formare îl fac încercând să anticipez sau încercând să am o plajă destul de mare pentru beneficiari de cursuri; oferta este extrem de generoasă din partea agenției și pentru studii superioare și pentru studii medii și pentru calificare .

ML: Cum vedeți dvs. Un posibil parteneriat între AJOFM și alte instituții de formare?

EM: Păi alte instituții nu oferă cursuri de formare decât firmele private . Eu cred că parteneriatul trebuie să se refere la concurență loială și să existe același grad de dobândire de cunoștiințe pentru toată lumea evident respectând aceleași reguli, normative, durată de desfășurare a cursurilor pentru că să recunoaștem că pe piată sunt doar jucători care doar vând certificate și aceasta este o realitate , dureroasă și nu avem noi ca atribuții să verificăm , să depistăm jucătorii care joacă onest.

Noi nu putem să facem parteneriate cu firme când sunt concurența noastră fiecare se zbate pentru publicul lui; noi avem o adresabilitate mare și atâta timp cât avem cursuri gratuite ...

AJOFM-ul, noi poate nu suntem decât intermediarul între cerere și ofertă noi decât încercăm să aducem pe acelați plan cele două tabere ca să spun așa din păcate mentalitatea ne ridică ceva probleme și din partea angajatorilor și din partea celor angajați.

MULȚUMIRI DE AMBELE PĂRȚI

Interviu 3.5. Pitesti

Operator : Marius Lazăr

Interviu Eugen Bodalga (preşedinte ONG - Asociația Tinerilor Profesionişti) - Piteşti

I: Mai întâi vă rog să vă prezentați, să-mi spuneți numele dvs., funcția..

Respondent: Sunt Eugen Bodâlgă şi sunt preşedinele Asociația Tinerilor Profesionişti Piteşti, din 1990, suntem ONG, ne ocupăm numai şi numai de cursuri de calificare, reconversie profesionala. Începând cu 1991 suntem, în ceea ce ne priveşte pe noi, promotorii şi inițiatorii activităților de reconversie profesională particulară din România. De atunci şi până azi ne-am ocupat numai de asemenea activitate, sediul Îl avem în Piteşti în incinta Casei de Cultură a Sindicatelor unde avem închiriat tot etajul 1, aici ne desfăşurăm activitatea în totalitate. Ca bază materială avem spații de studiu, ateliere unde cursanții noştri fac şi practică pe specializările noastre de calificare.

I: Cam ce tipuri de cursuri sunt?

R: Cursuri pe meserii, de informatică, industriale, de coafor pentru saloanele de înfrumusețare..am colagorat cu foarte multe societăți pentru reorientarea profesională a salariaților, am colaborat şi am participat şi la licitațiile Agențiilor Județene de Ocupare şi Formare a Municii, actualmente avem un proiect a cărui implementare a început anul acesta (noiembrie) tot pentru cursuri de calificări..pentru şomeri.

Ne-am desfăşurat activitatea în foarte multe județe, la ora actuală sunt foarte multe centre de formare, au fost filialele noastre înființate de către noi..sunt viabile, funcționează cam în 10 -12 județe..in sud, vest, sud-vest..

I: Există programe specializate/personalizate pe anumite tipuri de tineri? Spre exemplu pentru absolvenți ori tinerii din mediul rural..

R: Nu, nu avem grupuri țintă, nu este vorba nici de o medie de vârstă....de la minim 16 ani până la 50-60 şi cine mai poate..nu neapărat pentru a ocupa un loc de muncă sau de a începe o afacere, cât şi pentru cunoştințele lor proprii..sunt mai multe categorii sociale..de la tineri absolvenți de şcoală medie, până la absolvenți de facultate.. asta în primul rând, sunt şi patroni care îşi deschid sau au deja afaceri şi vor să deprindă mai multe cunoştințe. Mai sunt persoane care lucrează în cadrul societăților, indiferent de forma lor de organizare, care nu au o calificare..chiar dacă lucrează de mult timp pe domeniul respectiv, mai sunt şi oameni fără posibilități financiare care nu-şi pot trimite copii la facultate şi atunci urmează un curs de calificare..cam asta e media celor care urmează cursurile în afară de societățile cu care avem contracte şi pentru care avem nevoie de autorizație specială pentru diverse cursuri..macaragii, stivuitori...

I: Cam care sunt principalele obstacole cu care vă confruntați în activitățile dvs.

R: În primul rând ar fi legislația, în domeniul nostru în ceea ce ne priveşte legislația are foarte multe lacune..încă din 1992 când a apărut prima hotărâre de guvern 288 până la această Ordonanț dată de guvern 129 în baza căreia funcționăm acualmente, lacunele..extraordinar de mult. Asta ar fi în primul rând, în al doilea rând nealinierea centrelor de Calificare la nişte taxe reale ca absolvenții cursurilor noastre să poată urma un curs de calificare ca la sfârşit să aibe cunoştințe reale şi deprinderile necesare în totalitate pentru a putea profesa sau a îşi deschide o mică afacere în domeniul respectiv, pentru că de aici porneşte şi concurența neloială mai ales într-o societate care traversează o perioadă de criză, cum suntem noi acum.

Tot ceea ce a însemnat investiția pe parcursul acestor ani de când ne desfășurăm activitatea s-a cam întors împotriva noastră. Una e să deții un spațiul central, să pui la dispoziția cursanților condiții să poată urma un curs de calificare în condiții optime (spațiu, zonă dotări)..toate astea înseamnă o cheltuială suplimentară față de alte centre care funcționează datorită datorită acestor lacune de care spuneam mai devreme...au contracte de închiriere în diverse sedii, chiar și școli sau licee, unde nu există o bază, ca doare, necesară pe care trebuie să o pui la dispoziția cursanților.

Orele... imaginați-vă pentru un curs de nivelul doi de calificare.. pentru că sunt de 3 nivele: inițire, calificare, perfecționare..fiecare cu nr de ore. Iar daca vorbim de nivelul 2 înseamnă 720 care efectiv în 4 luni jumate este practic imposibil să-l urmeze, ar însemna o medie de 4 ore zilnic, inclusiv sâmbăta, ca să poată să urmeze cursurile.

I: Numărul de ore e specificat undeva ca normă...

R:Da, avem niște norme metodologice, metodologie de aplicare a acestei legislații..nu este impus neapărat ca pe o perioadă de 5 luni, dar noi încercăm să grupăm acest număr de ore să facem față ca timp pentru o serie de absolvenți..pentru nivelul 2 spre exemplu ne întindem la 7 luni de curs, cu o medie de 6 luni, implicit ar crește cheltuielile iar din taxele pe care le percepem, ele fiind foarte, foarte mici datorită acestei concurențe neloiale, vă dași seama că nu putem să facem față..adică nu poți să concurezi niciodată cu un centru de calificare, perfect legal cu autorizație, care deține niște spații la periferia orașului sau la niște licee, cu niște chirii modice față de o zonă centrală cum ne sităm noi, cu baza materială pe care o avem noi șamd.. e o problemă care nu văd să se reglementeze în scurt timp.

Astea ar fi cele mai mici aspecte ca de aici pornesc fel de fel de probleme.

Pentru un absolvent care urmeaza un curs de calificare, dar și pentru noi, cât si pentru societate acolo unde lucrează, cu cât are mai multe cunoștințe serviciile cresc calitativ..in special la cursurile din alimentatie publică, de la vânzător, lucrător comercial etc...persoane care intră în contact direct cu omul...de asta sunt tot felul de propleme, pentru că lasă de dorit..din punctul asta de vedere serviciile sunt de proastă calitate sau de slabă calitate..și nu ai posibilitatea să ai pretenții față de un absolvent care plătește 4-5 milioane un curs de 5 luni de zile cu partea de examinare..să poți să supraviețuiești.

Mai sunt și perioadele de criză care ne îngrunează situația pentru că numărul cursnților a scăzut bursc..peste 50-60%, datorită situației economice nu au unde să se angajeze..

I: A scăzut față de anul trecut?

R: nu..proporțional scade de la an la an. Un alt factor sunt facultățile particulare care..aceste fabrici, ca sa fiu direct, aceste fabrici de șomeri care atrag foarte mulți absolvenți de studii medii indiferent de cunoștințele și capacitățile lor intelectuale pentru că totul se rezumă la partea financiară. Urmează o facultate particulară și ajunge tot vânzător în piață sau cine știe..alte posibilități nu are.

Cam asta sunt în mare..legislația are mai multe lacune..ar fi prea mult de discutat pe tema asta.

I: Cum sunt selectate cursurile pe care le oferiți?

R: Înainte se ținea cont de cerințele forței de muncă, dar actulamente..și să fiu foarte sincer și foarte deschis, nu cred că s-ar mai face asemenea selecții..cursanții urmează cursurile în baza unor anunțuri de publicitate în mass media locală..radio, televiziune etc.

I: Nu, ma refer la cursurile pe care le oferiți dvs.

R: Aceste cursuri în primul rând conform OG 129 sunt autorizate..Consiliul Național de Formare..pe baza unor reglementări..urmărim și cerințele pentru fiecare curs în parte..dacă crește, scade samd..stiti cum

e..fiecare centru de calificare inclusiv noi ne lom autorizație pe mai multe cursuri..în momentul în care începem cu publicitatea ei singuri sunt cei care își aleg calificarea.

Normal ar fi ca fiecare centru sincer un mediator, un psiholog sau cum vreți dvs să-i spuneți, care ar putea să consilieze persoana care se înscrie la curs pe apritudinile pe care le are, și în funcție de asta să îl îndrume. Dar dacă persoana respectivă dispune de buzunarul lui (?) și de cerințele sau posibilitățile pe care le are de a se angaza nu mai ține cont daca are sau nu aptitudini, de exemplu de a se transforma din mecanic auto în lăcătuș mecanic, frizer..

I:Intrebarea este cum ați ales cursurile..cum ați făcut lista?

R: Acete cursuri sunt în C.O.R care la rândul lor are un nomenclator pe meserii, ce apare si pe site-ul CNFPA-ului, ca centru de calificare te orientezi cam ce fel de meserii vrei să organizezi în funcție și de cerințele care sunt

I:Vreun studiu de piață?

R: Urmărești de la anunțurile din ziare în funcție de locurile de muncă care apar..de la licitațiile pe care le realizează AJOFM-urile pentru cursurile pentru șomeri; de la numărul cursurilor pe parcursul anilor..poți să faci un studiu să vezi dacă cresc sau scad pe o specialitate anume..cam asta sunt în general principiile.

I: Referitor la traineri ce ne puteți spune?

R: Toți sunt traineri autorizați de CNFPA, au cursuri de formatori și sunt specialiști, începând de la profesori, maieștri s.a.m.d.

Nu există nicio procedură de selecție a lor..trebuie să îndeplinească criteriile din OG 129, să lucreze în domeniu, să aibe experiență și bienențeles să fie formatori. Dar știți sum este, în ceea ce ne privește pe noi, având atâția ani de experiență în spate e normal să ne formăm o echipă de profesori..nici unui centru de calificare nu i-ar conveni să schimbe trainerii de la an la an. Avem niște fișe pe care le completează înainte de a intra, un fel de condici, înainte de a intra în sala de clasă cu ziua, oră, materie s.a.m.d.

I: Aveți o strategie de evaluare a activității în ceea ce privește educația asta de formare, în ce măsură cursurile pe care le oferiți se potrivesc cu cerințele pieței muncii?

R: În afara de colaborările cu AJOFM-urile pe momentan și pe viitor nu există..mai ales într-o asemenea perioadă, actuală, după ce o să trecem de perioada asta probabil o sa ne facem niște planuri de viitor..v-am spusp, momentan suntem implicați în implementarea unui proiect pe cursuri de calificare pentru șomeri dar și de angajarea lor.

I: Care ar fi profilul persoanei care urmează cursuri de calificare?

R: Sunt foarte multe categorii sociale..de la oameni săraci până la patroni..nu există un profil, sunt muncitori care lucrează și nu au calificare; persoane care și-au deschis o afacere și vor să acumuleze mai multe cunoștințe pe afacerea pe care o au, persoane în căutarea unui loc de muncă, sunt și absloventi de facultate.

I: Puteți spune că cei care au urmat cursurile ar avea mai multe șanse pe piața muncii?

R: Implicit. De altfel nu că ne-ar favoriza legea pentru că este o lege fără efect șu nu este benefică și nu dă randament, ca lege impune ca patronii și societățile să lucreze numai cu personal calificat dar nu specifică ce ți se poate întâmpla dacă lucrezi cu personal necalificat..nu există o amenda sau...

I: Oferiți și alte servicii în afara de formare, gen formare-consiliere..

R: Consiliere, job look..dde anul viitor o să începem să încercăm și sesiuni de team building pentru socializare, cunoaștere s.a.md...sunt necesare pentru a crește calitatea serviciilor în România pentru că prin asta să știți că nu numai dacă urmezi un curs de calificare și chiar dacă ai sau nu aptitudini, și chiar dacă la

sfârşitul cursului acumulezi cunoştinţele necesare, dar dacă nu există o perioadă de consiliere..prin care să intri în contact direct cu cursantul..să ştiţi că la sfârşit în afara de meseria respectivă trebuie să aibe şi calităţi de a lucra şi numai prin serviciile astea se desprind....cunoştinţele astea de a lucra bine cu omul.

I: Există spaţii de recreere pe care le puneţi la dispoziţie..

R: Momentan nu, asta este un proiect al nostru de viitor..bună întrebarea asta chiar o apreciez..sperăm ca din luna mai 2011 să punem la dispoziţia cursanţilor şi aceste lucruri şi binenţeles şi alte facilităţi..transport gratuit, o să încercăm să intrăm în contact şi cu firme de spcialitate, de catering..de a asigura cel puţin o masă pe zi..avem mai multe proiecte, nu aş vrea să intru prea mult în amanunt.

I: Ce consideraţi dvs. că ar trebui îmbunătăţit în ceea ce priveşte sistemul calificării profesionale din Piteşti, din zonă? Atât pe privat cât şi pe public

R: Am zis..în primul rînd legislaţia car-i la pământ, în al doile rând concurenţa asta neloială..noi lucrăm acum să ne autorizăm ca AJOFM particular, vă daţi seama că o sa intrâm într-o concurenţă fantastică cu statul pentru că încercăm să organizăm alte servicii faţă de şomeri, oameni fără posibilităţi..considerăm că la studiul pe care l-am făcut în decursul anilor am găsit nişte facilităţi de a putea a se angaja şi de aîţi găsi un loc de muncă mult mai uşor..mai ales că în momentul în care ştie că-l şi angajăm..îl luăm de la zero, noi îl formâm, calificăm şi angajăm, implicit şi cerinţele noastre faţă de ei vor creşte.

I: Şi această concurenţă neloială despre care vorbiţi, s-ar traduce prin ce?

R: Aoleu, aouleu...hai să fiu căt de cât aşa în mare deschis.. Vedeţi dvs. AJOFM-urile interpretează cum vor dânşii legislaţia, pentru că le stă la îndemână..aparţin de Ministerul Muncii şi au anumite facilităţi interpretative ale legislaţiei..atunnci în momentul în care ei interpretează legislaţia, au format acele centre judeţene de formare. În prezent, n-aş vrea să specific nici anul nici ziua, Guvernul României a început o colaborare cu Guvernul Canadian pentru crearea unor centre de calificare în colaborare cu AJOFM-urile teritoriale prin care statul român îşi delimitase activitatea, aceste centre de calificare să fie funcţionale pentru cursanţi, dar nu numai din rândul şomerilor. Situaţia s-a schimbat radical, aceste centre regionale pentru toată lumea, nu mai scot programe pentru formare la licitaţie, cum era normal faţă de formatorii autorizaţi, mă refer la certificatele de calificare..banii care vin de la Ministerul Muncii sunt blocaţi direct la AJOFM-uri pentru şomeri pentru a urma un curs de calificare..aceste fonduri ajung în bugetul Centrelor Regionale care aparţin de AJOFM la orice curs pentru absolut toţi, că eşti şomer, că nu eşti şomer..

I: Practic acolo sunt oferite gratuit sau..

R: Pentru şomeri da, dar pentru cei care n-au statut de şomer se plătesc

I: Încercsă-mi dau seama care e echitatea, deci sunt mai ieftine la ei?

R: Nu neaparat că sunt mai ieftine, dar având şi o bază materială mult mai mare decât la noi, vă daţi seama au fost create cu bani din Guvernul României, în primul rând lucrând direct cu şomerii, pentru că ele sunt de şomeri, nu mai scot la licitaţie programele de calificare...einu mai organizează niciun fel de licitaţie. De exemplu, pe un curs de croitorie de 20 de persoane..acel curs trebuia să fie scos la licitaţie faţă de formatorii care erau autorizaţi pe cursul de croitorie, ca să participâm cu formatori, dar licitaţia asta nu mai există, fac ei direct cursul..fondurile care vin pe domeniul croitoriei pentru acei şomeri le blochează ei, le atribuie lor pentru şcolarizarea lor..şi normal ca noi suntem daţi la o parte. Şi astea sunt mici exemple, nu vreau sa intru prea mult în amănunte..Ce să spun, cât de cât ne descurcăm, avem oarece vechime ştim să ne facem meseria destul de bine, dacă am rezistat atâţia ani de zile vă daţi seama că am trecut prin diverse etape....eu zic că nici de văitat nu dorim să ne văităm. La nivel legislativ sunt probleme care, din punctul

meu de vedere, dacă ar exista puțină bunăvoință care nu necesită niște costuri absolut deloc, reglementările legislative s-ar putea face.

I: Dar aşamai concret, puteți să dați un exemplu de reglementare care v-ar ajuta pe dvs. foarte mult?

R: Din câte ştiu eu Consiliul Național de Formare Profesională este format din reprezențanşi ai Ministerului Educaşiei şi Ministerului Muncii, între cele două ministere, încă din 90, a existat un mare război în domeniul ăsta al formării profesionale... de care să aparțină această activitate. Ăsta a fost şi motivul acestui consiliu..

Acum..în ceea ce mă privește pe mine să vin cu soluții, sincer să vă spun

Că aceşti reprezentanți care sunt în CNFPA, rugîmintea mea ar fi să citească mai atent legislația europeană pe domeniul formării profesionale şi să incerce să o aplice pe aceea, sau măcar în procent de 50%..există niște asemănări dar în procent de 15, maxim 20%. Dacă şi-ar forma o echipă de specialişti să studieze cerințele, condițțile, în general activitatea asta profesională din Europa, cum se desfăşoară în Europa, şi ar încerca să o adapteze cât de cât necazurilor şi problemelor pe care le avem noi, s-ar găsi niște puncte comune care ar fi extraordinar de viabile..nu pentru noi cât pentru cel care urmează un curs. Iar în ceea ce mă privește pe mine,. eu sincer vă spun, consider foarte utile aceste centre de formare particulare. Dar, din cunoştințele pe care le am, am înțeles că din luna ianuarie AJOFM-urile nu or să mai aibă dreptul de a organiza cursuri de calificare..nu e ceva sigur, un yon ca să zic aşa...dar ar fi un lucru extraordinar de bun dacă furnizorilor de formare profesională..am râmâne singuri pe iață şi n-ar mai exista această concurență şi ne-ar alinia pe toți la niște condiții standard, plecând de la taxe, desfăşurare, autorizare etc., lucrurile s-ar reglementa foarte mult în România.

Iar faptul că există lacune, vreau să vă mai spun două lucruri mici: secretariatele tehnice teritoriale de autorizare ale CNFPA-ului din diverse județe, funcționează în cadrul AJOFM-urilor..este o muncă în plus benevolă, o sarcină în plus față de cei care lucrează în cadrul agențiilor..nu sunt plătiți şi față de atribuțiile pe care le au e normal să le lase pe planul doi. Iar un alt mare necay al nostru, cei care ne desfăşurăm activitatea în domeniul ăsta, că la ora actuală suntem singurii care nu avem un forum general, care să ne ajute şi să ne reprezinte..nu există..am avut niște tentative eşuate.

I: Legat de proiectele de viitor...

R: V-am spus mai devreme, o să încercăm să ne autorizăm ca Agenție Județeană de Formare Particulară..legislația ne permite, dar cu aprobare AJOFM-urilor..vă dați seama că ar fi..ei să semneze cu mâna (râde).

Ştiți ce? Cei din AJOFM-uri şi cei de la secretariatele teritoriale se schimbă ca apa, ei trec, noi rămânem, şi vin oameni diverse persoane, din diverse județe, de multe ori oameni care nu sunt specializați..care n-au avut nicio legătură cu formarea profesională şi atunci intervin fără să vrei diverse probleme specifice activității noastre..ei vâd llucrurile altfel.

Vă dați seama asta e o activitate care, hai să fiu foarte deschis, care o desfăşoară numai cel care-i place, adică cei care sunt furnizoi de formare au anumite aptitudini..adică a lucra cu omul să ştiți că nu e atât de uşor pentru că noi le punem la dispoziție experiența iar ei trebuie să înțeleagă importanța acestor cursuri..nu neaparat ca meserie să o învețe, dar şi pentru el ca persoană, ca servicii, ca viitor..şi atunci încercăm ca pe parcursul cursurilor să susținem diverse teste, plecând de la de ce urmează un curs de calificare, ce a lucrat înainte..răspunsurile se referă la acelaşi lucru: sursa de existență.

I: Care credeți că sunt cele mai importante probleme ale tinerilor din Pitești, Argeş..

R: Nu ştiu, pentru ei sunt importante hainele, cumpărăturile, altele..dar pentru cei care mai rămân, ca procent foarte mic, ca probleme v-am spus...nu vreau sa intru în amaninte că sunt nişte lucruri dureroase. Dar atât timp în România cât nu o să existe nişte hold-inguri care să investească în capitalul uman, în general în absolvenții de facultate, care să le urmărească evoluția pe parcrusul unui colegiu, facultăți etc., performanțe din punctul ăsta de vedere nu or să fie..Ăsta e şi motivul pentru care în general cei care au posibiliatea, care diferă ca şi capacitate intelectuală față de ceilalți, pleacă afară iar noi mai rămânem cu ceilalți, adică tot cei bun fug pentru că acolo prin nişte contracte prin care li se asigură o bursă...şi la sfârşit au loc de muncă.

La noi asta nu se întâmplă, să văspun un lucru şi să nu credeți că am ceva cu facultățile particulare, dacă fac. particulare ar fi monitorizate cum suntem noi, nici nuştiți prin câte monitorizări pe perioada unui an. Curs..de către secretariatele tehnice CNFPA.

Păi, încă de la înscrierea cursantului până la examenul final..vai de noi, documente..binențeles că România e țara hârtiilor..hârtii, hârtii şi hârtiuțe! Nu e nimic râu că suntem foarte bine monitorizați, dar aş dori ca şi facultățile astea să fie la fel de monitorizate cum suntem noi.. ca să se îndrepte situația asta ar trbui în primul rând interzise cursurile la distanță..Mi se pare aiurea, spre exemplu pentru tinichigiu auto, să stai acasă şi să faci cursuri pe internet..e o absurditate. Ca şi la facultăție particulare, vii plăteşti taxele, dai examenele şi ai intrat în anul următor..

I: Dar cum credeți că ar putea tinerii să fie sprijiniți de instituțiile astea publice ca să îşi găsească mai uşor de muncă, să se formeze..?

R: Locuri de muncă s-ar găsi..în privat mă refer, dar dacă s-ar organiza nişte cursuri de consiliere, de schimbare a concepțiilor lor pentru că ei merg pe premisa că – nu mă angajez că, şi asta-i cea mai imporantă, aşa şi-au implementat ei, de fapt ăsta-i şi adevărul, ..nu doresc să se angajeze pentru că salariile sunt extraordinar de mici. Pe lângă acest fapt, mulți dintre patroni, datorită situației economice, lucrează cu ei la negru, iar acei bani care îi iau pe muncăm, dacă nu-i înjumătățesc patronii că n-au posibilități să-i plătească, mai multe de câteva zile nu le ajung.

Datorită crizei economice sunt peste 100.000 de firme care şi-au închis porțile în ultimii doi ani, la nivel național. Imaginați-vă câți au ajuns în stradă, noi patronii trebuie să plătim niste sume fabuloase ca ei să poată să trăiască prin asigurările sociale pe care le au, e groaznic..si nici noi nu mai avem de unde..

Vă dați seama că situația noastră se îngrunează (datorită lipsei fondurilor) şi activitatea şi serviciile pe care le punem la dispoziție cursanților nu mai sunt de calitatea necesară, la sfârşitul cursului, mai ales că ei n-au avut contact cu ceea ce înseamnă reconversia profesională, pe concepția, „Domnule dacă te-am plătit ai obligația de a îmi elibera şi certificatul de calificare”, exact ca la chioşcul de pâine deşi cartonul ăla de fapt nu are nici o valoare..aceste taxe pe care le percepem sunt de fapt cheltuieli de şcolarizare, nu a unor certificate..n-au de unde să ştie..şi atunci apar diverse probleme.

I: Apropo de parteneriate, consideraţi posibilă o colaborare între dvs. şi alte instituții care oferă astfel de cursuri?

R: Legislația permite organizarea de cursuri şi diverselor societăți a căror angajați urmează un curs de calificare, dar nu spune nimeni că aceste certificate sunt recunoscute numai în cadru întreprinderilor/societăților. În momentul în care vrei să pleci din cadrul societății respective, certificatul numai are nici o valabilitate.

Ca şi cu centrele de calificare, personele care nu au contact cu ce înseamnă reconversia profesională, necunoscând legislația, nu poți să te înscri la un curs de calificare să înevți O.G-ul pe 192, normele şi metodologia de aplicare.

Tot despre lacunele legislației, cei care urmează un curs de calificare nu au de unde să ştie legislația în baza căruia funcționăm noi şi sunt, şi aici chiar atrag un semnal de alarmă, o mare bătaie de joc pentru că ei neştiind ce înseamnă inițiere, calificare şi perfecționare, foarte multe centre de calificare anunță prin mass-media locală că organizaează cursuri de calificare şi de fapt sunt de inițiere..şi la sfârşit la eliberează cursanților diplome, cu antetul celor două ministere, dar între diplomă şi certificat există o diferență de la cer la pământ iar ei n-au de unde să ştie. Sau au direct un curs de perfecționare care nu poate fi fâcut decât dacă eşti calificat. De ce? Pentru că cele de inițiere înseamnă un număr mai mic de ore însă taxele le percep ca şi când ar fi de calificare. Şi ITM-urile le scriu în cartea de muncă chiar dacă sunt certificate de inițiere..operează în cartea de muncă ca persoană calificată, şi atunci binențeles că furnizează nişte falsuri fantastice..asta este.

I: dar pe partea asta de colaborare?

R: Noi datorită şi vechimii am colaborat, cel puțin aici la nivel local, AJOFM-ul din jud Argeş, cât şi Inspectoratul teritorial de Muncă sau cu instituțiile care necesită o colaborare..foarte bine să ştiți..n-am avut probleme. Aici chiar am avut norocul de a găsi persoane cât de cât de specialitate sau oameni care chiar dacă n-au înțeles prea bine activitatea asta, au învățat ei de la noi..şi faptul că suntem cunoscuți.

Interviu 4.1. Bucuresti
Operator : Iulian Neacsu Dalu

Doamna Ileana Boeru, referent Universitatea Populară Dalles Bucureşti

3 noiembrie 2010

Am să vă invit, pentru început, dacă aveți amabilitatea, să faceți o scurtă prezentare pentru necunoscători a Universității Populare Dalles:

U.P.D. funcționează ca personalitate juridică de sine stătătoare alături de alte asemenea universități din țară, în număr de 7-8, dar restul sunt departamente în cadrul Caselor de Cultură, din rețeaua Min. Culturii, dar există şi case de cultură ale sindicatelor care fac cursuri, de exemplu din Sibiu.

Suntem o instituție de interes public care funcționăm în această clădire din 1930 şi ceva de când a fost înființată. Clădirea a cuprins o sală de expoziție şi partea noastră dedicată pentru conferințe şi muzică în general. Noi avem această clădire prin testament lăsat de un domn: Dalles, Academiei Române, prin care spune că o lasă pentru asociațiunea universităților populare care să facă conferințe, expoziții. Deci, iată, de la bun început, U.P. are o menire spre informare şi nonformală. Ea a funcționat ca societate de răspândire a cunoştințelor; o instituție care populariza cunoştințe de tot felul prin diferite forme: conferințe, manifestări. Din 1962, a primit personalitate juridică iar jumătate din clădire, partea noastră, a funcționat ca u.p. iar partea cealaltă a fost Oficiul Național de Expoziții, care actualmente aparține de departamentul de artă contemporană. Fundația Dalles, care a existat după 33, a făcut cumva o unitate a activităților, or după 62 s-au cam separat activitățile după funcțiunile sălilor.

Din 62, am făcut două mari categorii de activități: de cultură generală (conferințe şi cursuri), cu tematică periodică. Domeniile sunt: umaniste (istorie, filosofie), ştiință şi apoi interdisciplinare. De exemplu, Stolnici şi Edgar Papu veneau să facă aici conferințe şi dialogau pe diferite teme interdisciplinare, precum muzică şi filosofie, sau elemente de cultură şi civilizație, cu diapozitive etc. Oamenii veneau la conferințe, se instruiau... Categoria de vârstă erau adulți în jur de 40-50 de ani, mai puțin studenți. Şi nu că veneau, erau sălile pline: între 62 şi până în 89.
A doua categorie erau cursuri cu caracter vocațional-profesional, de competențe suplimentare, în sistem nonformal, precum: aranjamente florale, resurse umane, negociere, limbi străine, design vestimentar, la care veneau adulți cu o anumită şcoală, în general puțin liceu, mai mulți studii superioare.

Dar, NU facem inițiere şi NU calificare. Dacă ne gândim la Legea 129, cam asta e categoria: competențe suplimentare. De exemplu, sunt mulți oameni pasionați de fotografie. Dar nu pentru că vrea să facă o meserie, dar el vrea să facă treaba asta. Între timp, noi am autorizat cursurile, pentru că oamenii vor şi certificate (ai noştri vor şi nu vor). E bine că există certificate. Avem şi alte cazuri. De exemplu, profesoara de ikebana care a făcut cursuri la noi, a fost recomandată de amasadă să facă cursuri aici. Sau, de exemplu, am avut un domn care este inginer, a venit la un curs de relații publice, i-a plăcut foarte mult, şi acuma face un business din relații publice.

Este vorba de competențe transferabile care vin dinspre zona pasiunii şi se transformă într-o profesie, eventual. Aceste cursuri au rolul de a deschide apetitul. Cursurile noastre sunt făcute de personalități. Acesta este o altă trăsătură caracteristică U.P. Cursurile sunt ținute de oameni cu o suprafață științifică foarte ridicată. Noi avem un Consiliu Ştiințific, în care intră profesori de renume. Rectorii noştri au fost Vianu ş.a. U.P. se recomandă prin prestigiu. Unii profesori nu cer niciun bani şi noi nu facem orice curs de pe stradă pentru că aduce un ban, deşi suntem într-o situație critică. Noi nu facem rabat de la calitate. Este o chestie pur şi simplu asumată. Spre deosebire de alte organisme, instituții, care fac cursuri şi care, poate, simt piața şi nevoia, noi avem un foarte mare avantaj pentru ca oamenii vin la noi interesați, motivați. Nu pot să spun că la noi vin oameni care nu ştiu să scrie, imbecili sau care nu au nicio bază. Nu am observat chestia asta. Noi avem noi un alt tip de public care ni se adresează.

De ce vine acest public la U.P.D.?

Eu cred că ei vin mai întâi pentru că sunt motivați: au o pasiune sau o nevoie şi atunci compară, se uită. Poate şi pentru că avem nişte prețuri încă populare. De exemplu, la limbile străine (structura cursului are 8 luni)... şi oamenii ştiu că o limbă nu se învață în 2 luni. Dar, să ştiți, că am pierdut teren față de piață şi nu mai avem aşa de multe cursuri cum aveam. Până în 89 eram singurii care făceam... Acum este mai greu. Şi noi am făcut cursuri de limbi străine la sediul angajatorilor.

Eu ştiu că cursurile de limbi străine nu mai merg. Poate că oamenii nu mai au timp.

Eu cred că este şi o chestie mai profundă... faptul că tipul de învățare sau de informare astăzi este foarte puternic impregnat de calculator, deci de tipul de informare rapidă, care permite să lipeşti, să faci colaje, pentru că mă presează timpul. Nu mai este o cercetare, informare, de tip mai suculent, mai adânc, mai liniştit, făcut mai cu plăcere. Nu mai este genul ăsta de informare.

Care este profilul unei persoane care vine la dumneavoastră?

Profilul general este aşa: este un om în jur de 30 – 40 de ani (înainte de 89 era în jur de 40 – 50 ani), o persoană care ştie precis ce vrea, care se uită pe net, vede curricula şi dacă, cumva, profesorul îndrăzneşte să nu facă conform curriculei...., este un om pretențios şi orientat. Toți (aproape) au studii superioare. În general, sunt fete. Sunt persoane active, majoritatea, dar dispuse să-şi bugeteze foarte bine timpul. Sunt persoane care, de exemplu, care un hobby sau vor să-şi deschidă o firmă (vin de exemplu medici sau ingineri, până în 30 de ani, care vin să facă croitorie). Ei vor să învețe nu nerapărat să ştie practic croitorie, ci pentru a controla mai bine activitatea. Mai sunt cursuri unde vin foarte mulți tineri: în domeniul fotografiei. Este chiar o nebunie. Vor să ştie să mânuiască aparatele performante cu toate funcțiile pe care le au şi anume aparate profesionale. Am văzut chiar studenți la facultatea de imagine şi care, totuşi, vin aici pentru a face fotografie. Vin, de asemenea, elevi de liceu (clasa 11-12). Noi, a trebuit, să-i despărțim pe niveluri, pe baza unui interviu inițial.

Oferiți şi cursuri de contabilitate şi de faceri?

Pe contabilitate, nu mai avem cerere. Pe afaceri, nu, decât pe proiecte europene, de exemplu pe persoane dezavantajate, cu dizabilități sociale (săraci, cu probleme parentale) şi cu dizabilități fizice. Sunt persoane care vin să facă aici antreprenoriat... îmi demonstrează mie că facultățile nu pregătesc bine.

Problema mi-a fost semnalată de mai multe persoane cu care am discutat.

Este trist. Părerea mea este că se fabrică studenți, dar eu cred că puține facultăți private sunt orientate spre a face carte. Şi, totuşi, performeri există, dar foarte puțini.

Nu ştim dacă îi produce şcoala sau este efectul combinat al mai multor factori.
Cred că şcoala are un rol din ce în ce mai mic.

Cum află un tânăr despre dumneavoastră?

Singurul mijloc de publicitate constant şi complet este site-ul. Mai avem şi norocul că suntem situați unde suntem situați, şi avem şi eticheta, nivelul necesar, un brand bun, pe care l-am moştenit şi pe care, eventual, încercăm să-l păstrăm, deşi este destul de greu. Avem acea vitrină cu ofertă de cursuri. Un al mijloc bun de comunicare este din „gură în gură", de la absolvenți la absolvenți.

Numărul de cursanți a fost în scădere?

Față de 89, au scăzut dramatic la limbi străine, însă la altele au crescut. Pentru că au apărut meserii noi şi oferta s-a diversificat. Aceste schimbări ne-au fost sugerate şi de către cursanți, şi de către profesori. De exemplu, noi am făcut printre primii (înainte de 89) cursuri de calculatoare. Acum, nu mai avem cursuri de calculatoare. Şi piața a început să se profesionalizeze.

V-ați găsit o nişă de piață proprie?

Am vrut să spun că dacă înainte ofeream orice şi oamenii veneau, acum am început să selectem cursurile în funcție de cerere. Nici nu mi-aş fi putut imagina că U.P. face acum 5 cursuri de croitorie. Dar dacă oamenii cer croitorie, încercăm să ne adaptăm. De pildă, am făcut 2 tipuri de cursuri de croitorie: de calificare şi de competențe complementare. Unul nu s-a înscris la calificare, deşi era autorizat, cu programă. Deci, noi nu suntem făcuți pentru aşa ceva.

Aveți un instrument fin de măsurare a nevoilor de piață?

Nu, intuiție, experiență, şi nici nu avem bani pentru aşa ceva. A trebuit să cedem o parte din spații şi nu mai avem nici măcar vitrină.

Aveți o strategie de evaluare a activității proprii?

Noi avem cursuri vocaționale pe 4 luni şi oferim, de la bun început, un orar, care permite cursanților să se înscrie direct pe cursuri, profesori şi bani. Mai avem pe partea de cultură generală un program săptămânal: luni pentru muzică, marți sala este închiriată, miercuri este cursul de yoga care alternează cu cursul lui Andru de meditație, care are un public al lui (este ceva de informare şi de practică), joi avem psihologie alternativ cu noțiuni de psihiatrie, vineri nu avem, ci dedicată manifestărilor sporadice, iar sâmbătă şi duminică avem ceva cursuri pentru manechine, de modă (închiriate).

Dvs. sunteți bugetari?

Ca instituție, suntem bugetari. De fapt, aparținem de Primărie, dar nu ne-au dat niciodată nimic, dar „beneficiem" de regulile proaste ale bugetarilor, adică nu putem beneficia de banii noştri decât dacă facem referate etc. Noi nu am avut niciodată subvenții. Profesorii sunt plătiți din încasările din cursuri (între 30% şi 50% din încasări).

Oferiți şi servicii suplimentare?

Oferim evenimente, închirieri. Mai taxăm. Oferim şi consiliere în mod informal ; de exemplu, dacă un om este derutat şi nu ştie la ce nivel este. Intră în fişa noastră de post. Nu există persoane specializate.

Dar spații special amenajate?

Aici, stăm cam prost. Am fi vrut să facem în grădina noastră dar suntem în litigiu cu Academia şi pare-se revendicarea lor de spațiu înseamnă şi evacuare. Iar această clădire nu avut niciodată o reparație capitală şi noi nu avem posibilități. Cred că nici Academia n-o să aibă pentru că şi-a revendicat nişte proprietăți, dar nu le poate gestiona.

.....

Noi avem cca. 120 de cursanți pe primele 4 luni la cursurile vocaționale.

Dvs. cum vedeți problema tinerilor din ziua de astăzi? Care ar fi principalele lor probleme sau neajunsuri?

Eu cred că marea masă a tinerilor sunt foarte dezorientați. Sunt într-o stare de inducție de viață dulce, enterteiment. Dar există şi o categorie de performeri, aşa îi numesc eu, nu neapărat olimpici, adică oameni care au interes pentru şcoală, văd valoarea şcolii, instruirii în general, şi care sunt extraordinar de bine pregătiți şi care depăşesc cu mult generația noastră. Față de ei, noi ca profesori, trebuie să avem mai multă responsabilitate. Noi suntem vinovați (nu guvernul) pentru că aceşti tineri pleacă din țară, noi, generația mai în vârstă. Dar ambele categorii sunt tineri independenți (fiecare interpretează diferit independența asta), iar noi nu-i lăsăm să fie independenți, îi... le vărsăm nişte informații, competențe şi pilde care îi enervează. Noi nu simțim timpurile. E clar că este un conflict, o ruptură clară... între generații: profesori – tineri sau părinți – copii. Suntem impregnați de un spirit fundamentalist; îi cocoloşim, îi copleşim pe tineri... foarte necreativ. Şi acționează la fel de bine asupra ambelor categorii de tinerii: primii se pierd, iar ceilalți pleacă din țară.

Ce ar putea să facă autoritățile locale şi şcoala în acest sens?

Părerea mea este că şcoala este o şcoală de tip: „baie de informație” şi nu este de tip curiozitate, descoperire, documentare, bazat pe proiecte. Este considerată o mare chestie că şcoala românească este bună. Nu e bună pentru că este o şcoală de tip mecanic, care nu se mai acordă cu timpurile. Performerii nu sunt rezultatul şcolii, ci al propriei lor iscodiri.

.....

Ar fi utilă implicarea U.P. în formarea personalului din administrația publică?

În 1993, din inițiativa noastră, a fost înființată Asociația Națională a U.P. (A.N.U.P.) şi foarte mulți colegi de-ai mei au făcut cursuri pentru administrația publică pe plan local. Am putea face şi noi.

Dar nişte specialişti în domeniul tineretului ar putea fi formați prin U.P.?

Da, dacă.. e cam vag. Deci, nişte referenți care lucrează în structurile autoritățile locale, cu tineretul. Nu ONG-uri. Eu cred că ar fi o idee foarte bună şi am găsi. Profesorii cu care colaborăm sunt cadre didactice, dar nu sunt impuşi de nimeni. Păi să vedem ca ce profile ar fi nevoie şi am putea face foarte bine.

Să sperăm că aceşti specialişti ar putea să fie şi absorbiți de administrațiile locale.

Eu cred că este nevoie... Aaa, tânărul nu-şi găseşte locul în administrație. Păi, staţi puțin. Dar ei nu au centre de formare profesională: centrele de tineret pe lângă primării? Dar, oricum, tinerii sunt mai puțin reprezentații decât „moşii”.

Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat între dvs. şi alte instituții pe plan local în domeniul formării profesionale?

U.P. (împreună cu A.N.U.P.) s-a ocupat de formarea colegilor din rețea. Un exemplu ar fi nişte asociații profesionale.... Putem să participăm alături de alte organisme în formarea unor competențe complexe, în parteneriat. Noi avem un avantaj pentru că cunoaştem multe persoane din multe domenii, dar se pune şi problema dacă nu cumva dacă organizațiile implicate au anumite interese pentru anumite cursuri sau traineri. Deci, o relație conflictuală, NU. Acum, nu ştim ce tip de trainer doreşte o organizație sau alta. Se poate discuta. Se vorbeşte astăzi de trainerul de tip coach (antrenor). Plus, că mai avem avantajul că prin multe proiecte europene, avem parteneri în alte țări care pot „sări în barca asta”.

Nu s-ar putea, chiar, ca anumite competențe să fie preluate de sistemul nonformal în defavoarea celui formal, acolo unde realitatea o cere?

Vă spun sincer că nu m-am gândit la treaba asta, dar sunt convinsă... politica noastră nu ne permite să acoperim tot, dar se crează nişte domenii-insulițe care pot fi acoperite, nu eliminând, ci pe nişe... Facultatea nu le mai oferă nici măcar utilitatea hârtiei. Angajatorii se uită mai puțin la diplome, ci la cât mai multe certificate.

.....

Interviu 4.2. Bucuresti
Operator : Iulian Neacsu Dalu

Domnul Mihai Cristian Panait, Director General Centrul de Formare Profesională Eurodeal

5 noiembrie 2010

Discutăm cu Dl. Cristian Panait, Director General la Centrul Eurodeal, pe care am să-l rog să facă o scurtă prezentare a companiei pe care o reprezintă:

C.F.P.E. a fost înființat în 2002. Inițial, am început cu vreo 4 meserii, respectiv: bucătar, ospătar, barman şi vânzător. Pe atunci, acreditarea era acordată de A.N.O.F.M. în baza HG 377. Începând cu 2004, în baza HG 129, suntem autorizați cam pe 18 meserii din diverse meserii: cele din alimentație publică, vânzător, meserii în construcții (mozaicar, faianțar), avem şi cursuri de inspector HR şi de manager HR şi de inițiere pentru utilizarea calculatorului.

Cum beneficiază o persoană de cursurile oferite de dvs.?

Cam 80% din cursanții noştri vin recomandați de alți foşti cursanți. Noi eliberăm certificatele care au autorizația Ministerului Muncii şi Ministerului Educației.

Există şi doritori de mai multe cursuri, eventual simultan?

S-a întâmplat să vrea şi mai multe cazuri. Sunt oameni care vor să deschidă propria afacere şi, să zicem, că vor să deschidă un restaurant, să facă şi un curs de bucătar şi de ospătar şi, dacă se poate, ar vrea să le facă şi în acelaşi timp. Numai că nu au cum să le facă că, totuşi, 2 zile pe săptămână de teorie, 3 zile de practică, este foarte greu. Ei devin foarte ocupați în clipa aia şi chiar nu au cum să le ducă. De-abia după ce participă la cursuri, observă că nu au cum să le facă în acelaşi timp.

Cam care este profilul celor care frecventează cursurile dvs.?

Avem şi şomeri, avem şi persoane care sunt angajate în domenii care nu mai au cerere pe piața muncii şi văd că nu mai rentează, îşi văd periclitat locul de muncă. Şi vin şi persoane care vor să învețe pur şi simplu o meserie, nu neapărat să se angajeze. În special, la cursurile de bucătar se întâmplă asta şi la cursuri de faianțar: „Domle, am văzut că mi-au pus faianța prost şi vreau eu să învăț să mi-o pun bine”.

Sunt oameni care au habar de meseria respectivă sau vin în general să se inițieze?

60% o iau de la zero.

De ce ar prefera un curs intensiv, ca să spunem aşa, în loc să facă o şcoală postliceală sau o profesională?

Şcolile profesionale s-au desfiinţat. Şcolile postliceale dau nişte certificate eliberate de M.E.C. Certificatele eliberate de noi sunt recunoscute şi de Min. Muncii şi de M.E.C. şi atunci, întrucât Min. Muncii are relaţii cu organisme similare din alte ţări, certificatele eliberate sunt recunoscute şi în străinătate, spre deosebire de diplomele eliberate de M.E.C. care nu sunt recunoscute peste tot. Afară de asta, mai este şi factorul timp: cursurile de calificare durează cam 20 de săptămâni...

Deci pentru meserii, un curs poate dura şi 5 luni?

Da.

Am înţeles că faceţi şi practică în această perioadă.

Binenţeles. Alternăm teoria cu practică: 2 zile pe săptămână teorie, 3 zile îi trimitem în practică. La început, făceam partea de teorie la început şi după aceea introduceam practica. Mi-am dat seama că este o greşeală în sensul că ei nu mai veneau, se plictiseau de teorie sau rămâneau la angajatori în perioada de practică. Schimbând sistemul [de alternare teorie – practică], mi-am dat seama că îi ţineam aproape de noi. Practica se face la diverse unităţi pe care le identificăm ca având nevoie de angajaţi. [Deci cursul are şi rolul de facilita integrarea pe piaţa muncii a cursanţilor!]. În 5 luni, omul îşi face o idee despre o firmă. La fel şi angajatorul îşi face o idee. Deci, îsta e scopul: faci un curs pentru a-ţi găsi mai uşor un loc de muncă.

Merge afacerea dumneavoastră în continuare?

Faţă de anul anterior, am avut o scădere puternică în primul semestru, când au venit numai oameni trimişi de angajatori pentru instruire externă şi mai puţin persoane fizice [clienţii tradiţionali]. În momentul în care s-a luat această decizie politică de creştere a TVA-ului şi de reducere a numărului de bugetari, din momentul acela foarte multe persoane fizice au venit la noi. Se pare că aceste decizii politice, nouă, cel puţin, ne-au făcut bine. Oamenii au devenit mult mai interesaţi de pregătirea lor profesională.

Dar în anii anteriori, pe vremea când oferta de muncă depăşea cererea?

La noi, totuşi, pe ansamblu, noi avem 1000 de absolvenţi anual. În 2008 a fost un an mai bun. Am avut 1200. Cam asta e şi capacitatea noastră maximă. Mai mult de 1200 nici nu am putea face faţă.

V-aţi gândit şi alte soluţii de creştere a activităţii, precum aceea de accesare a fondurilor europene?

Am participat ca şi subcontractanţi, dar nu în calitate de parteneri. Noi suntem orientaţi spre profit, or prin aceste programe, nu putem dezvolta profit şi nu avem interesul. Poate, dacă eram un ONG... Dar fiind un SRL, noi avem alte priorităţi.

Cum vă selectaţi cursurile oferite? Aveţi un instrument de măsurare a nevoii?

În general, noi ne folosim de datele oficiale oferite de I.N.S.S.E., C.N.F.P.A. şi de A.N.O.F.M., ne uităm frecvent acolo în funcție de cererea de locuri de muncă. Asta nu înseamnă că meseriile care se caută de angajatori, sunt căutate şi de cursanți. Foarte mult sunt căutate de angajatori: confecționeri industriali de îmbrăcăminte. Şi statistele acestea cred că „omoară" realitatea. Binențeles, am avut şi cursuri la care am renunțat, de exemplu limbile străine. La limba engleză am renunțat, iar anul acesta am renunțat de meseria de tâmplar aluminiu şi mase plastice, pentru că această piață a căzut şi oamenii nu au mai fost interesați. De asemenea, o meserie la care suntem pe cale să renunțăm este aceea de tâmplar universal, pentru că s-au închis foarte multe asemenea ateliere de profil.

Firmele nu preferă să asigure trainingul intern al angajatilor?

Prin HG 129, este reglementat. Ei au producție, dar n-au logistică. În afară de asta, maistrul care face cursul trebuie să aibă certificat de formator, cel puțin din ianuarie 2010. Deci, mulți oameni care ştiu meserie nu ştiu să facă formare. Ca şi la şcoala de ucenicie. Ca să ai ucenici, trebuie să fii şi maistru, pregătit în meseria ta de bază, şi certificat de formator autorizat.

Ce strategie de promovare aveți? Ieşiți pe piață, căutați angajatori, cărora să le propuneți contracte?

Nu. Nu avem niciun fel de stratregie. Faptul că am avut foarte muți absolvenți, ei ne-au promovat. Sunt oameni care plătesc şi dacă sunt mulțumiți, normal, că ne recomandă şi altora. Avem şi pe internet, avem o poziție bună pe Google. Cu toate astea, oamenii nu vin din această cauză. Totuşi, sunt mulți oameni care nu ştiu să umble cu internetul.

Aveți o concurență puternică?

Suntem, pe meseriile unde suntem noi autorizați, încă 40 de firme în Bucureşti. Dar faptul că avem spațiul în proprietate, putem să ținem prețul un pic mai jos decât concurența. Şi atunci, automast, prețul face legea...

Nu v-ați gândit şi la cursuri mai scurte?

Nu avem cum prin lege. Cursurile la nivel 2 trebuie să dureze 720 ore, minim. Iar cursul de nivel 1, pentru cei care nu au învățământul minim obligatoriu, trebuie să dureze 360 de ore şi nu avem cum. Putem să facem inițiere şi să oferim un certificat de inițiere, dar nu are nicio valoare pe piața muncii, mai ales la meseriile acestea, care sunt reglementate de HG 99, care spun că nu poți să le profesezi dacă nu ai certificat sau dacă nu ai minim 2 ani vechime plus un curs de igienă.

Oferiți şi asemenea cursuri transdiscplinare, de igienă, de comportament cu clienții?

Oferim asemenea informații, care sunt incluse în cursurile de bază.

În general, cursanții sunt mai mult femei sau bărbați?

În general, sunt mai multe femei pentru că ele sunt primele date afară. Interesul lor este să aibă cât mai multe calificări.

Compania dvs. oferă şi servicii complementare, de acompaniere, de orientare profesională?

Cum să nu. Noi suntem autorizaţi de A.M.O.F.M. pe termen nelimitat pentru servicii de consiliere şi de mediere a muncii. Acestea sunt servicii oferite gratuit.

Aveţi criterii de eligibilitate (admitere)?

Avem criterii de admitere pentru nivelul de dificultate al cursului. Avem test psihologic pentru admitere. Nu oricine poate să facă anumite meserii. De pildă, sunt foarte multe emisiuni la televizor despre gătit, iar cei care fac acest curs cred că aşa e şi în realitate. În realitate, este foarte multă muncă, plus condiţiile de noxe, aburi, umezeală, căldură, stat în picioare, în care îşi desfăşoară activitatea un bucătar.

În turism, v-aţi gândit să oferiţi cursuri?

Există nişte meserii pentru care pe lângă autorizare de la A.N.O.F.M., mai trebuie autorizare de la Ministerul Turismului (bucătar-şef, şef de sală). Nu facem aceste cursuri pentru că ei îşi protejează centrul lor naţional de învăţământ turistic şi ei nu prea dau aceste autorizaţii.

Oferiţi şi spaţii de recreere, săli doatate cu calculatoare, cu minibar?

Nu. Nu am avut cerere. Avem nişte chestionare de evaluare a cursanţilor. Mulţi ne-au cerut dozatoare de cafea, de bere. Când am adus dozatorul de cafea, nu s-a mai vândut cafea.

Dvs. care consideraţi că sunt problemele tinerilor din ziua de astăzi?

Tinerii de azi folosesc foarte mult calculatorul. Nu mai ştiu să scrie de mână, nu mai ştiu să facă o cerere, un cv, o scrisoare de intenţie, deşi normal ar fi să înveţe pe la liceu. Le iau de-a gata de pe internet, dar şi cv-urile trebuie personalizate, e ca o carte de vizită, trebuie să te reprezinte. Degeaba, ştii o meserie, dacă nu ştii să te prezinţi la un angajator sau să-ţi faci un cv. Avem relaţii cu mulţi angajatori, dar tinerii sunt pretenţioşi: ba nu le convine de angajatori, ba nu le convin banii etc. Angajatorii cer şi cunoştinţe de bază, dar aşteaptă de la tineri să aibă mai puţine pretenţii.

Să înţeleg că şcoala nu mai este eficientă?

Păi, da. Vă spun exemplul cu fiul meu:
.....

Cum ar putea alte instituţii pe plan local să-i sprijine şi să-i ajute mai mult pe tineri?

Cunosc bine activitatea A.M.O.F.M. În acest moment, ei nu fac față la numărul de șomeri. Cu personalul rămas, ei nu prea fac față [gestionarea documentelor]. În ceea ce privește Primăria Sectorului 2 nu a fost niciodată interesată. Eu am trimis propuneri de parteneriate către primărie și am primit un refuz. Și atunci nu ne-a mai interesat.

Vedeți realizabil un posibil parteneriat între dvs. și alte organisme locale?

Am înțeles că a intrat în vigoare legea parteneriatului public-privat. Nu știu ce să vă spun. Eu nu am nevoie de spațiu. Suntem societate comercială orientată strict spre profit și nu ne interesează.

Vi se pare utilă ideea unui training pentru formarea personalului din administrația publică?

Noi am urmărit licitațiile și am putea spune că nu ne putem implica. Știu că există deja un centru de formare a administrației publice.

Dar în domeniul tineretului, legat de formarea unor specialiști de tineret?

Sunt alte instituții care se ocupă de domeniul ăsta.
.....

Interviu 4.3. Bucuresti

Operator : Iulian Neacsu Dalu

Domnul Gabriel Zorzini, Director UCECOM Bucureşti

10 noiembrie 2010

IN – multumim pentru materialele documentare, deci discutăm cu domnul Zorzini…?

ZG – da, Zorzini Gabriel

IN – director al…?

ZG – Colegiului UCECOM "Spiru Haret"

IN - vă rugăm să ne spuneți, pentru început, în ce condiții o persoană beneficiază de cursuri de formare/calificare la instituția dvs.

ZG – instituția noastră, de fapt, care se numeşte Colegiul UCECOM "Spiru Haret"cuprinde mai multe forme de şcolarizare , vorbim despre invățământul inițial unde avem acum în lichidare Şcoala de Arte şi Meserii, pentru că ea a fost exclusă ca formă de şcolarizare, Liceul Tehnologic, Şcoală Postliceală, Şcoală de Maiştri şi Centrul de Calificare şi Recalificare Profesională. În funcție de studiile şi vârsta persoanelor care ne apelează, acestea pot urma una din formele pe care vi le+am enumerate mai sus. Dacă ne referim strict la cursurile de formare profesională - orice persoană poate urma un asemenea de curs, numai că la noi acestea sunt contra cost, …fiind şcoală particulară…aceasta fiind de altfel una din principalele surse de venituri prin care ne finanțăm activitățile. Sigur, că la aceste cursuri de calificare există nişte condiții de acces, un anumit nivel al studiilor în funcție de care şi calificarea şi nivelul de calificare în meseria respectivă este accesibil sau nu pentru persoana doritoare. In general meseriile pentru care noi pregatim prin cursuri de calificare sunt din domeniul serviciilor si micii industrii. Ce este foarte important de spus este ca atat prin formarea initiala cat si prin cursurile de formare profesionala, insertia pe piata fortei de munca depaseste 85% daca nu 90%. Un lucru remarcabil, spun eu, pentru ca in sistemul invatamantului de stat procentul este undeva sub 10%, daca va vine sa credeti lucrul asta…il puteti verifica la Institutul de Statistică

IN – din ce cauza e, din cauza varstei?...cei mai tineri urmaza mai degraba postliceala cei…si….

ZG – la ce va referiti cand ma intrebati din ce cauza ce?

IN – in sistemul de invatamant de stat este sub 10%, adica…

ZG – nu, cauza este cu totul alta, cauza consta in…daca ma refer la Centrul nostru de calificare si la Şcoala, avem protocoale de colaborare pentru instuirea practica cu peste 300 de agenti economici si cooperative de profil. Secretul, intre ghilimele, al unui asemenea procent mare spun eu de insertie, este sistemul dual de pregatire pe care scolile UCECOM il practica de peste 20 de ani. In ce consta acest sistem:- nu a fost inventat de noi, el exista de vreo jumatate de secol in Germania si in alte tari dezvoltate, europene, noi l-am preluat si sigur, l-am adaptat conditiilor din tara noastra. In cadrul acestui sistem, elevii fac o pregatire teoretica in scoala, iar 80% din pregatirea practica se face la agentii economici, de fapt viitorii angajatori. Prin sistemul de protocoale care ni l-am creat, stim cu exactitate ce agent economic are nevoie intr-un viitor relativ apropiat de noi angajati, si atunci noi acolo trimitem acesti elevi sa se efectueze instruirea practica

IN – deci practic angajatorii nu mai apeleaza la alte forme de cautare a angatatilor, adica nu mai dau pe ziar, nu mai dau pe internet nu mai se duc la agentia fortei de munca….

ZG – ba da, ba da

IN – apeleaza direct la dumneavoastra, dumneavoastra sunteti principala sursa la care apeleaza sau….

ZG – nu pot sa spun ca noi suntem principala sursa in domeniul acesta al micii industrii serviciilor…printre principalele forte…nu ..nu. Nu, sunt convins ca apeleaza si la acestia, la fortele de munca sau la alte forme de a-si recruta personalul, insa de foarte multi ani, de cel putin 15 ani avem acest procent remarcabil de absorbtie si atunci vorba merge, cum se spune, si la examenele de absolvire sa stiti ca avem foarte multi angajatori care participa si isi recruteaza viitorii angajati inca de pe bancile scolii.

IN – insemana ca oferiti calitate si certitudine, nu?….siguranta pentru angajator

ZG – da, ne cunoastem…

IN – garantati…..calitatea

ZG – eu consider că principalul implicator al calității învățământului într-o unitate şcolară dacă este de profil tehnologic este gradul de absobție pe piața muncii pentru că nimeni nu mai angajază in ziua de azi doar că-i place de ochii cuiva. Cineva trebuie să demontreze nişte competenţe

IN – ..şi Centrul de Calificare cînd s-a înființat…de la început…

ZG – în 1986…

IN – deci, a existat încă de la început

ZG – adică activitate şcolară de peste 50 de ani dar aşa Centrul de Calificare, aşa incipient vreo 25 de ani,

IN – ei, bine şi după 1990, mai ales în ultimul deceniu au apărut multe firme concurente care oferă servicii de formare profesională, cum v-ați menținut_, cum v-ați păstrat individualitatea?

ZG – prin calitate… cred că ar fi interesant pentru dvs să să realizați un studiu, e o idée, o sugestie, să vedeți rata de absorbție pe piața muncii de la mai multe firme, centre de formare profesională

IN – Cum aş putea să fac un asemenea studiu?

ZG – păi, de la angajator.., de la marii angajatori. Intrați intr-o unitate de coafura să nu găsiți cel puțin unul de la UCECOM,… sau într-un Service auto….ce este foarte important de reținut din punctual meu de vedere este curricula pe care o autorizăm la fiecare calificare profesională este strîns corelată cu cadrul European al calificărilor adică competențele dobîndite de absolvenții nostri le permit acestora, şi chiar s-a demosntrat practic că absolvenții noştri sunt angajați fără să mai dea alt examen oriunde în lume. Certificatele UCECOM şi diplomele sunt recunoscute oriunde în lume

IN – vă referiți la Centrul de calificare?

ZG – şi la Şcoală, la întreaga unitate

IN – asta spre deosebire de diplomele MEC care nu ştiu dacă sunt recunsocute?

ZG- nu ştiu, sunt recunoscute …sunt nişte acorduri..cu anumite țări

IN – bănuiesc că şi dvs personal ați făcut aceste acorduri, sau prin Ministerul Muncii..?

ZG – nu, prin nimeni…sunt recunoscute

IN – pur şi simplu sunt recunoscute

ZG – facem parte din asoc Internațională cooperatistă şi acest lucru ne-a dat un avantaj

IN – mai sunt şi alte şcoli similare în Bucureşti_?

ZG – nu, avem o rețea de 12 şcoli care poate acoperi …aveți aici în ghidul acesta orașele în care ele există, acestea sunt propietatea cooperației meşteşugăreşti, cred că împreună în cele 12 şcoli pregătim anual prin formare inițială în jur de 4-5000 de tineri , iar prin cursuri de formare profesională undeva spre 3000 de tineri

IN – colaborați şi cu AJOFM-urile_ spre exemplu la licitații ?

ZG - ce se întâmplă, am participat până acum vreo 3 ani, dar nu mi s-a părut, un mod hai să nu spun correct, nu vreau să fiu prea dur, dar licitațiile AJOFM+ului în acea perioadă erau nedrepte, adică vă dau un singur exemplu – la o meserie cum este bucătarul, care e o meserie destul de complexă cu 720 de ore, au venit firme care făceau acea meserie, deci în 6 luni de zile cereau sub 1 milion de lei vechi, costurile reale şi minime erau de 4 milione de lei, şi de atunci am zis că nu am să mai particip. AJOFM-ul, din păcate şi la ora asta a primit o ofertă de a participa la o licitație , pricipalul lor criteriu este prețul. Mi se pare că de la început pleacă aiurea

IN – ca orice instituție publică… mi se pare…

ZG – vi se pare firesc_

IN – nu, pentru că şi la instituiile la care am mai lucrat…s-au făcut licitații la care s-au prezentat firme foarte slabe, cu experiență f sbală, cu preț foarte mic, nu puteai să ai încredere că o astfel de firmă poate să ducă la bun sfârşit la un preț atât de mic şi atunci a trebuit să căutăm hibe la firma respectivă ca să nu fie eligibilă…..era imposibil, noi chiar am vrut să fim corecți

ZG – aşa şi trebuie…..nu se ține cont de expertiză formatorului., vă spun din experiența amară pe care am trăit+o cu AJOFM+urile astea, nici de calitatea procesului din fiecare, să spunem, entitate din asta care pregătește … din păcate…nu există raport preț- calitate pentru că dacă ar exista, atinci s+ar schimba

IN –cum vin oamenii, cum vin tinerii la dvs?

ZG – tinerii adulti…. Vorbim de formare profesională

IN – da, cum ajung la dvs şi care e profilul lor social? Dacă sunt tineri ?sunt mai în vârstă? dacă sunt persoane active sau inactive? Femei sau bărbați?

ZG – predominant la aceste cursuri sunt adulții, aş spune că în proporție de 70% sunt adulți

IN – cam ce categorie de vârstă predomină? Între 35-40?

ZG – mai jos..25-40…. Şi proporția între femei şi bărbați să știți că predomină femeile 60% femei , 40% bărbați

IN - din ce categorii sociale?

ZG - din ce categorii sociale …cu venituri modeste, modeste spre insuficiente

IN – sunt şi persoane care vin din mediul rural?

ZG – din judetul Ilfov, da, si ele reprezinta ca procent peste 10%

IN – si cum ajung la dumneavoastra, cum afla de…..

ZG – de regula, deci principala publicitate ne-o facem prin internet, de pe pagina de internet, dam anunturi in ziare de larga circulatie de regula astea care nu costa, Ring sau Adevarul de Seara, prin pliante, bannere, flyere, prin targul care se organizeaza anual de oferta educationala,

IN – ati accessat si fonduri europene pentru promovare?

ZG – da, acum, deci acum am castigat 2 granturi de cate aproape 500.000 de euro, prin care urmarim cresterea calitatii serviciilor in domenii specifice noua, ca estetica si gena a corpului omenesc, si domeniul auto, suntem parteneri intr-un proiect de o valuare mai mare de aproape 3 milioane de euro cu patronatul de optica, noi fiind furnizorii de formare in cadrul acestui proiect, am incheiat cu succes proiecte PHARE. Proiect, mare, proiect umanitar l-as numi cu fundatia Robert Bosch de aproape 500.000 de euro care s-a derulat pe 4 sau 5 ani, proiect in care am calificat si angajat 50 de tineri din institutii din centre institutionalizate, din familii sarmane sau chiar fara familii

IN – Chiar vroiam sa va intreb legat de aceasta, aveti si programe specifice, vad ca aveti si programe speciale pentru categorii vulnerabile adica…

ZG – da

IN – din centre de profil nu?

ZG – ce se intampla, noi nu avem un sistem de burse, deci nu avem asemenea lucru, in schimb suplinim acest fapt prin acordarea de reduceri sau chiar scutire totala de taxe, pentru copii si tineri proveniti din mediu defavorizat

IN - asta e stabilit prin lege? sau…

ZG – prin decizia UCECOM, nu e prin lege, fiind scoala particulara, din pacatelegea nu ne ajuta cu nimic

IN – dar sunteti institutie publica?

ZG – da, suntem acreditati, pe interes public, toate scolile noastre sunt acreditate

IN – deci faceti scutire pentru copii si tineri din medii defavorizate?

ZG – si pentru adulti, sunt situatii si pentru adulti, am avut si avem in continuare, si nu ascund lucrul acesta, si persoane cu dizabilitati si chiar cu HIV dar care nu prezinta riscul de a imbolnavii si pe altii, da facem si lucrurile acestea

IN – aveti o serie de protocoale cu anumite fundatii sau anumite organizatii pe tema asta

ZG – da , va spuneam fundatia Robert Bosch cu fundatia Principesa Margareta a Romaniei, cu firma Loreal

IN – cum va selectati cursurile, aveti un instrument?

ZG – studiu de piata

IN - studiu de piata insemnand…?

ZG – insemnanad ca specialistii nostrii alearga neobositi si neostoiti si va spuneam , noi nu calificam la intamplare, decat in functie de cerere, cateodata iesim si in intampinare, v-as da ca exemplu mecatronica unde suntem lideri nationali in acest domeniu

IN – si trainerii cum ii selectati?

ZG - trainerii, marea majoritate sunt specialistii scolii, angajatii scolii, dar sigur ca apelam si la specialisti cu inalta expertiza, atat din tara cat si din strainatate si in acest sens avem o colaborare de peste 10 ani cu Camera Mestesugarilor din Coblentz, in cadrul acestui parteneriat ne-a specializat inginerii si maistrii pe meserii mai ales din domeniul mecanic

IN – unde este, din Germania sau Elvetia

ZG – Germania

IN – ati incercat intr-un fel sa, nu sa copiati, sa adaptati si sistemul german in Romania

ZG – da, clar da, este dupa parerea mea sistemul care si-a dovedit fiabilitatea

IN- au fost si mestesuguri care s-au pierdut, si pe care incercati sa le reinviati

ZG – da, ce sa va spun, nu stiu daca o sa incercam sa le reinviem, dar sunt mestesuguri care vedem cu totii ca s-au pierdut, cum era cizmaria, nu cunosc alt gen ,dar va spun ca prin anii ‘90 am avut si 12 clase de cizmari, si 18 de confectioneri imbracaminte, croitori. Aceste meserii, cel putin cizmaria e pe cale de disparitie dar nici croitoria nu prea mai are mare cautare.

IN – institutia dumneavoastra ofera si servicii complementare de consiliere, orientare profesionala?

ZG – avem cabinet de …da, avem orientare si consiliere

IN – pe care…

ZG – avem psihologi angajati,… tuturor gratuit

IN – si un fel de acompaniere, de monitorizare se face prin angajator ati spus?

ZG – da, dar noi avem o situatie, ne-o cere de fapt si ARACIP-ul…..e una din conditiile acreditarii, sa ai cat se poate de corecta o privire de ansamblu a….ce s-a intamplat cu absolventii tai

IN – aveti si spatii de recreere special amenajate pentru tineri si adulti sau sali dotate cu calculatoare de pilda, cluburi?

ZG – avem 4 sali de calculatoare toate cu internet unde elevii au acces neingradit

IN – deci numai elevii?

ZG – numai elevii, terenuri de sport pentru cu gazon artificial si nocturna atat pentru elevi cat si pentru cei care doresc, dar aia contracost, cantina-restaurant scolara la care pot venii atat elevii, profesorii, trecatorii studentii, toata lumea

IN – care considerati ca sunt problemele tinerilor pe plan local sau la nivelul intregii tari, care sunt principalele probleme pe care le vedeti dumneavoastra?

ZG- da, din familie porneste necazul ca sa-i spun asa, tinerii sunt dezorientati, debusolati, nu stiu ce vor, nu prea stiu nici ce-si doresc, din nenorocire intreaga mass-media le prezinta tanarul plin de bani si cu posibilitati si toti vor sa-l copieze pe ala ca-l vad cu tigara de foi si cu masina de sport, si atunci nu prea mai e indreptat spre un castig intr-adevar mai greu dar cinstit, toti vor sa castige repede, mult insa din fericire pentru scolile UCECOM la noi nu vin asemenea tineri sau daca vine cate unul e cu totul rar un asemena caz, in aceste scoli vin de regula copii din familii nevoiase, copii care vor sa-si castige existent si sa-si ajute familiile

IN – de asta v-am si intrebat de mediul rural pentru ca de acolo vine, ma rog se regenereaza cumva, ca in oras nu prea mai vine asa

ZG – de la tara

IN - de la tara, din zona centrala adica semi-centrala a orasului nu prea mai vin oamenii sa mai faca cursuri, se duc la facultate sa-si ia o diploma

ZG – haideti sa va spun ceva, ce fenomen a aparut in ultimul an, un an si jumatate, nu foarte multi, dar multi absolventi de studii universitate vin sa se califice intr-o meserie

IN – am inteles, interesant

ZG – si vin oameni si spun stiti mi-e jena sa spun ca am facultate, ca eu nu-i cer diploma de facultate

IN – din ce oare?

ZG – mi-e clar de ce, pentru ca piata este saturata de absolventi de universitati, de regula universitati care nu au corespondent pe piata fortei de munca, pregatirea pe care o obtin oamenii astia acolo, si atunci se vad….

IN – nu cumva unii dintre ei vor sa-si faca o afacere?

ZG – ba da, dar ponderea lor este mica, dar sunt si din acestia, care au absolvit de exemplu o facultate din domeniul economic, au pregatirea de manager dar n-au specializarea in meseria respectiva, da, avem si din astia

IN – dar ponderea mica?

ZG – mica

IN- si acum o intrebare de final, cum vedeti realizarea sau daca v-ar interesa realizarea unui parteneriat intre dumneavostra si alte institutii guvernamentale sau non-gvernamentale, care ar intentiona sa ofere cursuri de formare pentru tinerii din Bucuresti si din Ilfov?

ZG – ne intereseaza in foarte mare masura, un parteneriat il privim..

IN – sunteti deschisi la orice parteneriat?

ZG – da, indiferent daca entitatea este de stat sau particulara nu conteaza, chiar m-ar interesa un public privat

IN – dar asa cu o institutie mai puternica, de exemplu cu Primaria n-ati avut pana acum?…

ZG – noi le-am facut oferta dar nu…

IN – Ei ar fi cei mai buni adica cei mai puternici

ZG – stiti ce se intampla, ii inteleg intr-un fel deciprimaria daca ar vrea sa califice nu ne-ar cauta pe noi in primul rand, in primul rand ar cauta scoli de stat unde calificarea ar fi gratuita, ma gandesc, acum depinde si de calificare

IN – nu stiu, depinde daca Primaria ar veni la dumneavostra si v-ar cere sa calificati pentru administratia publica, specialisti pentru administratia publica, ati putea sa faceti cu logistica care o aveti acum?

ZG – da, orice am putea

IN – si de n-ar veni sa ceara de la dumnevoastra?

ZG – pentru ca aici costa, va spun

IN - si ce daca, asa e, de aia se si subcontracteaza ca nu poti tu ca stat, ca se stie ca la stat e greu sa faci anumite lucruri, te duci la o firma particulara sau la cineva care se autofinanteaza, se gestioneaza singur si de acolo incerci sa obtii calitate ca asta e, costa

ZG – dai niste bani si in schimb ceri si tu si e firesc sa ceri calitate, da, n-am fost in fericita ipostaza de a accepta o oferta de la Primaria Capitalei, de la nici o Primarie, si de fapt de la nici o institutie de stat

IN – din pacate

ZG – din pacate

IN – va multumesc foarte mult pentru timpul acordat si pentru documente

ZG – cu mare placere

IN – o sa le studiem si o sa scriem si despre institutia dumneavoastra

ZG – sa stiti ca tot ce v-am spus poate fi dovedit

IN – sunt convins

Interviu 4.4. Bucuresti

Operator : Corina Cristiana Neacsu Dalu

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU PROTECTIA MUNCII ‘’ALEXANDRU DARABONT’’ BUCURESTI

Persoana intervievata : ADINA FILIP – sef laborator ‘’Managementul Securitatii si Sanatatii in Munca’’, 52 ani

1. Scurt istoric

Institutul desfăşoară o activitate continuă, de peste 50 de ani, dedicată studiilor şi cercetărilor din domeniul prevenirii riscurilor profesionale, fundamentării cadrului legislativ al protecţiei muncii şi dezvoltării sistemului de instruire în acest domeniu, precum şi soluţiilor practice şi asistenţei tehnice acordată întreprinderilor pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă. Cadrul de dezvoltare:

- A fost înfiinţat în anul 1951, sub denumirea Institutul de Igienă şi Protecţie a Muncii, prin Hotărârea Prezidiului Academiei Române şi a Comitetului Executiv al Confederaţiei Generale a Muncii, în scopul cercetării şi soluţionării ştiinţifice a problemelor din domeniul protecţiei muncii şi tehnicii securităţii muncii existente în întreprinderi şi instituţii.

- Reorganizat, prin HCM nr. 75 din 5 februarie 1970, sub denumirea de Institutul de Cercetări Ştiinţifice pentru Protecţia Muncii.

- Reorganizat pe principiul autofinanţării, prin ordinul Ministerului Muncii nr.40 din 27 februarie 1970.

- Prin HG nr.406 din 20 iulie 1998, este reorganizat ca institut naţional şi devine Institutul Naţional de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecţia Muncii, în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, reprezentând astfel, singurul institut naţional de cercetare-dezvoltare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din România.

- Prin HG nr. 1772 din 21 octombrie 2004, devine Institutul Naţional de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecţia Muncii „ Alexandru Darabont” , aflat în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, cu un ansamblu extins de servicii, studii, cercetări aplicative şi bune practici în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

Institutul Naţional de Cercetare Dezvoltare pentru Protecţia Muncii "Alexandru Darabont" realizează următoarele tipuri de activităţi:

Activităţi de cercetare ştiinţifică fundamentală:

- fundamentarea ştiinţifică a strategiei de dezvoltare a domeniului securităţii şi sănătăţii în muncă;

- coordonarea metodologică a activității de cercetare în domeniul securității şi sănătății în muncă la nivel național;
- dezvoltarea bazei teoretice şi conceptuale a securității şi sănătății în muncă;
- fundamentarea sistemului național de reglementări în domeniul securității şi sănătății în muncă;
- studiul riscurilor profesionale şi al impactului acestora asupra stării de sănătate şi securitate a personalului;
- elaborarea de instrumente de identificare, analiză şi evaluare a riscurilor profesionale;
- elaborarea instrumentelor de auditare a sistemelor de muncă;
- elaborarea instrumentelor de evaluare a costurilor accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;
- fundamentarea sistemului de evaluare a conformității, calității de securitate/protecție pentru echipamente de muncă (EM) şi echipamente individuale de protecție (EIP);
- elaborarea instrumentelor de evaluare a conformității, calității, de protecție/securitate, inspecție şi diagnosticare tehnică pentru EM şi EIP;
- elaborarea de sisteme de management al securității şi sănătății în muncă, integrate în managementul general al firmelor;
- optimizarea ergonomică a activităților şi locurilor de muncă;
- fundamentarea şi elaborarea criteriilor psihofiziologice de selecție şi formare profesională în raport cu riscurile şi exigențele profesionale;
- optimizarea sistemului național de instruire-formare şi de perfecționare a personalului necesar domeniului securității şi sănătății în muncă

Activități de cercetare-dezvoltare aplicativă:

- studii şi cercetări aplicative pentru prevenirea şi combaterea riscurilor de accidentări şi îmbolnăviri profesionale (chimice, mecanice, electrice, termice, zgomot, vibrații, ultrasunete, iluminat, microclimat, radiații neionizante, plasmă, riscuri ergonomice şi psihosociale);
- studii şi cercetări privind fundamentarea ştiinţifică a sistemului național de reglementări în domeniul securității şi sănătății în muncă;
- studiul efectelor factorilor de risc asupra stării de sănătate şi a comportamentului în muncă;
- studii şi cercetări privind elaborarea materialelor suport pentru instruirea, formarea şi perfecționarea personalului (manuale, suporturi de curs, ghiduri, teste de verificare a cunoştințelor);
- elaborarea de standarde de securitate a muncii;

- elaborarea de instrucţiuni de securitate şi sănătate în muncă;
- elaborarea programelor de prevenire şi protecţie;
- elaborarea de fişe de securitate pentru produse;
- elaborarea de software pentru evaluarea şi gestiunea computerizată a riscurilor;
- elaborarea de software pentru evaluarea costurilor accidentelor de muncă;
- elaborarea de sisteme expert de instruire-testare asistată de calculator;
- elaborarea de sisteme informatice pentru promovarea şi diseminarea cunoştinţelor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Activităţi metodologice de implementare a legislaţiei:

- certificarea calităţii de protecţie/securitate a echipamentelor tehnice şi echipamentelor individuale de protecţie, inspecţia şi diagnoza tehnică a acestora;
- evaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă;
- auditarea agenţilor economici din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;
- implementarea sistemelor de management al securităţii şi sănătăţii în muncă la nivelul agenţilor economici;
- expertizarea tehnică a locurilor de muncă din punct de vedere al securitatăţii şi sănătăţii în muncă pentru incadrarea personalului
- elaborarea de materiale de informare şi diseminare a informaţiei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Date de contact: Institutul Naţional de Cercetare -Dezvoltare pentru Protecţia Muncii "Alexandru Darabont"

Str. B-dul Ghencea, nr. 35 A sector 6 Bucureşti, cod poştal 061692,

Tel: + 40-21-313 17. 26-29,

Tel. secretariat: + 40-21 313 31 58,

Fax: + 40-21-315 78 22

email: office@inpm.ro, www.inpm.ro

Pentru tineri : Liceu - elaborarea suportului teoretic ptr. Programele de invatare iar la scolile de arte si meserii elaborarea Curricumului ptr. sanatate si securitate in munca ;

Facultate - Ptr. facultatea tehnica , anul III elaborarea cursului de Sanatate si Securitate in Munca prof. Zaharia Sorin – catedra de Management Politehnica Bucuresti ; - Proiect Fonduri Europene : elaborare de cursuri ptr. anul III, masterat, doctorat (prima serie 2010 la Facultatea de Securitate Industriala Brasov).

2. Tipuri de cursuri oferite:

- sunt stabilite de Legea 319 Legea Securitatii si Sanatatii in Munca si de normele metodologice de aplicare a legii HG 1425/2006 cu modificare HG 955/2010 ;

- in functie de nevoile cursantilor si de nivelul lor de pregatire exista cursuri de :

40 ore - curs standard(insuficient) pentru studii medii, muncitori lideri de sindicat ;

80 de ore – cursuri diferentiate(fie de 60 de ore, fie de 90 de ore in functie de specificul cursului) pentru absolventi su studii superioare, coordonatori care realizeaza organizarea dpv.al securitatii si sanatatii in munca intr-o institutie sau organizatie, sau coordonatori de santiere pe tipuri de santiere deoarece exista standarde ocupationale specifice ;

240 de ore – cursuri postuniversitare (ex. - Sanatate si Securitate in Munca, Evaluarea riscurilor, Audit de Sanatate si Securitate in Munca, Managementul Sanatatii si Securitatii in Munca) sub egida Universitatii Tehnice din Petrosani deoarece sunt primii din tara cu catedra de Protectia Muncii si aproape toti formatorii din Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii Bucuresti au doctorat in Sanatatea si Securitatea in Munca la Petrosani(calitate si traditie).

Observatie :

Nicio Organizatie sau Asociatie de Tineret nu a apelat la Institut pentru oferirea de cursuri de formare in domeniul sanatatii si Securitatii in Munca.

Exista o buna colaborare in domeniul formarii cu insitutii de tipul ENEL(cursuri din ’95), HIDROCONSTRUCTIA, ASTALDI (poduri/pasaje-pasajul gara Basarabi).

3. Conditii de participare la cursuri :

- in functie de cerinta si motivatia cursantilor(fara voluntariat deoarece Institutul se autofinanteaza din formari si contracte) ;

- pentru somerii de lunga durata(adulti) se elaboreaza suporturi de curs(40 ore), cursuri practice pe modelul « Asa da,asa nu » pentru Programele Nucleu ale MECTS(Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului) pornind de la legislatia in domeniul Sanatatii si Securitatii in Munca si pana la competente de formatori(cursuri oferite din2009) ;

- pentru tineri se elaboreaza suporturi de curs teoretic partea de curriculum, de exemplu’’ Asigurarea Calitatii si Securitatii in Munca ‘’ pentru furnizorii de formare profesionala (2006-2008).

- Cursurile sunt realizate in baza legislatiei, fara o analiza de nevoi !!

4. Selectarea trainerilor/formatorilor:

Observatie: din 2010 CNFPA a impus ca orice formator sa aiba absolvit cursul de ‘’Formare de formatori” pentru a functiona ca atare.

Selectarea formatorilor se face dintre cercetatorii Institutului, cu experienta si lucrari de referinta in domeniul respectiv. Cercetatorii trebuie sa aiba un modul pedagogic absolvit in facultate si performanta intr-un anumit domeniu. Consiliul Stiintific al Institutului, ales democratic selecteaza formatorii pentru diferite cursuri, dar exista si parteneriate cu alti formatori alesi dintre fosti colegi sau persoane cu care au avut o buna colaborare pentru asa-numitele ‘’santiere temporare si mobile’’.

5. Strategia de evaluare a activitatii proprii :

- in Consiliul Stiintific, apoi in Consiliul de Administratie se realizeaza in fiecare an analiza SWOT pentru fiecare laborator in parte.

6. Adecvarea la piata muncii:

- cursurile sunt adecvate la piata muncii deoarece isi demonstreaza singure eficacitatea.De exemplu, cursul de 80 de ore(acreditat de CNFPA), respectiv cel de 240 de ore(acreditat de Facultatea din Petrosani)s-au dovedit a fi eficiente deoarece tot mai multe persoane fizice se inscriu pentru aceste tipuri de cursuri.

7. Reintegrarea pe piata muncii :

- dupa absolvirea cursurilor, tinerii se pot angaja in Serviciul de Sanatate si Securitate in Munca, fosta Protectia muncii din fiecare organizatie sau institutie.

8. Problemele tinerilor la nivel local/national :

- Institutul considera ca este normal sa se implice in elaborarea de programe de formare, inca din scoala, dat fiind faptul ca, sanatatea si securitatea fac parte din viata de zi cu zi a fiecaruia dintre noi(ce inseamna riscurile, care ar putea fi ele, cum sa ne ferim de ele, etc.) Sanatatea si securitatea nu trebuiesc considerate doar in mediul industrial, ci si in cadrul unei organizatii, in sens larg, oricare ar fi aceasta(riscurile cauzate de stress, de volumul mare de munca, etc.).

- Tinerii ar trebui sa stie de ce se foloseste un anumit echipament de munca(manusi ptr.sudori, ghete, sort), putem vorbi despre evaluarea si constientizarea riscului oricarei meserii. Dpv. practic, tinerii cunosc aceste riscuri, dar nu si dpv. teoretic, ptr. ca meseriile nu sunt suficint institutionalizate din aceasta perspectiva. Acest lucru este valabil si in ceea ce priveste integrarea tinerilor in oricare dintre meserii,referitor la respectul fata de echipament. Poate ca ar fi necesara o anumita legislatie in aceasta privinta, cu penalitati in cazul nerespectarii echipamentului de munca.

8. Sprijinirea tinerilor pe plan local(primaria/primariile de sector) :

- Primaria ar putea sa deruleze programe specifice tinerilor in care sa existe si module de sanatate si securitate in munca, programe de preventie legate de riscul de imbolnavire(campanii impotriva consumului exagerat de bauturi alcoolice, impotriva consumului de droguri si substante halucinogene, impotriva fumatului,etc.)

- Primaria ar trebui sa deruleze programe in parteneriat cu institutii publice in domeniul sanatatii si securitatii in munca si respectiv, programe de formare pentru tineri.

9. Programe de formare pentru specialistii in domeniul tineretului :

- Da, este absolut necesar caacesti specialisti in domeniul tineretului sa existe, dat fiind ca ei functioneaza ca niste cordoane de legatura ptr. aplicabilitatea in viata de zi cu zi a normelor de protectie sociala, de protectia muncii in ceea ce-i priveste pe tineri, de consiliere si informare. Echipamentele se schimba din ce in ce mai repede ; exista alte si alte riscuri care trebuiesc constientizate, evaluarea riscurilor se face dupa anumite standarde.

- Sanatatea si securitatea in munca este o activitate supusa imbunatatirii pe tot parcursul vietii, fapt ptr. care Institutul a prevazut un laborator de Management in sanatate si securitate in munca, care tine pasul cu piata muncii. Consider ca tinerii trebuiesc informati in legatura cu tot ceea ce este in protectia muncii si lucrul acesta poate fi facut de un specialist in domeniul tineretului, care sa le vorbeasca pe limba lor, folosind tehnici speciale, interactive, captivante de prezentare si evaluare.

10. Avantajele/ minusurile ofertei de cursuri in domeniul de referinta :

Minusuri :

- Conform HG din 26 septembrie 2010 s-au introdus 2 meserii noi fara standarde ocupationale, aceea de Tehnician Sanatate si Securitate in Munca si respectiv de Expert Sanatate si Securitate in Munca. Pentru aceste meserii nu exista criterii de competenta, competentele fiind cele prezentate de ministrul muncii in respectiva HG.(in mod normal un standard se elaboreaza in minimum 6 luni, dupa o perioada de pretestare la nivel national).

- Exista o anumita inadecvare intre cererea si oferta de cursuri, se poate vorbi astfel despre nevoia imbunatatirii sistemului de formare prin elaborarea unor standarde legate de realitate, adica o analiza ocupationala bazata pe realitatile pietei.

11. Parteneriate cu alte institutii guv./neguv. :

-Parteneriatele se realizeaza pe programe, prin subcontractare. Exista clienti bine stabiliti, ex. Industria cimentului : elaborare de curricula de formare ptr. Inginer Sanatate si securitate in munca(teorie oct.2011) , cu Agentia de Sanatate si Securitate in Munca din Bilbao, parteneriat gestionat prin Ministerul Muncii(ex. Campania pe Europa ‘’Stressul la locul de munca’’.

- Institutul participa la licitatii ptr. derularea de programe/proiecte ca orice alta institutie, chiar daca se afla in subordonarea directa a Ministerului Muncii.

- Cercetatorii din Institut participa cu lucrari la simpozioane in strainatate, fiind sponsorizati ptr. plecari de catre institutiile partenere.

Interviu 4.5. Bucuresti

Operator : Corina Cristiana Neacsu Dalu

INTERVIU COMPANIE PRIVATA

SCHULTZ CONSULTING – pers.intervievata: MARIUS DONTU, manager (43 ani)

1. Prezentarea companiei:

- alte servicii de invatare, consultanta si formare, cod CAEN 8559
- consultanta : analize de piata, definire, idei de proiect, plaining, organizare, evaluare, implementare
- formare : analiza nevoilor de formare, productie programe de formare, livrare programe de formare, evaluare programe de formare.

2. Tipuri de cursuri oferite :

- Formator ;
- Manager proiect ;
- Manager resurse umane ;
- Comunicare ;
- Leadership – competente antreprenoriale ;
- Achizitii publice ;
- Competente sociale si civice ;
- T- group ;
- Relatii publice

TOTAL = 9 cursuri acreditate

3. Beneficiari :

- angajati in companii private ;
- membri ai ONG-urilor ;
- personal din primarii, din administratia publica locala ;
- personal din ministere, din administratia publica centrala;
- tineri in general

Publicul tinta raman managerii (ptr. Cursul de Management de proiect) la diferite nivele.

4. Oferta de cursuri : este adaptata

   Fiecare curs este gandit in asa fel incat sa poata fi adaptat pe mai multe nivele, de la initiere, pana la perfectionare (ex. Curs de formator, T- group, management proiect ,autorizat international- nivel master, leadership, competente antreprenoriale, manager resurse umane)

5. Selectarea cursurilor oferite :

- in prima faza se realizeaza un studiu de piata bazat pe analiza nevoilor facuta companiilor, apoi se face promovarea pe anumite retele si se asteapta feed-back-ul (ex. comunicate media, targuri nationale de tipul Bussines Edu la Brasov sau Bucuresti) ;
- exista asadar o oferta de cursuri, asa-numite inchise, cursuri particularizate ptr. companii, mai pragmatice si o oferta de cursuri numite deschise, cursuri ptr. tineri, ptr. manageri in general ;
- cursurile sunt fundamentate pe un studiu de piata care arata ce vor beneficiarii, de ex. : diplome, cursuri de scurta durata(in week-end). De aceea 4 dintre cursuri sunt de 6 zile : Manager proiect, Formator, Manager Resurse Umane, Relatii publice si 5 cursuri de cate 3 zile : Comunicare, Leader-ship, Achizitii publice, Competente sociale si civice, T-group.

6. Selectia trainerilor/ formatorilor :
- compania detine o baza de date cu 1000 de formatori, care au fost deja formati de companie, selectia se face deci din pepiniera proprie pe un ciclu de program de 3 ani.

7. Strategia de evaluare : se schimba foarte des / Adecvarea la piata muncii
- cele mai multe dintre formari se realizeaza in orasele mari : Cluj, Iasi, Bucuresti, Timisoara, Brasov, Sibiu ;
- cursurile sunt de 3 sau 6 zile ;
- trainerii sunt din Bucuresti, se evita folosirea trainerilor locali.
- In ceea ce priveste adecvarea la cerintele pietei, compania a elaborat un set de chestionare care sunt furnizate atat la inceputul cat si la sfarsitul cursurilor in scopul de a obtine un feed-back cat mai bun din partea cursantilor si de a realiza cursurile in functie de nevoile lor. Metodele de invatare sunt in asa fel gandite incat sa se poata atinge 4/5/6 obiective de invatare ptr. cursanti cu interese diferite ; la fel si exercitiile care sunt modulate.

8. Reintegrarea pe piata muncii :
- compania Schultz Consulting a participat alaturi de alte companii de formare la un studiu realizat pe companii de training si pe formatori, iar concluzia acestui studiu a fost aceea ca in ultimii ani piata de formatori este in crestere, ca s-a creat astfel o ocupatie noua si ca este nevoie de resursa umana. De aceea au aparut multe firme de formare sau alte firme de vanzari sau bancare s-au reprofilat. Unii cursanti din banci sau companii multinationale s-au reprofilat, astfel la finele unui parcurs de formare si-au schimbat complet activitatea infiintandu-si la randul lor firme de training si consultanta.

9. Problemele tinerilor :
- lipsa locurilor de munca ; nu exista politici care sa-i incurajeze pe tineri si mai ales pe cei licentiati sa-si gaseasca un loc de munca. AJOFM-urile nu au strategii ptr. tinerii cu studii superioare ;
- lipsa alternativelor/ sanselor in dezvoltarea personala;
- lipsa locuintelor;
- compania Schultz Consulting in colaborare cu ANST , ANSIT , Agentia Nationala a Studentilor s-a implicat in programe de formare de tipul Universitatea de Vara, organizata de ANSIT(benevolat pana in 2009) sau Proiecte Europene , Proiectul TOT.

10. Alte institutii pe plan local care ar trebui sa-i sprijine pe tineri :

-crearea de centre de tineret(in custodia primariilor) unde sa existe un spatiu social special ptr. Tineri.

11. Programe de formare ptr. Specialisti in domeniul tineretului :

- Da. Ar trebui sa existe o anumita preocupare din partea administratiei publice locale ptr. cresterea calitatii serviciilor de tineret, sa se creeze si sa se dezvolte servicii ptr.tineri(de ex. Servicii de consiliere vocationala, orientare scolara si profesionala, loisir, etc.

12. Avantajele/Minusurile ofertei de cursuri de formare :

- exista deja cursuri de calitate, dar la un pret ridicat, ceea ce poate fi considerat un avantaj deoarece sunt cursanti de calitate(pe piata cursurilor de formare este stiut ca atunci cand un curs este scump, el este si de calitate, iar atunci cand avem de a face cu uncurs mai ieftin, nu se mai poate vorbi neaparat de calitate).
- Totusi, piata are o anumita limita in ceea ce priveste cursurile de calitate ; sunt cursuri care nu exista in Romania si daca ti-ai propune sa creezi un curs, costurile ar fi uriase(de ex : prin proiecte europene de 300 mii Euro/ 4 miliarde euro)
- marketingul, tot ceea ce tine de promovare lasa de dorit, inclusiv site-ul si aici firma mai are de lucrat.
- In Bucuresti s-ar putea lucra mai mult la initierea unor proiecte de finantare ptr. anumite produse sau la imbunatatirea parteneriatelor ptr. dezvoltarea produselor. Sistemul francizelor este unul foarte rigid, fiind preluate produse care nu se potrivesc in Romania, datorita faptului ca avem un alt cod cultural si total dezavantajos ptr. cel care francizeaza.

13. Parteneriatele :

- se realizeaza pe baza compatibilitatii institutiilor daca functioneaza regulile transparentei si corectitudinii
- exista deja parteneriate importante ale companiei cu Autoritatea Nationala pentru Protectia Copilului(curs de asistenta sociala) , cu Agentia Nationala pentru Dezvoltarea Zonelor Miniere (punct de informare publica ptr. insertia somerilor din zonele miniere), cu alte companii private, German Education si Finisch Consulting.

Interviu 4.6. Bucuresti

Operator : Iulian Neacsu Dalu

INTERVIU EUROCOR

IN – nu am luat încă legătura cu CNFPA, am luat legătura cu CNFPA din Cluj

..- cu siguranță au o politică unitară, practic, la nivel național, ceea ce promovează la Cluj e clar că e pe direcția celor de la Bucureşti

IN – da, deşi CNFPA-ul de la Cluj nu e subordonat celui de la Bucureşti e subordonat ANOFM-ului, nu ştiam lucrul acesta, dar am aflat ulterior….. vă rog să-mi spuneți dintre problemele dvs legate de acreditare sau despre relația cu CNFPA-ul

... – da, o să vă spun puțin, așa, din modul nostru de a organizare ca să înțelegeți contextul situației…Centrul EUROCOR a fost înființat în 1997 , este specializat pe formarea la distanță, inițial a mers pe cursuri prin corespondență, în momentul în care vorbim de internet, de învățare on line, folosim mai mult conceptual de educație la distanță. Inițial au fost cursurli de limbi străine şi acum cursurile de limbi străine aduc cei mai mulți cursanți la institutul nostru. Apoi avem o altă categorie de cursuri, așa numitele cursuri propfesionale şi aici a mers pe ideea de a ajuta la dezvoltarea profesională practică a adulților şi de a promova conceptul de învățare pe percursul întregii vieți şi de avantaj al unei recalificări, practic, ulterior procesului de învățare propriu zis, - faculkate, liceu, sau ce au mai absolvit cursanții noştri .Iar ultima categorie de cursuri pe care noi am inclus+o în ofertă sunt cursurile hobby. Acestea se adresează de fapt timpului liber şi ele sunt o alternativă, considerăm noi, costructivă şi mult mai utilă decât uitatul la TV sau jucatul pe calculator sau ce alte obiceiuri mai mult ssu mai puțin sănătoase de care lumea depinde în ultima vreme

IN – puteți nominaliza cîteva cursuri de tip hobby?

…. – un curs de arhitectura gradinii, sau cursul de psihologie , cursul de tehnici de învățare rapidă, câteva dintre cursurilor noastre. Evident şi din categoria cursurilor de formare profesională, de ex. curs de decorarea locuinței, poate fi considerată ca un curs hobby,pentru că …eviden,t nu toate persoanele doresc să profeseye în ocupația respectivă, unele sunt făcute de plăcere. De altfel vedem că aprox. 10% din cursanții noştri fac şi un al doilea curs la noi. În multe situații încep cu limbile străine şi apoi îşi aleg fie un curs professional, fie un curs hobby, în funcție de preferințele pe care le au. În momentul de față sunt în oferta noastră 69 de cursuri, în total am avut la deschiderea activității în România aprox. 180 de mii de cursanți, chiar în ideea de a sprijini absolvenții noştri de sa obține un certificat recunoscut official, avem şi 20 de programe de perfecționare autorizate şi un Centru de evaluare de competențe profesionale pentru ocupația de cosmetician şi pentru ocupația de masseur.

IN – ați putea să explicați mai exact conceptul educației la distanță ? care este tehnica propriu zisă?

……cursanții se înscriu la unul din cursurile noastre, o pot face pe tot parcursul anului, asta este un lucru foarte bun prntru ca nu sunt constrânşi de formarea unei grupe sau un termen limită de înscriere. În momentul în care ne comunica că vor sa participle la cursurile EUROCOR ei primesc statutul de cursant, urmând ca în fiecare lună, sau în funcție de ritmul cursului de studiu pe care şi l aleg să primească pachetele de curs acasă, apoi în pachetele de curs reprezintă de fapt materialul de studio pe care cursanții îl au la dispoziție. Pentru cursurile de limbi străinediscutăm de un caiet şi un CD, pentru cursurile de profesionale, în unele situații avem caiete, în alte situații avem caiete şi DVD depinde de natura cursurilor. Introducerea DVD+urilor este o inițiativa recent a noastră şi am dezvoltat-o tocmai in idea de a complete mai mult cu partea practică aceste cursuri. Primesc acasă pachetele de curs, materialele sunt astfel concepute pentru studiul acasa pentru studiul individual asta înseamnă că există o foarte mare component practică în aceste cursuri, există multe exemple, există multe exerciții pe care noi le-am luat din situațiile reale care apar în domeniul respective, în ocupațiile respective. Apoi există zone de recapitulări tocmai pentru fixarea cunoştințelor sau răspunsuri la exerciții, la cursurile de limbi străine, de ex. folosim filtru roşu, aşa îl denumim noi, de fapt este o tehnică care permite ca prin acoperirea cu acest filtru roşu a zonelor scrise cu culoare roşie în caiet cursantul poate să se autovfrifice, găseşte imediat răspunsul la respectivul exercițiu radicand acest filtru roşu. Sunt …de asemenea CD-urile pentru limbi străine sunt înregistrate cu vorbitori nativi, asta presupune ca indifferent unde se află cursantul respectiv, în orice localitate cât de mică să aibă acces la un vorbitor nativ.să asculte pronunția unui vorbitor native şi, evident, să dobândească o pronunțe cât mai corectă. Caietele de curs au teme pentru acasaă, aceste teme pentru acasă se trimit profesorului personal, fiecare cursant are alocat un professor personal.

IN – comunică prin emai?

…da, poate să ia legătura, există o platformă în momentul de față în care cursantul încarcă tema , profesorul vizualizează tema respectivă şi dă un feedback în mod asemănător folosind ..deci nu este chiar prin email pentru că este mult mai uşor de gestionat, există o înregistrare în baza de date a tuturor calificativelor pe care le obțin cursanții tocmai ca să avem o evaluare continua a cursanțilorşi o situație clară a evoluției fiecărui cursant.

IN – şi ce faceți cu cei care nu îşi predau temele la timp, ori întâziații?

….cu siguranță că nu toți îşi trimit temele la timp, însă sistemul de învățare este destul de liber la noi, practic cei care nu-şi trimit temele nu-şi primesc certificatul de absolvire. La sfârşitul cursului prin corespondență eliberăm un certificat de absolvire. Este un certificat de absolvire , un certificate propriu EUROCOR, nu are antetul ministerului educației, ministerului învățământului, ci este un certificat care certifica că a participat cursantul respectiv…

IN- şi nivelul de competență?

…da, este un calificativ pe care noi îl trecem pe acel certificat de absolvire. Pe lângă aceste teme pe care vă spuneam, cursanții mai au la sfârşit şi un test de evaluare finală şi practic la acest test de evaluare finală se obține un calificativ care este trecut pe certificatul de absolvire. Apoi, vă spuneam de spreprogramele de perfecționare care pot fi urmate de absolvenții noştri în idea de a obține un certificate recunoscut official,

practic, ei pot să vină după ce termină cursul la distanță, dacă și-au trimis toate temele spre corectare și dacă au obținut calificativul bines au foarte bine acestea le considerăm noi calificative de trecere, de absolvire a cursului respectiv

IN – și mai primesc pe deasupra și un test?

….. da, testul final

IN – un test ca să-și echivaleze…să-și obțină certificatul?

…..da, odată ce termină cursul prin corespondență ei au dat acel test la distanță și obțin certificatul EUROCOR. În momentul în care doresc acest certificate recunoscut official, ei trebuie să vină la București la un program de perfecționare. Acest program de perfecționare este un program classic autorizat de CNFPA și aici este o problemă pentru noi pentru că, chiar dacă este un număr mai mic de ore – 36 de ore – 34 de ore de curs, totuși este foarte costisitor pentru o persoană să vină din provincie și să stea la București și legislația însă nu permite reducerea mai mult a acestui număr de ore, chiar dacă sunt persoane care au o componentă de învățământ la distanță déjà finalizată . În momentul în care vin la acest program de perfecționare noi mai avem chiar un test inițial… ca să vedem care este nivelul de cunoștiințe și de competențe pe care le au și pentru a încercăm să adaptăm, în măsura în care este posibil, programul de perfecționare la grupa respectvă. Uneori nivelul nu este omogen și atunci încercăm să găsim o soluție ca toată lumea să plece cu nişte cunoștiințe după acest program. Acest program de perfecționare durea 34-36 de ore în funcție de curs, după care are loc examenul final la care sunt desemnați reprezentanții Comisiei de autorizare . Comisia de autorizare este un organism care ține tot de CNFPA și care se ocupă de autorizarea programelor furnizorilor de formare, practic dânșii ne autorizează. Aceasta a fost, pot să vă spun, formula pe care am gasit-o, pentru a oferi acest certificat recunoscut oficial, pentru că, deși, știți foarte bine, că deși învățământul la distanță deși este reconoscut și reglementat în mediul universitar, el a rămas nereglementat în cazul furnizorilor din educația adulților

IN – dar în Uniunea Europeană există o certificare a sistemului de învățământ la distanță? În sistem nonformal

....nu, diferențe de la țară la țară, ce ami evoluată este Ungaria din acest punct de vedere. Ei au un sistem OKJ se numește care este un sistem oarecum echivalent cu certificatele de competențe profesionale de la noi, deci este posibil să se obțină o astfel de diplomă în Ungaria

IN – dar, este foarte important pentru dvs. să se recunoască și formarea la distanță, nu*

…….evident, pentru că, din păcate, clienții, cursanții sunt interesați de diploma pe care ei o primesc, …este prima întrebare pe care ei ne-o pun, și atunci indifferent de competențele sau cunoștiințele pe care ei le dobândesc învățând la distanță, automat un curs este descalificat dacă nu îi oferă o diplomă recunoscută oficial

IN – de ce oare?

……..cred că aceasta este mentalitatea care s-a încetățenit la nivelul pieței și … însă mă aștept să se schimbe în următorii câțiva ani pe măsură ce și angajatorii vor avea o altă cultură, pentru că nu cred că cineva va mai risca să angajeze persoane exclusiv pe baza diplomei sau a experitnței declarate de cineva.

Noi de ex. dăm teste în ultimii 5-6 ani, cu siguranță, pentru orice post pe care noi îl avem. Evident testele diferă în funcție de specificul respectivului post. În multe situații sunt chiar teste scrise, altele sunt demostrații practice pe care le solicităm. Mai este încă un aspect pentru care cred eu că sunt foarte importante diplomele, respectiv corelația dintre diplomă și cartea de muncă, știți că în multe situații, de fapt, legal, încadrarea pe o anumită poziție trebuie să fie în conformitate cu diploma pe respective poziție. Și atunci și din acest considerent este foarte important o diplomă recunoscută official

IN – și o diplomă de cursuri pentru adulți contează la cartea de muncă?

…..contează totuși viziune,….contează.. pentru angajarea pe poziția respectivă ,este necesară, deci terbuie să ai în contractual de muncă acea poziție pe care tu o ai , acea meserie pe care tu ai dobîndit+o printr+un certificate de absolvire

IN – deci e justificată_

…da,… pe de altă parte vorbim de cursurile de limbi străine unde nu poți să te angajezi pe baza unui curs de limbi străine, nu poți să te angajezi ca specialist în respective limbă străină și atunci, de fapt, noi am fi avut nevoie de o recunoaștere sau de o avizare a acestor cursuri. Înainte de 2000, înainte să apară această Ordonanță 129, practic a existat o avizare pentru formarea pe limbi străine de la Ministerul Educației, care era de fapt încă o garantare că aceste cursuri se desfășoară conform unei Programe …..Vă spuneam că aveam un aviz de la Min.Educației,.. nu aveam dreptul să eliberăm diploma cu antetul Ministerului Muncii sau Min.Educației, însă era o garantare a faptului că aceste cursuri se desfășoară conform unei Programe, unui, plan, unui orar, că există specialiștii cu experiența relevant necesară în domeniul respective, că au o anumită calitate materialele pe care noi le dîm cursanților, deci ..lucrurile acestea contează mult pentru un cursant în momentul în care se decide să se înscrie la un curs sau altul. Întâmplător, noi, suntem un caz fericit, pentru că fiinde de peste 10 ani în piață avem o reputație bună și suntem bine priviți de către cursanții noștri, dar asta ne-a costat pe noi o dată, vă dați seama, eforturi de promovare și evident o activitate susținută calitativ în toți anii acestia, deci…, nu este ușor să+ți formezi un astfel de renume. Mă gândesc cât de greu va putea să intre pe piață o firmă mică și care să nu aibă niciun aviz de la Min. Educației, Muncii, e foarte gre

IN- da, într-adevăr, e foarte greu… apropos de concureță….există concurență puternică în domeniu?

…….orice firmă care face cursuri de formare este un concurrent al nostru, chiar dacă nu pe segmental acesta de formare la distanță, sunt mulkte firme, sunt firme mici care au avantajul localizării mult mai aproape de client. Singurul sediu pe care îl avem este cel din București și cum vă spuneam la începutul discuției, fiind necesară deplasarea cursanților din provincie la București pentru acel program de perfecționare de la final, normal că o parte dintre ei prefără să se adreseze unei firme locale decât EUROCOR

IN – care ar fi profilul persoanelor care vin la dvs? sau ce îi individualizează față de cursanții alltor Companii?

…cu siguranță vîrsta, deși sunt concentrați în intervalul 25-40 de ani, majoritatea dinter cursanții noștri pot să vă spun că sunt, participă la cursurile EUROCOR și persoane foarte tinere- copii, începând cu vârsta de

6 ani, care se înscriu la cursul de engleză pentru copii. O altă categorie de cursanți sunt persoanele mai în vârstă, avem cursanți şi de 60-70, 80de ani pentru care alternativa de a merge la o sală de curs, de a urma un program foarte strict, de a avea colegi mult mai tineri decât ei , evident că nu este atât de bună ca aceasta unde învață acasă , fără să se deplaseze la o sală de curs sau într-un alt oraş. Sunt de asemenea, din medii sociale, profesionale, foarte diferite , practic toată lumea are acces, în funcție de specificațiile pe diferite ocupații. Unele sunt pentru studii superioare şi atunci, evident, că primim persoane cu studii superioare, unele cursuri sunt pentru studii medii şi atunci este necesară o pregătire pe studii medii. Însă, în majoritatea cazurilor nu este necesară o pregătire anterioară în domeniu respectiv, adică cursurile au construite în aşa fel încât să fie accesibile şi unei persoane care de exemplu vrea să lucreze în contabiltate, dar nu a mai lucrat niciodată în aşa ceva şi … cursurile prin corespondență de faptsunt considerate cursuri de inițiere, noi ne-am propus de fapt să se adreseze persoanelor care vor să dobândească cunoştințele de bază în respectivele ocupații, în respectivele domenii. Nici nu ne propunem să ne ducem spre învățământul universitar , nu ne interesează lucrul acesta de niciun fel , e o educație de masă practic

IN – ce vroiam să vă întreb…sunt anumite meserii care presupun mai multe competențe diverse,.. o diversitate mare de competențe ..de ex. chiar asta cu lucrătorul de tineret,ca să va dau un exemplu, trebuie să cunoască lucruri diferite, de ex. să ştie o limbă străină, să aibă cunoştințe în domeniul tineretulu, să mai ştie statistică, sau ceva de genul acesta, deci, sunt lucruri foarte eterogene..un alt ex.consultanță de vânzări, sunt meserii care presupun o competență iaraşi eterogenă.. cursuri de comunicare şi altele….întrebarea era dacă oferiți la pachet şi astfel de cursuri? Cum să spun, o suită de cursuri care să pregătească pe oamenii respectivi într+un fel generalist, să poată să atace mai multe meserii pe piața muncii ….nu , cel puțin nu a promovat cursurile noastre în acest mod, evident că fiind 69 de cursuri în oferta noastră , în momenutl în care cineva este agent de vânzări dorește să învețe şi o limbă străină, poate să o facă la noi şi în mesajele de promovare a cursurilor mergem destul de mult pe ideea acesta de a urma încă un curs care este necsară dezvoltarea personal sau dezvoltarea carierii, promovăm la modul acesta, dar nu ca un pachet pentru ocupația respectivă. Cum am construit în ultimii ani cursurile noastre…..unele dintre cursuri au licență şi le luăm din străinătate , însă adaptarea la piața locală nu este una doar din traducere şi printare în România, ci am luat în considerare şi standardele ocupaționale care există, dezvoltate în România şi atunci prin programa cursului la distanță noi am acoperit cerințele standardului ocupațional- Într-adevăr, în situația în care în anumite ocupațoii sunt necesare şi cunoştințe de limbi străine acolo am recomandat cursuri de lb. engleză sau franceză, sau orice altă limbă pe care o avem la EUROCOR. Cursurile noastre sunt foarte consistente ca informație, adică discutăm de fiecare curs în parte cu 12 sau 16 module de curs, fiecare curs are aproximativ 48 de pagini deci avem la cele de 16 caiete 768 de pagini. Deci, în cele 768 de pagini va primi o informație consistentă care să+I ajute în formare în ocupația respectivă. În plus la programele de formare profesională, acolo venim cu ceea ce vedem noi că este deficitar în formarea cursantului. Deci, este un process consistent acesta de formare la distanță şi cu program de perfecționare pentru că fiecare caiet din cele 16 , discutăm la cele profesionale, poată să fie parcurs undeva în 10 ore … sunt 160 de ore de curs, iar la limbile străine avem pentru un nivel 20 de caiete

şi asta înseamnă, undeva, 200 de ore de studio. Pe de o parte este un avantaj, în sensul că se urmăreşte o formare consistentă şi avem feedback de la cursanții nostri care absolvă, chiar s-au ales cu ceva din cursul respective, pe de altă parte pe unii îi sperie acest volum mare de informații pe care trebuie să-l parcurgă Într-un ritm normal un curs normal de limba engleză se face în 20 de luni . Pe de altă parte, eu personal nici nu cred în formulele în care cineva învață o limbă străină peste noapte şi, din păcate ne confruntăm cu lucrul acesta, vedem concurenții noştri care promoveayă idea de a învăța o limbă străină în 25 de zile sau am mai vazăt un MBA în 10 zile, deci nu vrem să ne asociem unor astfel de practice, evident ……..

Totuşi am observant odată cu perioada de criză că din ce în ce mai mulți tineri învață o a doua limbă străină şi în cazul nostru a fost limba germană ceea ce ne-a făcuit să credem că au devenit din ce în ce mai conştienți de importanța pe care o are formarea pentru ei. Un alt aspect de care ne lovim sunt resursele financiare relative limitate ale tinerilor. În cazul nostru formarea este foarte accesibila ca pret datorita considerentului ca se plateste esalonat la noi adica, daca in multe situatii te inscri la curs si plateşti jumatate la inceput şi jumatate la un moment dat in cel mai fericit caz, la noi plateşti pe masura ce primeşti materialul de curs. Asta insemna ca in fiecare luna practic ai o cheltuiala eşalonata undeva in medie la 50 lei pe luna, ceea ce este un pret foarte accesibil daca ne gandim cat costa un pachet de tigari, sunt lucruri comune si consumate din pacate de tineri. Totusi exista o rezerva a tinerilor in a urma aceste cursuri datorita efortului financiar constant pe care trebuie sa-l faca pe durata a 12, 16 sau chiar 20 de luni si am observat multe persoane, multi tineri care erau sustinuti de parinti care lucrau in domenii bugetare care au fost afectati de reducerile salariale din ultima vreme, evident rata somajului este un alt indicator care ne afecteaza, de fapt puterea de cumparare a populatiei si a tinerilor e un indicator cu un impact puternic asupra cursurilor noastre pentru ca, cursurile si formarea in sine nu este un produs absolute necesar, oamenii inca nu il percep la modul acesta

IN – Percep ca un produs de lux mai de graba decat unul necesar pentru ei

…….da da e un produs optional inca la noi, preferea lumea sa isi acopere nevoiele de baza, clar aici se duce mare parte din veniturile populatiei iar pentru educatie se aloca putin

IN - pentru educatie, pentru sanatate

…..da da, din venitul lunar si un alt lucru pe care noi l-am promovat a fost ca ca educatie este o forma de a investi in propria persoana

IN – cum vedeti realizarea unui posibil parteneriat intre compania dumneavoastra si alta institutie guvernamentala sau nonguvernamentala, care ar intentiona sa ofere cursuri de formare pentru tineri din localitate. Deci cum ati vedea asa o relatie de completare sa zicem cu primaria sau cu o alta institutie publica sau un ONG sau ati avea nevoie de un parteneriat ca sa puteti sa va extindeti activitatea proiectelor

……de exemplu in momentul in care intentionam sa dezvoltam cursuri noi, un aspect de care ne lovim este existent standardelor ocupationale pentru ocupatia respective si daca nu exista un astfel de standard noi trebuie sa lucram la elaborarea respectivului strandard. Procesul nu este foarte simplu si probabil stiti dumneavoastra si din perspectiva validarii respectivului standard. Aici pentru noi este foarte important sa

putem sa colaboram cu cat mai multe institutii care pot sa fie publice, private evident, cu experienta reprezentativa in domeniul respectiv si sa putem cel putin sa validam impreuna respectivul standard occupational. Apoi normal este interesul nostru…..

IN – Puteti sa-mi dati un exemplu de meserie asa noua pe care v-ati…

…..de exemplu va spun la ce am lucrat noi, la ce am facut standard ocupational a fost ocupatia de "Inspector Resurse Umane", acum 6 ani de zile, 7 ani cand am autorizat cursul nu exista tipul standard occupational

IN - a nu exista?

…nu, si a trebuit sa facem noi ca furnizori de formare respectivul standard occupational

IN - si cat de util a fost…..foarte ultil, multi oameni si-au gasit locuri de munca, si din studii superioare si din studii medii

……extrem de util, sigur ca da, un standard ocupational odata vlidat de catre CNFPA este valabil stiti la nivelul intregii tari, deci toti furnizorii de formare vor folosi respectivul standard occupational, iar cursul de "Inspector Resurse Umane" este unul dintre cursurile noastre profesionale cele mai bune si care va spun din analiza concurentei, este unul dintre cursurile cel mai prezente si la alti furnizori de formare. Toate cheltuielile legate de elaborarea standardului ocupational sunt suportate de catre furnizori si aici cred ca ar trebui sa existe o mai mare implicare a resurselor publice zic eu

IN – Institutiile publice sa se implice sau dumneavoastra sa av adresati institutiilor publice si ei sa faca lobby sau..

……de exemplu CNFPA cred ca ar trebui sa fie mai mult implicat in elaborarea standardelor sau daca nu atunci sa sustina finaciar elaborarea acestor standarde ocupationale. Initial dânşii au avut un proiect cu Banca Mondiala cand au fost dezvoltate aproximativ 300 de standard ocupationale, iar ulterior celelalte s-au dezvoltat pe fondurile private sau venite de la institutiile care au vrut sa dezvolte cursurile respective. La fel tot ca un sprijin pe care noi l-am simtii din partea institutiilor publice ar fi promovarea certificatelor de competenta profesionala. Din pacate nu sunt foarte cunoscute la nivel national si nu sunt foarte cunoscute la nilevul angajatorilor, iar aici intervine cea mai mare problema cand cineva obtine un certificate de competent profesionala, si practic nu este recunoscut, dar au fost situatii in care au fost controversate certificatele de ITM, deci de o institutie care ar fi trebuit sa fie foarte familiarizata. Ma rog, noua ca institutie private ne este foarte greu sa dezvoltam o comunicare mai stransa cu ITM-urile,dar din partea CNFPEA ar putea sa existe o mai buna colaborare. De exemplu in continuare sunt persoane care prefer, am avut pentru cursul de contabilitate doua formule, cursul prin corespondenta si program de perfectionare respective curs prin corespondenta si evaluare de competente profesionale. Desi programmul de perfectionare presupune mai mare verificare pentru cursant, ca vine si sta o saptamana in Bucuresti, multi au preferat ca acel tip de formare Inca este mult mai credibila la noi formarea respectiv evaluarea in acest sistem oarecum traditional de formare. Certificatele de competenta sunt percepute uneori ca oarecum lipsite de importanta , de consistenta.

IN – E posibil, dar angajatorii nu dau si un test angajatului, eu cred ca da, iar certificatele sunt in intarirea faptului dupa parerea mea, ce putin din angatorii mai mici, pentru ei nu conteaza ca e diploma sau certificat, de fapt nu conteaza sa fie nici una nici alta, pana la urma conteaza competentele daca exista sau nu, dar cu atat mai mult este o intarire faptul ca exista o hartie, chiar si un certificat nerecunoscut, acum nu stiu cum functioneaza firmele noi si cu siguranta institutiile publice reactioneaza foarte nefavorabil certificatelor

….. institutiile publice da, cred ca sunt foarte constranse de a accepta certificatele cunoscute oficial.