

FOCUS GRUP

pentru identificarea nevoilor de calificări
 precum și a soluțiilor pentru îmbunătățirea calității
 în educația din domeniul construcțiilor

GALAȚI

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
 PROTECȚIEI SOCIALE
 AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL EUROPEAN
 POS DRU
 2007-2013



INSTRUMENTE STRUCTURALE
 2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
 CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
 OIPOSDRU



CASA DE MESERII
 A CONSTRUCTORILOR

PARTICIPANȚI

Echipa de implementare:

Viorica RADULIAN – coordonator activități CMC

Simion ILIE - expert coordonare conferințe și seminarii CMC

Stefano ORFEI - expert TILS

Invitați:

Anghel Felicia	Grupul Scolar Anghel Saligny
Negru Mihail	Inspectoratul de Stat in Constructii Galati
Ciobanu Valeriu	Sindicatul Familia Constructii Buzau
Carmen Tofan	AJOFM Galati
Daniela Uzuneanu	Primaria Municipiului Galati - sef serviciu personal
Marinela Olti	Colegiul Tehnic Energetic
Dna. Nastase	Viva Construct SRL
Damaschin Maria	Confort SA
Dumitru Patrascu	Sindicatul Concivia Braila
Biris Doina	Dedal Bahamat SRL
Claudia Stanculea	Grupul Scolar Gheorghe Asachi Galati
Ciuperca Alexandru	Sindicatul "Constructorul" Tulcea

PARTEA I

IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICARI SI A LIPSEI DE COMPETENTE

A. Nevoi de calificări

betoniști (4)	sudor autogen,
fierari-betoniști (3),	sudor electric,
dulgheri (2),	sudor polipropilena,
finisori,	mecanici utililaje grele,
pavator,	tinichigii restauratori,
tâmplar,	topometristi,
zidar, pietrar, tencuitor	maiștri constructori,
instalator tehnico-sanitar si gaze	ingineri constructori
instalator incalzire centrala si gaze	

Discuții

Munca betoniștilor este realizată de alte persoane decât cele calificate (dulgheri, fierari-betoniști etc) fără ca aceștia să cunoască specificul muncii respective.

Nu exista firme care sa aiba sudori polipropilenă, iar acest tip de lucrări nu se poate face fără personal calificat care să ofere garanție pentru lucrările respective.

Maiștrii constructori au rolul de a face legătura între șeful de echipa și șeful de șantier sau directorul tehnic. Această muncă de coordonare are un rol f important în creșterea productivității muncii.

Inginerii constructori lipsesc de pe piața muncii deoarece foarte mulți emigrează în străinătate unde obțin salarii mult mai bune.

B. Lipsa de competențe

Competențe generale

Competențe de relaționare

- Comportament inadecvat la locul de muncă
- Relații interumane deficitare
- Lipsa abilităților sociale
- Comunicare asertivă
- Lipsa atitudinii proactive
- Relații deficitare în cadrul echipei

Competențe de organizare

- Selfmanagement
- Planificarea diferitelor activități periodice (prioritizare)
- Managementul timpului de lucru
- Organizarea muncii

Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii
- Incapacitatea de a citi un plan

Discuții

Reprezentanții agenților economici, prezenți la discuție, au subliniat faptul că, în practică, se identifică trei tipuri de personal care „pun probleme” :

- cei care nu au niciun fel de abilități (nici teoretice, nici practice), în general sunt tinerii proaspăt absolvenți
- cei care au cunoștințe teoretice, dar nu au abilități practice, nu sunt pregătiți pentru munca de șantier, sunt în general tinerii absolvenți
- cei care declară a ști să facă totul, știu câte puțin din mai multe meserii, dar nu stăpânesc niciuna cum trebuie – este cazul celor mai în vârstă

De asemenea a fost subliniat faptul că, angajaților, le lipsesc competențele de organizare (prioritizare, organizarea diferitelor faze ale lucrării, managementul timpului de lucru etc.), a căror importanță este adesea subestimată, chiar dacă aceasta conduce la pierderi sigure de productivitate.

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



UNIUNEA EUROPEANĂ

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFONDUL SOCIAL EUROPEAN
POS DRU
2007-2013INSTRUMENTE STRUCTURALE
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
OIPOSDRUCASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

PARTEA A II-A

IDENTIFICAREA PROCESELOR NECESARE PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII ȘI CANTITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ DIN SECTOR

A. Formarea inițială și continuă

Conținut „snow-cards”

- Recunoașterea competențelor obținute în sistem informal și non-formal NU este gratuită pentru șomeri (dar există un proiect în acest sens);
- Lucrătorii nu sunt încurajați să beneficieze de recunoașterea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale.
- Programe și manuale vechi, iar evaluările se fac conform programei
- Lipsa flexibilității în recunoașterea competențelor pe traseul formativ în interiorul sistemului de învățământ și în afara lui.

Discuții

Procedura recunoașterii competențelor obținute în sistem informal și non-formal nu este suficient de uzitată deoarece ea nu este gratuită pentru șomeri, iar lucrătorii nu sunt încurajați de către angajatori să apeleze la această procedură deoarece, pentru aceștia, este mai profitabil să efectueze muncă calificată cu lucrători „necalificați”.

Tinerii ies de pe băncile școlii „direct necalificați” atât din cauza dotării materiale deplorabile, cât și din cauza programelor și manualelor vechi după care se face atât formarea elevilor, cât și evaluarea lor.

Profesorii înșiși deplâng existența unor centre de formare periodică unde să se realizeze o „*update*” a cunoștințelor pe care aceștia le dețin în funcție de noile materiale și tehnologii care apar.

B. Marketing și comunicare

Conținut „snow-cards”

- Lipsa publicității pentru calificările din construcții
- Lipsa de politicilor de marketing vis-a-vis de calificările din construcții
- Reducerea drastică a școlilor tehnice
- Credibilitatea nu reprezintă încă un capital în mentalitatea angajatorului, angajatului, persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Comunicare sporadică, deficitară, trunchiata cu instituțiile abilitate să sprijine angajatorii
- Comunicarea deficitară dintre instituții duce la greutate pe tot parcursul fluxului de lucru.
- Inexistența unui limbaj comun în termeni de competențe care să definească un post (din perspectiva angajator/formator/școală)

Discuții

Reprezentanții școlilor din domeniul construcțiilor au evidențiat faptul că baza de selecție a elevilor este foarte slabă, deoarece tinerii sunt mult mai atrași de liceele teoretice, mult mai valorizate. Pentru meseriile din domeniul construcțiilor persistă o imagine impregnată cu atribute precum mizeria, condițiile insalubre de muncă, munca fizică etc.

De altfel, pe aceste considerente și fără o legătură reală cu situația de pe piața muncii, s-a realizat o transformare a liceelor cu profil tehnic, în licee cu profil teoretic. Chiar și acolo unde au rămas, numărul claselor tehnice este foarte scăzut, iar în consiliile de administrație, dat fiind numărul din ce în ce mai mic de ingineri care participa, deciziile (financiare sau de alta natură) se iau în detrimentul specializărilor tehnice.

Reprezentantul AJOFM a subliniat faptul că lipsa unui limbaj comun în termeni de definire a ocupațiilor și a competențelor, conduce de foarte multe ori la un « dialog al surzilor » între angajatori, furnizorii de formare profesională continuă, furnizorii de formare inițială etc.

Inițiativa de a îmbunătăți permanent standardele ocupationale, nu se realizează așa cum ar trebui, deoarece este o muncă laborioasă și neplătită. Un vorbitor a subliniat faptul că se pot face aceste revizuiți cu finanțare prin fonduri structurale.

C. Anticiparea evoluțiilor pe piața muncii

Conținut „snow-cards”

- Nu există prognoze ale evoluției dezvoltării economice pe termen mediu și lung, care să determine reacția de proiectare formativă pentru formatori, școli, etc
- Migrarea forței de muncă către angajatorii care plătesc mai bine (mai ales către aceia care angajează la negru, fără a respecta toate reglementările legale)

Discuții

Pe termen lung, datorită instabilității economice, nu se poate face o prognoză foarte clară asupra lucrărilor și, implicit, a necesarului de forță de muncă.

Pe termen mediu, firmele de construcții, ar trebuie să comunice periodic care este necesarul de forță de muncă, dar acest lucru nu se întâmplă, fie deoarece nu cunosc această obligație, fie din cauza faptului că preferă să angajeze forță de muncă necalificată pe care să o plătească mai puțin.

Pe termen scurt se produce o deplasare a forței de muncă înspre acei angajatori care lucrează la “negru” sau la “gri”, acordând salarii reale mai mari decât cele pe care le poate oferi un angajator care plătește toate taxele și își respectă toate obligațiile.

Alte cauze ale schimbărilor ce intervin pe piața muncii din sector sunt sezonabilitatea lucrărilor și deplasările de șantiere dintr-o localitate în alta.

D. Implicarea stakeholderilor

Conținut „snow-cards”

- Dezinteresul tinerilor pentru educație
- Neimplicarea autorităților locale și a agenților economici
- Lipsa colaborării între familie, școală, mediul profesional și social
- Lipsa colaborării între angajatori și școlile care pregătesc lucrători în domeniu
- Angajatorul care asigură partea de practică nu este motivat pentru a susține formarea practică (nu se decontează cheltuielile materiale, cu utilități, resurse umane etc)
- Lipsa colaborării dintre școala și agentul economic
- Lipsa implicării formatorului în perioada de practică

- Implicarea agenților economici în stabilirea competențelor corespunzătoare calificărilor;

Discuții

Discuțiile au relevat pe de o parte o fractură între părinți, școală și mediul profesional caracterizată prin carențe de comunicare și dezinteres. Acest fapt pare a fi generat și de lipsa de „vizibilitate” cu privire la viitorul profesional al elevilor. Nici aceștia și nici familiile lor nu mai consideră școala ca fiind un factor de succes în reușita profesională ulterioară. Obiceiul prin care tinerilor merituoși li se ofereau burse pe timpul studiilor și locuri de muncă la finalizarea acestora nu mai reprezintă o practică uzuală în prezent, elevii venind uneori cu premii de la concursuri pe meserii constând în simple cartoane.

O altă problemă ridicată în cadrul discuțiilor a fost legătura dintre furnizorii de formare profesională inițială, furnizorii de formare profesională continuă și agenții economici. Școlile întâmpină dificultăți foarte mari în plasarea elevilor în stagii de practică, de foarte multe ori aceștia, atunci când sunt primiți în întreprindere, fiind direcționați spre alte activități (ocupații) decât cele pentru care au fost trimiși acolo. Întreprinderile, la rândul lor au deplâns faptul că sistemul nu este deloc incitativ pentru ele, deoarece firma are foarte multe obligații (ex. în materie de sănătate și securitatea în muncă etc), și nu i se decontează nici un fel de cheltuială (nici cele materiale, nici cele legate de resursa umană)

În privința furnizorilor de FPC, a fost ridicată problema faptului că aceștia iau toți banii, dar nu dau nimic întreprinderii la care se face partea practica. Chiar dacă societățile de formare au un lector pentru partea teoretica și unul pentru partea practică, cel al doilea are mai mult sarcini administrative, el nu-i asigura ucenicului nicio competență practică. Maistrul din întreprindere, care are acest rol, nu este plătit deloc pentru activitatea de tutorat pe care o efectuează în plus față de activitatea sa obișnuită.

E. Resurse materiale

Conținut „snow-cards”

- Lipsa unui poligon de practică care să fie administrat de formatori
- Lipsa unor centre de pregătire practică in domeniile pentru care este nevoie de forță de muncă calificată, finanțate de angajatori.
- Activitatea practică nu dispune de materiale pentru dezvoltarea abilitatilor practice
- Dotarea bazei materiale din școală
- Lipsa atelierelor de lucru și a materialelor pentru partea practică a formării

Discuții

Discuțiile au evidențiat lipsa unor ateliere de practică dotate corespunzător. Acestea ar fi extrem de utile mai ales pentru elevii din clasele mici (a-IX-a, a-X-a), deoarece prezența acestora în „producție” este destul

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane



de dificilă, având în vedere că nu au niciun fel de abilități practice și nici experiență pe șantier, iar responsabilitățile companiilor care-i primesc sunt extrem de mari.

Profesorii ingineri prezenți la discuție au subliniat faptul că dificultățile sunt mult mai mari, mergând până la lipsa materialelor chiar și pentru realizarea probelor practice la examenele de absolvire. *„De multe ori se fac liste cu necesarul de materiale, dar nu primim cele necesare din partea primăriei, iar, din această cauză, de multe ori, examenele practice se desfășoară mai mult pe hârtie”.*

