

# FOCUS GRUP

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

## IAȘI

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

## PARTICIPANȚI

### Echipa de implementare:

Viorica RADULIAN – coordonator activități CMC

Simion ILIE - expert coordonare conferințe și seminarii CMC

Stefano ORFEI - expert TILS

### Invitați:

Anda Tanasa	Colegiul Tehnic Gheorghe Asachi
Amariei Anca	General Construcții SA Piatra Neamț
Varvara Bucșa	Sindicatul Construcții Hidrotehnice Iași
Vasile Bradu	Sindicatul Moldoconstruct
Pintilie Cosmin	Alewijnse Training Centre Romania
Sulti Ighes	AJOFM Iași
Răbei Dumitru	ARACO - filiala Moldova - Iași
Mihoc Mihaela	Grup Școlar Anghel Saligny
Ilie Serediuc	SC Conagris Invest Iași
Carmen Burlibașa	Colegiul Tehnic Dimitrie Leonida

## PARTEA I

# IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICARI SI A LIPSEI DE COMPETENTE

### A. Nevoi de calificări

fierari-betoniști (3),	Masinist alimentare instalații cu apă
Constructori structuri din beton(2)	Zugrav
Pavator(2)	Montatori pereti si plafoane din gips carton
dulgheri (2),	Lucrator foraje orizontale
Tehnician topo-cadastru(2)	Mastru tehnician restaurator cladiri
Tehnician lucrări edilitare(2)	Tehnician Urbanism si amenajare teritoriu
Maiștri Electricieni (2)	Sudori
Mașinist la mașini pentru terasamente(2)	Laborant in construcții
finisori,	Maiștri constructori,
tâmplar,	Pietrar, tencuitor
instalator tehnico-sanitar si gaze	Deservent utilaje in constructii
instalator incalzire centrala si gaze	Tehnician peisagist
mozaicar, faiantar	Mastru constructor structuri beton
Izolatori	Inginer proiectant structuri
Lăcătuși in constructii	șef de echipă
Electricieni	

## B. Lipsa de competențe

### Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii, materiale, utilaje etc.
- Personalul pentru Maiștrii Constructori și Șefii de echipa este îmbătrânit

### Discuții

În această perioadă de tranziție ar fi bine să creștem pregătirea lucrătorilor prin îmbunătățirea competențelor acestora conform noilor tehnologii, materiale și utilaje apărute, pentru a ajuta relansarea economică.

Se observă un deficit în ceea ce privește personalul de încadrare și coordonare a echipelor de lucru (Maiștrii Constructori și Șefii de echipă), personalul fiind îmbătrânit. Aceste calificări sunt foarte importante pentru creșterea productivității pe șantier, având un rol organizatoric cheie.

Deși sunt școli de maiștri (pentru care s-a obținut acreditare după mari eforturi și investiții), înscrierile nu sunt suficiente pentru că nu corespund ca și condiții de acces deoarece selecția acestora nu se face exclusiv pe criterii de competență. În plus, pentru a se putea înscrie, ei trebuie să fie absolvenți de liceu.



## 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”

- Practica in producție sa aibă o pondere mai mare in formarea inițială.
- Gandirea unui sistem de invatamant in directia formarii de personal calificat (meseriași).
- Reducerea drastică a școlilor tehnice
- Desființarea școlilor de arte și meserii
- Revenirea la importanța notelor care acum nu acoperă nivelul de cunoștințe.
- școlile nu mai pregătesc maiștrii constructori si tehnicieni
- este nevoie de formare profesională continuă
- Formarea profesionala continua pentru angajați, conf. art 190 din Codul muncii trebuie sa fie realizată la interval de 2 ani
- Societățile de construcții nu investesc in perfecționarea continuă a personalului (cauza: dorința unui câștig imediat, nu există programe de investiții bine stabilite)
- Instruire organizata suplimentar fie de către antreprenori fie prin Inspectoratul școlar pentru maiștrii de practica si pentru profesori, referitor la noile tehnologii si materiale.

### Discuții

În cadrul dezbaterilor s-a constatat tendința continuă și progresivă de reducere a școlilor tehnice și mai ales s-a subliniat gravitatea desființării Școlilor de Arte și Meserii, această măsură având consecințe grave în viitor în privința asigurării pieței muncii cu personal calificat de nivelurile 1 și 2. Elevii care vor fi nevoiți să facă liceul tehnologic (prin lipsa altei opțiuni de diplomă de nivel mai redus) vor avea cu totul alte

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



expectanțe la finalizarea studiilor (să lucreze ca tehnicieni, să continue studiile etc) și nu vor mai accepta slujbe încadrate în niveluri inferioare de calificare.

Pe de altă parte, această trecere la liceul tehnologic este însoțită de o reducere a numărului de ore de practică, ceea ce conduce la formarea unor absolvenți ce nu vor avea exersate abilitățile practice specifice calificării pentru care se pregătesc și obțin o diplomă.

În ceea ce privește Formarea profesională continuă, importanța acesteia a fost subliniată în primul rând pentru cazul maiștrilor care ar avea nevoie de o actualizare a cunoștințelor pe care aceștia le dețin în prezent. În Iași, profesorii ingineri constructori beneficiază de cursuri de formare continuă în cadrul Facultății de profil, fapt ce îi face mai puțin vulnerabili la evoluțiile înregistrate în întreprinderi.

Promovarea sistemului de certificare de competente obținute în urma experienței de muncă este foarte puțin realizată nefiind cunoscută nici de angajatori și nici de angajați.

## B. Marketing și comunicare

### Conținut „snow-cards”

- Lipsa publicității pentru calificările din construcții
- Lipsa de politici de marketing vis-a-vis de calificările din construcții
- Lipsa perspectivelor pentru tinerii absolvenți a unei școli tehnice
- Credibilitatea nu reprezintă încă un capital în mentalitatea angajatorului, angajatului, persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă.

### Discuții

Repartizarea computerizată nu ajută tinerii creând debusolare și incapacitate de alegere conștientă a unei cariere.

Dezinteresul progresiv pentru formarea în calificările specifice domeniului construcțiilor s-a produs și datorită imaginii indezirabile a unui domeniu în care se muncește brut, în condiții grele și murdare. Nu există stimulare și nu există cultura muncii și a mândriei profesionale (așa cum este ea întâlnită în Germania de exemplu). Cei care ajung să studieze în școlile cu profil tehnic par a se simți mai degrabă într-un fel de alegere forțată, identificând cu greu perspectivele din viitor, chiar dacă acestea există și sunt poate mai interesante decât pentru alte specializări.

Și AJOFM are avea nevoie de promovarea și cursurilor de formare profesională continuă din cadrul Centrelor de pregătire județene deoarece întâmpină dificultăți în formarea grupelor, deși cursurile sunt gratuite și se oferă și perspective de angajare.

## 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.

Evoluția domeniului a dus la scăderea nr de lucratori ajungând în prezent la câteva sute de mii fata de cca 1 milion în trecut.

În viitor se previzionează o lipsă pe piața forței de muncă datorită migrării acesteia.

Programele de infrastructură (investițiile statului în general) nu sunt transparente și de aceea angajatorii nu pot face prognoze pe termen scurt sau mediu pentru a fi în măsură să solicite școlilor informațiile necesare pentru a realiza programa și planul de școlarizare în funcție de cererea de pe piața muncii.

Din partea ARACO, a venit propunerea de realizare a unei baze de date și a unei proceduri prin care societățile de construcții să raporteze periodic (la 6 luni sau la un an) nevoile de formare pe calificări care să fie accesibile și mediatizate în rândul furnizorilor de formare atât inițială cât și continuă, pentru a se îmbunătăți corelarea cererii de forță de muncă calificată cu oferta de pe piața muncii.

S-a mai propus de asemenea instituționalizarea unei legături de cooperare între AJOFM și agenții economice din construcții pe latura de predicție a nevoilor de formare.

## D. Implicarea stakeholderilor

### Conținut „snow-cards”

- Lipsa colaborării între familie, școală, mediul profesional și social

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

- Lipsa colaborării între angajatori și școlile care pregătesc lucrători în domeniu
- Comunicare deficitara intre scoli si angajatori
- Colaborare cu avantaje reciproce între firmele de construcții și școli.
- Școala formează baza teoretică, iar angajatorul trebuie să-și asume partea de practică (dezvoltare abilități practice) care să finalizeze procesul de învățare.
- Angajatorul care asigură partea de practică NU este motivat pentru a susține formarea practică
- Urmărirea în timp a evoluției forței de muncă încă din faza de formare în școală, și implicarea în formare( în ultimul an ) a firmelor care dispun de noi tehnologii
- Gruparea unor de societati de profil in Holdinguri teritoriale care realizeze continuarea formarii si specializarii profesionale a personalului.

## Discuții

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)

Chiar dacă întreprinderile s-ar implica în formarea elevilor sau în acordarea unor burse, acestea nu au siguranța ca elevii vor și integra unitatea, deoarece, în prezent, nu există nicio posibilitate de a-i constrânge să nu plece, spre alte joburi mai bine plătite sau în străinătate.

## E. Resurse materiale

### Conținut „snow-cards”

- Activitatea practică în atelierele școlii nu dispune de materiale pentru dezvoltarea abilităților practice
- Finanțări din partea firmelor pentru materiale didactice moderne; fără dotări suplimentare a atelierelor școlii, nu se poate vorbi de abilități practice a absolvenților învățământului inițial.



- ☐ Calitatea formării s-ar putea realiza prin dotarea scolilor profesionale cu tehnică nouă care se aplică în prezent, care sa ajute atat maistrul de practică, și profesorul cât și elevul pentru dobândirea abilităților practice în context real de muncă (șantier).

## Discuții

Școala oferă baza teoretică pentru pregătirea elevilor, dar pentru formarea deprinderilor practice este nevoie de dotări cu echipamente și materiale a atelierelor școală.

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