

FOCUS GRUP

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

CLUJ



PARTICIPANȚI

Echipa de implementare:

Viorica RADULIAN – coordonator activități CMC

Simion ILIE - expert coordonare conferințe și seminarii CMC

Stefano PELTRINI - expert TILS

Invitați:

Aurora Gligan	Colegiul Tehnic Anghel Saligny
Sarmasan Ioan	Sindicatul Grup IV Instalatii
Munteanu Augustin	ARACO - Filiala Cluj
Nistor Ioan	Grup 4 Instalatii SA Cluj Napoca
Constantin Cascaval	Cartel Bau SA Cluj Napoca
Mircea Prunean	Modern Bau SA
Radu Deac	Sindicatul Familia Ardeal

PARTEA I

IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICĂRI ȘI A LIPSEI DE COMPETENȚE

A. Nevoi de calificări

dulgher (7) ¹	Inginer ofertare
izolator (5)	Ingineri proiectanți
deservent utilaje de construcții (4)	Instalator ventilare și condiționare aer
electrician(4)	lăcătuș în construcții
Instalator alimentare apă, tehnico-sanitare (3)	macaragiu
sudor PEHD (3)	mecanici utilaje construcții
Instalator gaze (2)	Tehnician normarea muncii
Sudor autorizat (2)	Tehnician topo-cadastru
Laborant în construcții (2)	Tehnician în construcții și lucrări publice
tehnician topo(2)	Tehnician urbanism și manenajare teritoriu
coordonator formare de lucru	Zidar
Coordonator punct de lucru(Șefi echipă)	
coordonator/specialist SSM	
electrician autorizați ANRE	
fierar-betonist	
Faianțar-mozaicar	

¹ Cifra ce figurează între paranteze reprezintă numărul de menționări

B. Lipsa de competențe

Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii
- Managementul proiectelor
- Managementul costurilor și dezvoltării
- Aplicarea noilor tehnologii
- Funcționarea utilajelor de mică și mare complexitate
- Pregătirea tehnică a proiectelor

Competențe generale

- Asigurarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă
- Asigurarea calității lucrărilor(controlul tehnic de calitate pe faze determinante; garanția calității materialelor și a echipamentelor)
- Organizarea lucrărilor(resurse, aprovizionare, managementul timpului etc.)

Competențe atitudinale

- Respectarea ierarhiei
- Competențe cheie(sociale și civice, antreprenoriale, comunicare, a învăța să înveți, etc.)
- Responsabilitatea execuției

Discutii

Este o problemă de educație/cultură care duce la lipsa performanțelor în meserie.

În condițiile în care tehnologiile evoluează rapid, se impune să se acorde o importanță deosebită autoperfecționării la toate nivelurile. Autoperfecționarea duce la competitivitate. Necesitatea dezvoltării aptitudinilor, pentru a se putea face față creșterii tot mai mare a volumului de informații; decalajul față de dezvoltarea tehnologică din alte țări europene, impune autoperfecționare continuă. Cele mai multe

dificultăți în autoperfecționare, încep de la vârful piramidei, de la management, întrucât și mentalitatea managerială trebuie schimbată și orientată către dorința de dezvoltare.

Trebuie găsit un sistem de selecție bazat pe aptitudini în alegerea unei meserii, mai ales la intrarea în sistemul inițial de formare.

Un procent semnificativ dintre elevii școlilor de construcții urmează cursurile facultății de construcții.

Trebuie însă să se înlăture mentalitatea conform căreia profesorul trebuie să furnizeze toate informațiile. Elevii trebuie să conștientizeze și să-și asume responsabilități, să-și culeagă informațiile singuri citind prospectele și instrucțiunile de lucru. Este o foarte mare provocare pentru cei din sistemul de învățământ, mai ales învățământ tehnic, în a învăța elevii "să învețe"- formarea unei atitudini orientate către autoperfecționare și învățare pe tot parcursul vieții.

Crearea unei conștiințe a muncii și a lucrului bine făcut, în contextul unui management corect al costurilor și al timpului de lucru.

C. Posibile cauze care duc la lipsa personalului calificat pe piața muncii în construcții

- Obiectivul UE ca până în 2010 85% dintre tinerii să fie absolvenți de liceu, va duce la absolvenți fără o specializare;
- Învățământul este axat pe generalități.; Planul de învățământ conține prea puține ore de specialitate și de practică; Școala oferă baza teoretică a pregătirii acestora, de aceea tot mai des a fost subliniată problema formării deprinderilor practice prin alocare de mai multe ore de practică.
- Lipsește motivația financiară și a lucrului bine făcut atât în sistemul de educație cât și la nivelul managementului firmelor de construcții.
- Problemele existențiale zilnice și lipsa motivației financiare duc la lipsa preocupării /dezinteres pentru autoperfecționare sau formare continuă;
- Sunt preferate calificările care nu cer efort fizic deosebit și motivația financiară este mai atractivă.
- Lipsa de disciplină în muncă; deficit de tehnicieni, maștrii (lideri care să fie exemple pentru cei din subordine);
- Lipsa stimulentele morale(concursuri, competiții) și a atracției către muncă (se dorește obținerea de venituri mari obținute fără mare efort);
- Lipsa de susținere (fidelizare) din partea angajatorului

D. Calificări importante prin gradul de înalt de specializare

maistru instalator	Maistru/șef echipă
Manager de proiect	Diriginte de șantier
Inginer ofertare	Inginer proiectant

Personalul pentru **maistrii constructori** și **șefii de echipă** este imbatranit. Aceste calificari sunt foarte importante din punct de vedere organizatoric pe un șantier. Maistrul este un liant, o verigă foarte importantă în organizarea activității în șantier; el asigură fluenta și eficiența activității din șantier. S-a încercat suplینirea acestora, prin plasarea unor ingineri tineri pe aceste poziții. Unii sunt interesați în a învăța de toate alții însă, consideră frustrantă această poziție.

Inspectoratul de stat în construcții autorizează (examinează) personalul pentru: Laborant în construcții, Inginer proiectant, Diriginte de șantier și cele din domeniul asigurării calității lucrărilor.

Există unele meserii unde trebuie acordată o atenție deosebită perfecționării (ex: în domeniul electric, al instalațiilor de gaze, al instalațiilor de ridicat, cazanelor și instalațiilor sub presiune, instalațiilor pentru prevenirea și stingerea incendiilor, alte instalații speciale), unde o bună pregătire este o condiție esențială în prevenirea accidentelor de muncă și a daunelor materiale.

Calitatea lucrărilor se relaționează cu calitatea pregătirii lucrătorilor. Managementul trebuie să impună calitatea personalului și a execuției. Trebuie creat un sistem eficient și practic de performanță („ne pricepem la toate dar la nimic bine”). Crearea unor criterii bazate pe competență (în termeni de cunoștințe, abilități practice și competențe atitudinale) în evaluarea absolvenților pe toate nivelurile (preuniversitar și chiar universitar).

Procedura licitativă a lucrărilor determină lipsă de calitate în execuție.

S-a argumentat, cu exemple, importanța necesității perfecționării Inginerilor proiectanți de structuri.

Inginerii ofertanți (licitații pentru atribuirea lucrărilor) trebuie să aibă cunoștințe solide în domeniul pentru care ofertează, în completarea celor de achiziții publice.

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”

- Învățământul profesional este insuficient și inadecvat din cauza dispariției școlilor profesionale, și a școlilor de maiștri.
- Formarea continuă este un concept nu f. cunoscut și practicat. Pe de o parte lucrătorul nu este interesat sau nu deține informații, pe de altă parte la nivelul managementului firmelor de construcții nu este agreat datorită costurilor implicate deși este o prevedere a codului muncii.
- Se impune creșterea numărului de ore alocate practicii prin planul de școlarizare
- Formarea competențelor cheie (disciplina muncii, asumarea responsabilităților, autoperfecționare, comunicare și lucrul în spirit de echipă, etc.)
- Eliminarea concesiilor la examenele finale pot diminua greutățile întâmpinate atât de angajator cât și de angajat în executarea sarcinilor de serviciu.
- Repartizarea computerizată pentru intrarea în învățământul profesional și tehnic.
- Reducerea drastică a școlilor tehnice

Discuții

Învățământul este axat pe generalități și nu punctual în relație cu realitatea din șantier.

În contextul desființării școlilor profesionale, a școlilor de maiștri și al trecerii spre liceele tehnice, s-a menționat că în sistemul românesc de învățământ este greșit înțeleasă noțiunea de “liceu”. În liceele din alte țări europene, absolventul poate practica o meserie, întrucât a dobândit în liceu cunoștințele și abilitățile practice necesare. În România un absolvent de liceu poate practica un “ansamblu” de calificări nefiind specializat pe o anumită calificare.

În ceea ce privește problema informațiilor predate în școală, s-a afirmat ca acestea sunt adaptate cerințelor pieței muncii, dar lipsește legătura lor cu practica.

Programa școlară adresată celor ce vor să lucreze în domeniul construcțiilor, **orele de desen tehnic de construcții au fost reduse până la 2 ore săptămânal**, ceea ce este insuficient.

Cât privește cei nou-admiși în liceele tehnice, devin elevi ai acestor instituții în urma unor repartizări computerizate, se încearcă orientarea lor către meseria de constructor, în ciuda unei evidente lipse a asumării responsabilității și a motivației, observată de către cadrele didactice.

Repartizarea computerizată în învățământul inițial nu ajută tinerii în alegerea unei cariere în construcții, aceștia fiind atrași de ocupații cu câștiguri mari obținute fără prea mare efort fizic (muncă în construcții este solicitantă, grea, murdară, și fără avantaje materiale substanțiale)

Angajaților tineri, le lipsesc următoarele: motivația de a învăța mai mult; puterea exemplului personal, atitudinea (asumarea responsabilităților, puterea de decizie, disciplina); capacitatea de a pune în practică informațiile dobândite în școală.

S-a menționat, de asemenea, discrepanța între timpul lucrat, calitatea muncii și așteptările financiare ale celor ce activează în sectorul construcțiilor (mai ales cei tineri).

B. Marketing și comunicare

Conținut „snow-cards”

- Lipsa politicilor de marketing vis-a-vis de calificările din construcții
- Promovarea conceptului de „policalificare”, prin identificarea calificărilor complementare.

Discuții

Promovarea calificărilor în domeniu, prin **marketing direct la sate** unde există viitorul forței de muncă din construcții.

Fundamentarea solidă a planului de școlarizare direct de către colegiu, duce la obținerea aprobării pentru mai multe clase de specialitate.

Nu există stimulare și nu există cultura muncii și a mândriei profesionale.

Lipsa de preocupare pentru atragerea tinerilor în formarea pentru calificări în domeniul construcțiilor.

Conceptul de „policalificare” trebuie înțeles prin utilizarea eficientă a forței de muncă (eliminarea timpilor morți în execuția lucrărilor). În cadrul altor focus grupuri, mici antreprenori au afirmat că nu prefera muncitorii poli-calificați, întrucât pentru aceștia este necesar un nivel mai ridicat de salarizare.

Poli-calificarea este utilă, întrucât este dificilă atragerea tinerilor pe șantiere, dar, având mai multe calificări, sunt mai mari șanse ca aceștia să își păstreze locul de muncă.

Această ipoteză a fost infirmată fiind argumentată astfel:” Patronii constructori formați preferă acești muncitori policalificați, pentru a eficientiza activitatea; această mentalitate se poate regăsi la firmele mici”.

Totodată dacă muncitorii ar avea cunoștințe privind normarea muncii și valoarea muncii lor, ar avea un instrument prin care să poată solicita patronului un salariu mai mare.

Prezența antreprenorilor în consiliul de conducere a instituțiilor de educație pentru elaborarea planului de învățământ.

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

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 societății a dus la scăderea numărului de lucrători ajungând în prezent la câteva sute față de cca 1 milion în trecut. În această perioadă de tranziție ar fi bine să creștem pregătirea lucrătorilor pentru relansarea economică și îmbunătățirea competențelor acestora conform noilor tehnologii.

Programele de investiții în infrastructura nu sunt transparente și de aceea angajatorii nu pot face prognoze pe termen scurt sau mediu pentru a fi în măsură să solicite școlilor introducerea în planul de școlarizare calificări conform cererii de pe piața muncii.

Numai firmele mari care contractează lucrări pe termen lung , pot face prognoze privind necesarul de formare.

Se menționează că trebuie asumat și un grad de risc privind estimarea necesarului de forță de muncă și implicit a necesarului de formare.

O modalitate eficientă de fundamentare a planului de școlarizare se face prin aplicarea unor chestionare la marile firme de construcții.

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

Chiar și așa alocarea claselor de specialitate nu corespunde în totalitate nevoilor pieței muncii, însă asta se datorează rigidității sistemului de învățământ care nu poate să-și adapteze resursele – umane, materiale, financiare – într-un ritm foarte rapid.

D. Implicarea stakeholderilor

Conținut „snow-cards”

- Lipsa perspectivelor pentru tinerii absolvenți ai unei școli tehnice
- Lipsa colaborării între familie, școală, mediul profesional și social
- Lipsa colaborării între angajatori și școlile care pregătesc lucrători în domeniu
- 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
- Societățile de construcții nu investesc în perfecționarea personalului(dorința unui câștig imediat)

Discuții

Contribuția firmelor mari prin acordarea unor burse, stimulente, sau posibilități de a efectua stagii de practică.

Parteneriate între facultățile de construcții și firme sau organizații/ asociații patronale.

Crearea unui cadru comun de îmbinare a cerințelor angajatorilor cu calitatea formării.

Scutirea de la plata taxelor a unor firme ce acordă burse pentru formarea inițială, sau acordarea unor puncte în plus la licitație.

Firmele care sponsorizează să fie scutite de taxe sau să aibă niște facilități.

Elaborarea unei legislații pentru oferirea burselor și pentru reglementarea voluntariatului (model UE).

Consolidarea legăturilor între principalii actori din sectorul construcțiilor: instituții de formare, angajatori, asociații, instituții ale statului.

Găsirea unor modalități de asociere a firmelor sau a asociațiilor patronale cu instituțiile de învățământ

A fost admis faptul ca este destul de greu să convingă actorii mai mici să participe la acest gen de evenimente; firmele mari conștientizează mai ușor necesitățile angajaților și sunt mult mai deschise acordării de burse.

Cu toate acestea, este important să se găsească o structură de asociere a actorilor, mai mici sau mai mari, pentru întreprinderea unor acțiuni comune în direcția armonizării cererii de forță de muncă calificată a pieței muncii cu oferta de formare.

F. Asigurarea calității

Conținut „snow-cards”

- Dotarea cu scule ,dispozitive și verificatoare moderne și eficiente
- Lipsă documentație(proiectul trebuie personalizat).
- Controlul tehnic de calitate a lucrărilor pe faze determinante
- Supunerea la rigorile de execuție solicitate de proiect
- Garanția calității materialelor și echipamentelor
- Lipsa personalului calificat, atât la nivel de management, cât și la nivelul celor ce realizează efectiv lucrarea
- Punctarea cerințelor de bază pentru fiecare etapă
- Cunoașterea standardelor de execuție și de calitate

Discuții

Proiectul când ajunge la executant trebuie să conțină toate elementele de personalizare(desene și parte scrisă).

Toți cei implicați în execuție trebuie să cunoască proiectul înainte de începerea lucrărilor. Totuși la punctul de lucru în șantier, nu sunt consultate de șefii punctelor de lucru.

Colaborarea între proiectant și executant trebuie să fie constantă. La predarea pe faze de execuție se întocmesc documentele justificative însoțite de desene. La final se întocmește cartea tehnică a construcției trebuie să conțină toate documentele(financiare, certificate de calitate a materialelor utilizate, rap de execuție etc.).

Documentația de execuție nu este studiată până la cel mai mic detaliu. La începerea lucrării trebuie elaborat un desfășurator al execuției-faza de pregătire a realizării lucrării.Trebuie punctate cerințele de bază(proiectul tehnic). Actele de calitate trebuie cunoscute de executant.

În general există proceduri de asigurare a calității dar sunt necesare tot timpul improvizații. Documentația din șantier nu este consultată.

Cunoașterea și respectarea standardelor și normativelor de calitate este esențială pentru asigurarea calității lucrărilor , care în uștimă instanță depinde de gradul de profesionalism, implicare și competențe profesionale a executantului.

Realizarea la standardele de calitate impuse, depinde de calitatea lucrătorilor și gradul lor de calificare.

Controlul tehnic de calitate pe fazele determinante este esențială în realizarea lucrărilor, fiind un indice de eficiență(încadrarea în normele de timp) și reducere a costurilor materiale.

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

