

# FOCUS GRUP

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

## BRAȘOV

## PARTICIPANȚI

### Echipa de implementare:

Viorica RADULIAN – coordonator activități CMC

Simion ILIE - expert coordonare conferințe și seminarii CMC

Stefano Orfei - expert TILS

### Invitați:

Brașoveanu Ildiko Colegiul Tehnic de Construcții și Arhitectură

Marmalichi Georgeta AJOFM Brașov

Ion Bunghez ARACO - Filiala Brașov

Crețu Constantin Sindicatul” Hercule „ Alba Iulia

Constantin Bădilă CRFPA-Brașov

Molnar Csaba Inspectoratul Școlar Brașov

Lăutaru Nicu S.C INSTALAȚII TRUST S.A Brașov

Blahoianu Gheorghe S.C COBCO S.A Brașov

## PARTEA I

# IDENTIFICAREA NEVOILOR DE CALIFICĂRI ȘI A LIPSEI DE COMPETENȚE

### A. Nevoi de calificări

Alpiniști utilitari	Tehnician lucrări edilitare
coordonator formație de lucru	tehnician peisagist(2)
dulgher	tehnician urbanism și amenajarea teritoriului
Dulgher(2) <sup>1</sup>	Zidar(3)
Electrician în construcții	zugrav
faianțar	
fierar-betonist(2)	
inginer constructor	
inginer proiectant în construcții	
Instalator gaze, apă canal	
Instalator ventilare și condiționare aer	
izolator	
Izolator lucrări speciale(2)	
lucrător rigips	
Maistru	
mașinist instalații alimentare cu apă	
Montator schele și eșafodaje	
Operator sudare țevi și fittinguri	

<sup>1</sup> Cifra ce figurează între paranteze reprezintă numărul e menționări

## B. Lipsa de competențe

### Competențe specifice

- Competențe raportate la noile tehnologii

### Discutii

Referitor la dezvoltarea tehnologică tot mai accelerată, s-a încercat identificarea unor soluții pentru ca angajații să fie mereu la curent cu noile tehnologii și materiale:

- O primă soluție propusă a fost ca, odată cu introducerea unor noi tehnologii, să fie aduși și specialiștii care să instruiască lucrătorii în legătură cu modul de lucru, proceduri de lucru cu noile tehnologii sau materiale.
- Trimiterea angajaților la cursuri de perfecționare

S-a atras atenția asupra faptului că nu trebuie căzut în capcana mentalității conform căreia, dacă un angajat consideră că poate executa câteva tipuri de lucrări, va ști automat cum să folosească noile tehnologii/ materiale/ echipamente

O actualizare a cunoștințelor legate de noile tehnologii se mai realizează cu ajutorul inginerilor din companie. Perfecționarea lucrătorilor se poate face și în sistemul "learning by doing". Ex: perfecționarea lucrătorilor cu rigips s-a făcut prin angajarea celor veniți din străinătate, iar lucrătorii au fost instruiți la locul de muncă.

Important este ca lucrătorii să fie mai apoi urmăriți să și respecte în practică aceste tehnologii / proceduri noi. Când tehnologiile sunt mai complicate mai complexe (ex. sudură polifuziune), atunci este necesară instruirea prin cursuri.

O piedică majoră pentru unele firme, în ceea ce privește specializarea, este reprezentată de costuri. Obligația patronului este de a perfecționa personalul atunci când implementează noile tehnologii (ex. agrementarea termosistemului de anvelopare)

Lipse de competențe legate de noile tehnologii au fost identificate pentru calificările: sudori în polifuziune, instalatori centrale termice, montatori pereți rigips, izolator hidrofug, confecționar geam termoizolant.

Programele de formare sunt structurate pe module dar, dat fiind că acestea sunt revizuite de principiu la 4 ani, introducerea de module de specializare nu se poate face la momentul apariției noilor tehnologii.

Deși legislația prevede că se poate face formare modulară, totuși acest lucru nu se întâmplă în practică.

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

- Necunoașterea noilor tehnologii

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

- Dotare tehnico-materială slabă a întreprinderilor dar și a școlilor
- Calitatea umană a lucrătorilor din domeniu.
- Colaborare slabă între firme și liceele de specialitate
- Lipsa motivației financiare
- Lipsa altor surse de subzistență (se acceptă munca pe șantier ca alternativă, deși nu au afinități pentru meseria de constructor)

## D. Calificări importante prin gradul de înalt de specializare

Alpinist utilitar	Instalator gaze și încălzire centrală
Arhitect	Instalator tehnico-sanitare și gaze
Confecționar geam termoizolant(2)	Tehnician lucrări edilitare
Coordonator formație de lucru	Tehnician peisagist(4)
Inginer cadastru	Topograf
Inginer constructor	Mastru constructor
Inginer proiectant	Mastru instalator

Piramida de șefi (Sefii punctelor de lucru, Maistri și Ingineri ) trebuie să fie bine pregătită profesional și să aibă competențe de organizare, planificare, comunicare, fiind veriga esențială în desfășurarea în bune condiții a lucrărilor. Pe lângă aceste competențe ei au obligația de pregătire a personalului din subordine privind procedurile de lucru.

Colegiul Tehnic din Brașov este autorizat ca furnizor de formare pentru Maiștrii Instalatori, fiind la a treia promoție. De aproximativ 3 ani de zile se manifestă o cerere foarte mare pentru maiștri constructori. Până în prezent, completarea claselor s-a realizat destul de ușor.

Sistemul de certificare a competențelor dobândite prin experiență de muncă nu este recunoscut de toți angajatorii. În unele companii Certificatele de competențe profesionale sunt totuși recunoscute sub rezerva unei perioade de probă.

## 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”

- Lipsa instruirii pe module de specializare ( tehnologii noi , materiale/ echipamente noi).
- Lipsa competențelor relaționate la noile tehnologii
- Lipsa fondurilor pentru dotarea școlilor( materiale, echipamente)
- Ore de practică insuficiente pentru formarea deprinderilor practice
- Dispariția Școlilor de Arte și Meserii

### Discuții

Inerția de reformulare a programelor de formare, datorată procedurilor de autorizare.

Acreditarea școlilor pe noi specializări este un proces greu și costisitor.

Chiar dacă există cerere pentru unele specializări, elevii nu sunt atrași de calificări care implică efort fizic ( ex. fierar-betonist) .

În învățământ noutățile tehnologice ajung târziu. De aceea este necesar ca relația între agenții economici și școală să fie foarte strânsă. O altă soluție este de-a se organiza cursuri de instruire modulare ( in sistem FPC ) la cererea întreprinderilor.

Clasele de specialitate din cadrul liceelor vocaționale sunt organizate în funcție de cadrele didactice existente pe specialități, și nu corespunde de cele mai multe ori solicitării angajatorilor.

## B. Marketing și comunicare

### Conținut „snow-cards”

- tendința de a se pricepe „la toate” a lucrătorilor
- Salarii nemotivante
- Colaborare slabă între firmele de construcții și liceele tehnice de profil
- Lipsa de atractivitate către ocupații din domeniul construcțiilor.

### Discuții

Necesitatea unui loc de muncă, ceea ce îi determină pe mulți dintre cei ce activează în sectorul construcțiilor ca, la angajare, să declare mai multe competențe decât dețin în realitate; Această atitudine este încurajată și de firme, întrucât o firmă nu își poate permite să folosească un angajat doar pentru un singur tip de sarcini, astfel preîntâmpinându-se și situațiile de somaj, ce pot surveni la încheierea unor lucrări mari.

S-a subliniat necesitatea implicării cadrelor didactice în consilierea și orientarea elevilor.

Absolvenții liceelor de profil caută să se reorienteze către alte ocupații care oferă condiții de muncă mai ușoare și mai bine motivate financiar. Se aproximează că dintr-o clasă de 20 de elevi, aprox. 5 își doresc să devină constructori.

Motivația financiară duce la migrarea forței de muncă în străinătate sau orientare către dezvoltarea unei afaceri proprii ( în special a celor întorși din străinătate).

La nivelul marilor companii însă, există o bună comunicare cu instituțiile de formare inițială, acestea implicându-se activ prin susținere financiară ale evilor participanți la concursul pe meserii organizat la nivel județean în luna aprilie ac. Trebuie însă ca instituția școlară să se implice și să caute noi modalități de dezvoltare a parteneriatelor cu agenții economici.

Au fost prezentate exemple de bună practică prin încheierea unui parteneriat cu o școală din Germania, care a dorit să organizeze cursuri de școlarizare pentru calificare de Montator pardoseli. Există însă diferențe între sistemele de educație care trebuie rezolvate.

Au fost create posibilități ca profesorii și măștrii instructori să participe la cursuri de perfecționare pe noile tehnologii ( cu sprijinul firmei Hankel).

## C. Anticiparea evoluțiilor pe piața muncii

### Conținut „snow-cards”

- Incertitudinea contractării de lucrări
- sezonalitatea lucrărilor influențează prognoza necesarului de calificare/ formare .

### Discuții

Incertitudinea contractării de lucrări duce la imposibilitatea elaborării unei strategii în formare.

Există o strategie de dezvoltare la nivel național, care se adoptă și la nivel regional funcție de posibilitățile administrației locale sau de disponibilitatea școlilor.

S-a menționat importanța prognozelor pe termen lung, realizate de firmele ce activează în domeniul construcțiilor, deși acesta este influențat de climă, condiții economice, forță de muncă etc.

Au fost abordate și procedurile de achiziție publică, ce uneori ridică probleme serioase în sensul că pentru a câștiga o lucrare în caietul de sarcini sunt prevăzute salarii scăzute și retribuirea „la negru”.

S-a avansat ideea că pentru a păstra forța de muncă, lucrătorii trebuie să aibă mai multe calificări.

La nivelul companiilor în sistem închis se face această poli-calificare. Deși legislativ există posibilitatea de a califica personalul prin programele de formare cu gratuitate de 50% oferite de AJOFM, firmele fie nu cunosc această posibilitate, fie preferă să plătească cursurile a 10 lucrători, decât să se întocmească documentația pentru pregătirea personalului prin Centrele de Formare Profesională a Adulților și să se supună monitorizării în următorii 3 ani.

O soluție este recrutarea din zone învecinate a personalului necesar derulării unor lucrări. Aceasta ridică o altă problemă- inerția în mobilitatea forței de muncă .

În privința mobilității forței de muncă, s-au adus în discuție distanțele ce implică naveta, neîntâlnirea ofertei cu cererea de muncă, lipsa poli-calificării (datorită dezinteresului manifestat de lucrători).

Costurile pe care le implică naveta sunt, de multe ori, un impediment în calea mobilității lucrătorilor, aceștia preferând de multe ori ajutorul de somaj în locul unui salariu pentru care trebuie să facă naveta.



## D. Implicarea stakeholderilor

### Conținut „snow-cards”

- Lipsa colaborării între angajatori și școlile care pregătesc lucrători în domeniu
- Întâmpinarea greutăților în efectuarea practicii pe șantier
- Legislația în domeniul muncii nu este făcută în avantajul angajatorilor
- Agenții economici nu oferă perspective sigure de angajare elevilor/studentilor practicanți

### Discuții

Programul de practică de o zi/săptămână, duce la refuzul de a primi elevi în practică pe considerente de riscuri implicate și cheltuieli necesare.

A fost propusă ca soluție comasarea orelor de practică ( 6 luni consecutiv) la sfârșitul ciclului de învățământ, ceea ce ar aduce beneficii în dezvoltarea abilităților practice ale cursanților.

Sunt totuși agenți economici care primesc cursanți la practică mai ales studenți, oferindu-le posibilitatea de a efectua practică în fiecare an. Pentru cei care se remarcă se oferă după absolvire un post.

Instruirea practică a eleviilor de la liceele cu profil de construcții prevede a se efectua 9 ore pe săptămână, dar firmele nu sunt dispuse să primească tineri în stagiul de practică sau, dacă sunt dispuse, au puncte de lucru la distanțe ce implică naveta, iar elevii nu dispun de banii necesari cheltuielilor de transport.