



INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

**PARTICIPAREA TINERILOR LA EDUCAȚIA NONFORMALĂ.
OPORTUNITĂȚI ȘI OBSTACOLE**

Coordonatori:

Iulian Neacșu-Dalu

Corina-Cristiana Neacșu-Dalu

Decembrie 2010

Componenta echipei de proiect și contribuțiile la realizarea cercetării:

| | |
|--|--|
| <i>Iulian Neacșu-Dalu, CS III</i> | Coordonare temă și elaborare raport de cercetare Elaborare instrumente, documentare, analiză statistică, aplicare și transcriere interviuri |
| <i>Corina C. Neacșu-Dalu, CS</i> | Coordonare temă, elaborare raport de cercetare Analiză interviuri, documentare, aplicare și transcriere interviuri |
| <i>Marius Lazăr, CS</i> | Documentare, aplicare și transcriere interviuri |
| <i>Manuela Manu, CS</i> | Aplicare și transcriere interviuri |
| <i>Ioana Ștefănescu, CS</i> | Documentare |
| <i>Oana Iftode, AC</i> | Documentare, aplicare și transcriere interviuri |
| <i>Octav Marcovici, CS II</i> | Consultanță |
| <i>Ana Maria Dalu, CS III</i> | Consultanță și suport organizare |
| <i>Ancuța Plăieșu, CS II</i> | Consultanță și suport organizare |
| <i>Elisabeta Stănescu, AI</i> | Suport organizare, transcriere interviuri |
| <i>Ruxandra Marin, AI</i> | Transcriere interviuri |
| <i>Elena Damian, AC</i> | Documentare, transcriere interviuri |

C U P R I N S

| | <i>pag.</i> |
|---|-------------|
| 1. Obiective și metodologie | 4 |
| 2. Trenduri educaționale ale noilor generații | 7 |
| 3. Caracteristici ale sistemului de educație nonformală din România | 10 |
| 4. Particularități ale participării tinerilor la educația nonformală. Oportunități și obstacole | 24 |
| 5. Recomandări adresate politicilor publice privind stimularea participării tinerilor la educația continuă și la viața economică | 38 |
| 6. Instituții implicate în educație nonformală. Mini-studii de caz | 44 |
| <i>Bibliografie</i> | 59 |
| <i>Anexe</i> | 61 |

1. Obiective și metodologie

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

Studiul de cercetare ține seama de stadiul științific atins în domeniul educației nonformale, de obiectivele și direcțiile de acțiune din cadrul Programului de Guvernare la nivel național, respectiv de documentele și 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 și specializate din țară și pentru ocuparea într-un grad cât mai ridicat a forței de muncă tinere (Programul de Guvernare, Cap.10: Tineret și sport, Obiectivul nr.2);
2. Strategia pe termen lung a Comisiei Europene (2010-2018), „Tineretul- Investiție și capacitate”, Obiectivul principal nr.1, domeniile de intervenție:
 - Piața muncii: “Dezvoltarea calificărilor tinerilor pentru o mai bună accesare pe piața forței de muncă (prin accesul la educația nonformală)”, respectiv „Promovarea unor stagii de calificare și a unor scheme de personal de calitate”;
 - Educație: “Învățare pe tot parcursul vieții (dezvoltarea învățământului nonformal)” și „Mobilitate educațională”;
 - Creativitate, antreprenariat: „Lărgirea accesului la instrumente creative” (la know-how).
3. Pactul European pentru Tineret și Cooperare Europeană în domeniul Tineretului (Obiective 2008):
 - ameliorarea educației, formarea, mobilitatea, inserția profesională, incluziunea socială a tinerilor;
 - intensificarea eforturilor statelor membre pentru a permite tinerilor să treacă mai repede de la inactivitate (studiile, șomajul) la muncă;

- educație și formare de calitate, competențe noi pentru locuri de muncă noi, dezvoltarea și recunoașterea crescută a competențelor și aptitudinilor achiziționate prin educația nonformală.
4. Cadrul European de Cooperare în domeniul Tineretului: Integrarea dimensiunii Tineret privind cercetarea în domeniul tineretului;
 5. Portofoliul European pentru Lucrătorii de Tineret și Responsabilii acestora:
 - mizele pedagogice și educative: educația nonformală ca vector al formării permanente a individului, insistând pe caracterul inovator al pedagogiei;
 - mizele profesionale: recunoașterea profesiei “actorilor de tineret”, recunoașterea meseriilor de profesioniști de tineret și educație nonformală; modalitățile acestor recunoașteri prin calificări, recunoaștere și validare (formare master pentru consultanți în politici de tineret); crearea unei rețele de perteneri resurse pentru profesioniștii în domeniul tineretului care să permită schimburi referitoare la practici, formări și meserii
 6. Conferința Internațională a Educației (UNESCO) pe tema “Educație pentru includere”, Cap. “Sisteme, legături și tranziții”, articolul 14 “Furnizarea posibilității de achiziționare a unei educații nonformale de înaltă calitate, care să conducă la recunoașterea formală a competențelor achiziționate în structurile nonformale;
 7. Consiliul European de primăvară (februarie 2009): „Educația și calea relansării”, Cap.II: Sistemele de Educație și Formare în Europa trebuie să răspundă atât exigențelor actuale și viitoare existente pe piața muncii, cât și dificultății de a promova echitatea, coeziunea socială și cetățenia activă prin ameliorarea amploaiabilității pe termen lung a tuturor cetățenilor;
 8. Cartea Verde a unei Noi Politici de Tineret, elaborată la 16 martie 2009, sub îndrumarea Înalțului Comisar pentru Tineret, Martin Hirsch, care prevede implementarea programului FORCES (Formare, Orientare, Resurse și rezidență, Cetățenie și cultură, Locuri de Muncă, Sănătate).

Obiectiv general

Evaluarea situației participării tinerilor la educația nonformală (nevoi, așteptări, valori, sfera motivațională), a rolului și a eficacității educației nonformale în îmbunătățirea șanselor de reușită socioprofesională a tinerilor.

Obiective specifice

- a) 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;
- b) Analiza oportunităților și obstacolelor specifice sistemului românesc de educație nonformală, din perspectiva cerințelor de integrare și dezvoltare profesională ale tinerilor

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

Metodologia de cercetare

- a) Documentare
- b) Analiză statistică
- c) Interviu individual
- d) Focus-grupuri

2. Trenduri educaționale ale noilor generații

Denumită generic *societate a cunoașterii*, lumea actuală poate fi caracterizată prin intelectualizarea masivă a vieții economice, prin accentul pus pe educație-cunoaștere-inovare, cât și 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). Nu întâmplător, putem observa că mărimea investițiilor în educație, cunoaștere, tehnologizare și inovare constituie, astăzi, principala resursă de putere a națiunilor. Din datele avute la îndemână, prezentate de The World Bank: World Development Indicators, 2007, reiese că cele mai dezvoltate state ale lumii sunt, în același timp, cele mai mari puteri tehnico-științifice. În SUA, spre exemplu, învățământul terțiar (universitar și forme postliceale) ocupă o pondere de 80% din populația tânără între 18 și 24 de ani, în Anglia: 60%, în Franța, Germania și Japonia între 54 și 58%, față de numai o pondere de 40% în România (Sursa: The World Bank – World Development Indicators, 2007, pp. 304-308).

Dinamica participării tinerilor la educație

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

Astfel, deși țara noastră *se situa semnificativ sub media europeană în ceea ce privește 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 creșterii participării la educație a fost una deosebit de accelerată în ultimul deceniu.

Astfel, rata cuprinderii în învățământ la toate nivelurile a crescut accelerat de la 55% în 2001 la 61% în 2008. Chiar mai spectaculoase sunt creșterile înregistrate în ceea ce privește 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, 2010).

Diversificarea formelor de învățare este un alt „simptom” caracteristic al creșterii 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, 2010).

Așa cum era de așteptat, o altă formă de învățare care câștigă teren în rândul tinerilor o constituie educația nonformală, care cunoaște o rată mai ridicată la generațiile mai recente: 18% tineri între 20 și 24 de ani, față de cele superioare ca vârstă: doar 11% tineri de peste 25 de ani

(ISE, 2010). De altfel, cel puțin o treime dintre tineri (aprox. 36%) recunosc formele de învățare extrașcolare ca fiind adecvate nevoilor lor de dezvoltare profesională și doar 12% dintre tineri le apreciază drept inadecvate cerințelor lor de formare (Orientări și valori ale tinerilor cu privire la carieră și muncă, ANSIT, 2008).

Participarea la educația nonformală în rândul tinerilor, a cărei medie este de cca. 15% conform sondajelor (ISE, 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 cu tradiție în acest domeniu, precum Marea Britanie sau Danemarca (European Youth Report, 2009).

Efecte secundare negative

Binențeles, o creștere 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 creștere de școlarizați.*

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. Și în ceea ce privește numărul de cadre didactice raportat la numărul de școlarizați, 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, 2010).

Această situație obiectivă este confirmată de percepția generală, cât și de cea a participanților la interviurile noastre, în particular, care numesc centrele universitare, așa cum vom vedea, „*fabrice de diplome*”, dar și „*fabrice de șomeri*”, sugerând că acestea nu produc tineri suficient de bine pregătiți pentru a face față cerințelor pieței muncii. Într-adevăr, un alt efect negativ al creșterii participării la educație este și acela al decorelării cu viața reală, cu cerințele angajatorilor, impunând un efort suplimentar din partea absolvenților înșiși, dar și a autorităților, de readaptare sau chiar de reconversie profesională. Așa cum reiese și din sondaje, doar 16% dintre tineri mai credeau în 2008 că școala răspunde pieței muncii în mare sau în foarte mare măsură (ISE, 2010).

O altă problemă este adâncirea decalajelor de șanse dintre mediul urban și 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, 2010). Această tendință este accentuată de

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

3. Caracteristici ale sistemului educației nonformale din România

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

Mai există și noțiunea de *educație extrașcolară*, dar aceasta poate genera confuzii, trimițând cu gândul, mai degrabă, la activitățile *extracurriculare* desfășurate în cadrul sistemului formal și 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, armata, cultura „cultă” etc.

Prin urmare, înțelegem strict prin educația nonformală: ansamblul instituțiilor și activităților cu *funcții educative principale*, dar care sunt independente de sistemul educației formale, și 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 de *a completa* aportul educațional al școlii, cât și de a susține procesul de *reconversie profesională*, în condițiile dinamicii pieței muncii actuale și a schimbărilor tehnologice rapide. Putem interpreta sistemul educației nonformale ca pe un mecanism social util care permite mobilitatea pe piața muncii, adaptarea din mers și ajustarea continuă dintre cererea și oferta de muncă.

Dincolo de virtuțile sale de complementar al sistemului de învățământ, putem remarca că educația nonformală prezintă și avantaje specifice în raport cu primul. Într-adevăr, datorită caracterului lor imperfect, bunurile publice, printre care și educația formală, nu se selectează prin mecanismul impersonal al pieței, ci sunt alocate de către politicieni, funcționari, filosofi, după criterii ideologice și politice, apărând riscul neadecvării dintre cerere și 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 și 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 și ofertă) care, la rândul ei, este influențată de piața muncii, piața profesiilor, piața mărfurilor și serviciilor etc.

Avantajele, desigur limitate, ale educației nonformale se pot constata și în planul vieții personale, prin aceea că beneficiarii săi au posibilitatea de a-și selecta singuri domeniile de învățare, mânați de interese sau de pasiuni, *hobbyuri*, arii de interes. În plus, datorită schimbărilor rapide și deci incertitudinii, nevoia omului de a-și controla propria viață este tot mai crescută astăzi, manifestându-se inclusiv în domenii care aparțineau în mod tradițional familiei și școlii: este vorba de educație și apoi de profesionalizare. Astfel, educația nu mai este exclusiv un proces *unidirecțional, de lungă durată și 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-și selecta, raționaliza, planifica, combina de unul singur formele de educație.

Factori favorizanți ai dezvoltării sistemului educației nonformale în România

Am văzut, deja, că unul dintre efectele negative ale intelectualizării pieței muncii și ale creșterii participării la educație, l-a reprezentat adâncirea faliei dintre sistemul formal de învățământ și piața muncii. Dar cum un fenomen pozitiv este compensat de regulă printr-un fenomen negativ și invers, se pare că educația nonformală profită și proliferază la „umbra” instituțiilor formale de învățământ, reglând disfuncționalitățile create de sistem și șlefuind asperitățile dintre școala tradițională și piața muncii.

Alte condiții prielnice ale dezvoltării educației alternative au fost, pe de o parte, desființarea școlilor de arte și meserii, respectiv declinul școlilor postliceale, pe de altă parte, care au permis unui anumit segment important al educației nonformale – cel specializat în meserii și meșteșuguri – să atragă cât mai mulți cursanți și 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 și angajatorii la care se face practica, mulți cursanți fiind observați „pe viu” de către patroni și asimilați mai ușor în câmpul muncii.

Dintre alte condiții stimulative, putem remarca și parteneriatele Ministerului Muncii realizate la nivel european, care permit astăzi larga recunoaștere europeană a certificatelor de competență profesională dobândite în regim nonformal, așa 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 și cazul UCECOM-ului, instituție de învățământ complexă, cu dublu profil – formal și nonformal: „*s-a demonstrat practic că absolvenții noștri sunt angajați fără să mai dea examen, oriunde în lume*” (Z, UCECOM București).

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 și inovarea sunt considerate condiții esențiale ale dezvoltării economice, stimulând în mai mare măsură interesul tinerilor și adulților pentru formarea continuă.

Nu întâmplător, în România ultimului deceniu, asistăm la o creștere spectaculoasă a numărului de unități cu profil nonformal care oferă servicii educaționale pentru adulți și tineri, fie că ne referim la instituții guvernamentale, unități școlare, organizații nonprofit, societăți comerciale sau *free-lancer*-i în domeniul educațional, fenomen social reflectat într-un nou cadru legislativ și instituțional în domeniu (este vorba în primul rând despre Ordonanța 129/2000). În aceste condiții, valoarea educațională s-a autonomizat și s-a desprins tot mai mult din sfera publică, tinzând să fie integrată în mecanismul pieței libere și în viața reală.

Categorii de furnizori. Categorii de beneficiari

Impresia degajată a fost chiar aceea a unei abundențe a formelor de învățare alternativă, cel puțin în marile orașe analizate: București, Iași, Cluj-Napoca și Pitești. Făcând un inventar aproximativ al acestora, putem remarca:

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

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

c) Companiile în general, care și-au dezvoltat laboratoare de formare a propriilor angajați și care, eventual, au transformat aceste pepiniere proprii în școli 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 și, uneori, chiar depășindu-l. În multe cazuri, campaniile clasice de informare și de conștientizare 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 cunoscută extraordinară deschidere, implicând masa largă a beneficiarilor ori devenind unități de formare foarte bine dotate, contra cost (cazul IFES Cluj-Napoca);

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

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

g) În fine, instituțiile publice au devenit și ele actori importanți pe piața formărilor sau a campaniilor de informare și conștientizare. Amintim aici de DJTS-uri (Direcțiile Județene de Tineret și Sport), însărcinate cu aplicarea politicilor locale în domeniul tineretului, de unele primării, 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 desfășurare a activităților de formare;

h) La toate acestea, se adaugă programele de informare, consiliere și formare desfășurate prin proiecte europene: PHARE, Grundwicz, Leonardo, mai nou POS DRU, care, prin acțiunea lor complementară, transversală, multiplică inițiativele locale, permit crearea de parteneriate locale și de noi stabilimente (centre) specializate în formarea și consilierea tinerilor sau adulților.

Și în ceea ce privește beneficiarii cursurilor de educație nonformală, putem descrie mai multe categorii. Astfel, după statutul lor, putem diferenția între:

a) persoane singulare care vor să învețe,

b) persoane trimise de propriile organizații pentru a se dezvolta profesional,

c) la acestea, se mai adaugă grupurile defavorizate (absolvenți, foști deținuți, persoane din mediul rural, persoane cu dizabilități, romi etc.), care prin anumite programe speciale se pot bucura de gratuitate la cursuri.

De asemenea, în funcție de scopul avut în vedere, identificăm:

a) 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.

b) persoane interesate să cunoască ABC-ul unei meserii în vederea deschiderii unei afaceri proprii în domeniu,

- c) 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,
- d) sau pur și simplu persoane care din anumite considerente pragmatice sunt interesate doar de certificate.

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

Alt organism public implicat este ANOFM (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă) și unitățile sale teritoriale subordonate, la nivel județean: AJOFM-urile (Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă) sau la nivel regional: CRFPA-urile (Centrele Regionale de Formare Profesională a Adulților). 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 aceștia sunt șomeri înregistrați, persoane fără loc de muncă sau persoane care caută să-și 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 șomeri), cât și 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:

- a) cursuri de inițiere, utile celor care lucrează în domenii interdisciplinare, care învață pentru ei înșiși sau care vor să deschidă o afacere,
- b) cursuri de calificare, clasificate și ele pe niveluri de dificultate, utile sau necesare acelor care vor să-și schimbe meseria, să învețe o meserie nouă și să se reintegreze profesional,

c) cursuri de perfecționare, preferate de cei care vor să-și îmbunătățească cunoștințele, competențele practice sau nivelul de performanță, cât și 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 și 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.

Asigurarea eficienței și 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 protagoniștii implicați în educația nonformală trebuie să fie *„crearea unei atitudini viabile ca alternativă la învățământul public”* (S, FEG Iași) și 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 și seriozitate (P, Eurodeal București; S, Euro Personal Iași).

În special în cazul instituțiilor coordonatoare de programe de formare, precum AJOFM-urile, există instrumente de măsurare și control ale standardului de calitate: prestația formatorilor, respectarea tematicii și 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 își demonstrează singure eficacitatea”* (F, INCDPM București), 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: *„știm cu exactitate ce agent economic are nevoie, într-un orizont de timp relativ apropiat, de noi angajați și, atunci, acolo trimitem elevi să efectueze instruirea practică”* (Z, UCECOM București).

Cu toate acestea, nu întotdeauna există o corespondență între cererea de pe piața muncii și interesele beneficiarilor de cursuri (M, AJOFM Argeș). Există meserii mai puțin dorite precum cele din industrie: sudori, confecționeri industriali de îmbrăcăminte, care deși au o

oarecare căutare pe piața muncii, sunt considerate oarecum anacronice și evitate de către beneficiari. În schimb, de un succes mai mare în ochii beneficiarilor se bucură meseriile din construcții, dar și cele din alimentația publică (bucătari, ospătari) sau din domeniul înfrumusețării (coafori, frizeri), care țin mai degrabă de sectorul terțiar al economiei. De aceea, o metodă la fel de bună de prospectare a pieței o constituie și consultarea sau evaluarea beneficiarilor cursurilor de formare, de pildă prin chestionare de evaluare referitoare la meseriile în care aceștia ar dori să se inițieze sau să se califice în anul următor (H, AJOFM Cluj).

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

Una dintre dificultățile relatate este și 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” și 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 și chiar a unui prestigiu scăzut al furnizorilor de formare.

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 și completă în acest domeniu.

De pildă, și asupra acestui aspect vom mai insista, sistemul nonformal nu se promovează suficient și nu duce o campanie susținută de *conștientizare*, *informare* și *consiliere socioprofesională* a potențialilor săi beneficiari, care să se facă timpuriu, încă din liceu sau facultate și care să-i orienteze pe tineri spre înțelegerea importanței cursurilor nonformale, dacă nu în detrimentul învățământului formal, măcar în paralel cu acesta. La aceasta se adaugă lipsa acută a unor spații-pepinieră de recreere pentru tineri și 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 noștri venea cu întâmpinarea că aceste campanii de informare și conștientizare ar fi ineficiente, atâta vreme cât în rândul tinerilor predomină modele negative: *“Dacă cineva v-ar fi spus la școală: ‘du-te și angajează-te!’, l-ați fi ascultat neapărat? Dar dacă modelele din societate erau altele, atunci...”* (M, IFES Cluj Napoca). I se poate răspunde că societatea este reprezentată de noi toți și, cu atât mai mult, de cei cărora le stă în putere, precum furnizorii de formare, să difuzeze modele de bună practică, care să le contracareze pe cele negative.

Deși am consemnat existența unor astfel de campanii de informare și de conștientizare derulate în școli 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 Argeș) sau campanii susținute prin diverse proiecte europene (Ex: Ruraltin), furnizorii privați de formare sunt mai puțin deschiși către astfel de inițiative. Pentru unii furnizori, aceste servicii sunt încremenite în proiect, tocmai datorită concurenței nemiloase care impune investiții și costuri cât mai reduse.

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

În ceea ce privește serviciile de consiliere, acestea există dar, în majoritatea cazurilor, sunt mai puțin dezvoltate, căci în principiu, beneficiarii preferă să își selecteze singuri orientarea în carieră (M, AJOFM Argeș). Se manifestă, după părerea noastră, o anumită prejudecată a beneficiarilor referitoare la furnizorii de formare, precum că aceștia trebuie să ofere numai formare și 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 Progresiști pentru Consiliere, Calificare și Recalificare Argeș, care își propune să devină un fel de “ajofm” privat, specializat în tot ceea ce înseamnă informarea, consilierea, formarea și reintergrarea profesională a șomerilor, și care să facă concurență AJOFM-ului public, dar aceste inițiative sunt mai degrabă izolate.

Deși serviciile pregătitoare există (spații de recreere, campanii de informare sau servicii de consiliere), acestea sunt totuși insuficient dezvoltate, datorită lipsei de bani, dar și a neîncrederii în eficiența lor din partea beneficiarilor, cât și a furnizorilor înșiși. Există, ca să spunem așa, o ofertă bogată de servicii de formare, dar nu și 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 și profesionalism în jurul unităților de învățare nonformală ar fi benefică în acest sens.

În ceea ce privește celălalt aspect important al unităților de formare, anume serviciile de mediere a muncii, monitorizare și acompaniere, acesta este ceva mai dezvoltat decât cel legat de consiliere și orientare. Aici, beneficiarii sunt ceva mai pretențioși, ei cerând de multe ori și garanții ale succesului, nu doar strict formare profesională (M, AJOFM Argeș). Or, așa cum s-a remarcat deja, furnizorii de formare mediază, de multe ori, între candidați și angajatori, prin stagiile de practică derulate, funcționând indirect și ca centre de plasare a forței de muncă (B, ATP Pitești).

Legat de monitorizarea și acompanierea absolvenților, de asemenea, mulți furnizori sunt direct interesați pentru a-și putea evalua propria eficiență. AJOFM, mai cu seamă, îl utilizează ca indicator oficial al performanței sale : trebuie să aibă o rată a absorbției șomerilor de cel puțin 50% (H, AJOFM Cluj Napoca). CRFPA își urmărește performanța pe baza aceluiași indicator, atingând în medie o rată de angajare globală de 60-70% a cursanților săi.

Structura sistemului de educație nonformală în funcție de tipul cursurilor oferite

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

Municipiul București

- a) Ponderea furnizorilor de formare autorizați CNFPA era în 2010 de 1 furnizor la cca. 3500 de locuitori
- b) 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 Mun. București.
- c) Situația statistică pe tipuri de cursuri în Mun. București este următoarea în 2010 (cifrele indică structura procentuală a cursurilor, raportat la numărul furnizorilor de formare):

| | |
|---|-----|
| Administrație publică, 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 |
| Expertii 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 |
| Expertii 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 |

Se constată că managementul (23,6%), formarea de formatori (20,4%), competențele comune (12,7%) și resursele umane (12%) reprezintă cel mai des întâlnite tipuri de cursuri în rândul furnizorilor de formare autorizați din București. 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%) și 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, și un declin semnificativ în ultimii ani, în ceea ce privește gradul de interes al cursanților.

Județul Argeș

a) Ponderea furnizorilor de formare este una foarte redusă pe cuprinsul Județului Argeș, de cca. 1 furnizor la 10 000 de locuitori, și în același timp foarte inegală, cu o concentrare foarte ridicată în zona Municipiului Pitești, de un furnizor la cca. 3300 locuitori (foarte apropiată de cea din București) față de restul județului, de numai un furnizor la 30 000 de locuitori.

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

c) În ceea ce privește compoziția pe tipuri de cursuri, situația este oarecum diferită de București. Aici, predomină meseriile, în special alimentație publică: 23% în Argeș față de doar 11% în București, construcții: 20% față de 6,6% (în București), industrie: 17% față de 7,7% (în București), pază și protecție: 17% față de 6% (în București). Predomină de asemenea cursurile în domeniul turismului (15,3%) față de 6,4% în București, calculatorului (17%) față de doar 8,6% în București sau al limbilor străine (4,6%) față de doar 1,8% în București. Domeniul managementului este în schimb slab reprezentat (11%) față de 23,6% dintre furnizori în București, ca și acela al formării de formatori (10,8%) față de 20,4% în București. 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.

| | |
|-------------------------------------|------|
| 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 |

Ceea ce mai particularizează Județul Argeș este preocuparea slabă a furnizorilor în domeniul proiectelor europene sau al scrierii de proiecte.

Județul Iași

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

b) Ca o particularitate, activitatea de formare din Iași este foarte bine reprezentată de ONG-uri, care exprimă aproape 30% din totalul furnizorilor de formare, față de ponderea obișnuită a acestora de 22-23% întâlnită în București și Argeș. Restul o reprezintă societățile comerciale: 58%, apropiat de situația Argeșului, și instituțiile publice: 13%, adică o zecime din totalul furnizorilor.

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

| | |
|--|------|
| 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 |

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

Județul Cluj

- a) În Județul Cluj, am întâlnit cea mai bună situație după București din punct de vedere al numărului de furnizori de formare autorizați: 1 furnizor la cca. 5 000 de locuitori.
- b) Din punct de vedere al compoziției după statutul furnizorilor de formare, ca și în București, peisajul este dominat de societățile comerciale: aproape trei sferturi (cca. 71%) din totalul furnizorilor, în timp ce ONG-urile reprezintă o cincime (20%), iar instituțiile publice doar o zecime (9%).
- c) 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, totuși, că domeniul înfrumusețării predomină printre celelalte meserii: 18% din preferințele furnizorilor, față de doar 7,7% în Argeș, 7,3% în București și numai 6,5% în Iași, urmată de meseriile în industrie care, se pare, au mare căutare în Cluj: 17,4%, asemănător cu Argeșul (17%), dar net superioară situației din București și Iași (7-8%). Mai putem remarca accentul pus în Cluj pe pregătirea lucrătorilor comerciali (13%), dar și a formatorilor (13,8%), în domeniul calculatoarelor (13%), resurselor umane (11,6%) sau în construcții (11%). În ceea ce privește managementul, accentul este mai slab în Cluj (11%) față de Iași (28,4%) sau București (23,6%).

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 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 |

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 și obstacole

Cel de-al doilea obiectiv al cercetării a constat în analiza oportunităților și obstacolelor specifice sistemului românesc de educație nonformală, din perspectiva cerințelor de integrare și dezvoltare profesională ale tinerilor. În această privință, rezultatele cercetării ne-au condus spre o serie de concluzii cu caracter general, pe care le-am grupat sub forma unei prezentări care să cuprindă, deopotrivă, oportunitățile și factorii pozitivi care influențează participarea tinerilor la educația nonformală, cât și obstacolele, factorii inhibitori care blochează participarea acestora.

Oportunități și factori favorizanți ai participării tinerilor la educația nonformală

1) *Nevoia de învățare continuă și de modernizare a cunoștințelor profesionale în contextul societății bazate pe cunoaștere* necesită astăzi o perioadă mai lungă de educație și de formare profesională a indivizilor. După cum confirmă analizele statistice, există indiscutabil o tendință generală a tinerilor de a-și 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 și 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). De asemenea, *orientarea tinerilor spre piața europeană a muncii* reprezintă o altă fațetă importantă a creșterii participării tinerilor la educația alternativă (M, AJOFM Argeș).

2) *Creșterea mobilității ocupaționale și profesionale*, apariția unei categorii de tineri în plină dezvoltare – oameni cu inițiativă, cu mobilitate profesională crescută, manageri profesioniști etc., capabili să se adapteze “din mers” la noile realități economice – este un alt proces important care favorizează și stimulează educația nonformală și dezvoltarea economică. În plus, lipsa locurilor de muncă și slaba remunerare a celor existente îi transformă pe tineri într-o categorie deosebit de mobilă teritorial, manifestată nu doar pe plan intern, ci și pe plan internațional. Practic, o treime din tinerii deplasați în spațiul european este reprezentată de tinerii care lucrează sau cei care își completează studiile.

3) *Orientarea tinerilor spre micile afaceri și spre cultura antreprenorială* este o altă fațetă pozitivă a faptului că tinerilor nu li se dau foarte multe șanse pe piața muncii, fiind obligați să

se se reorienteze și să se adapteze „din mers” la realitate. Cercetările proprii și sondajele efectuate în ultimul timp reflectă o tendință spectaculoasă de dublare a ponderii agenților independenți (patroni și lucrători pe cont propriu) din rândul tinerilor cu vârste între 15 și 34 de ani, de la doar 8% din totalul populației tinere active în 2000, spre cca. 15% din masa populației tinere active în 2007 (ISE, 2010). Ceva mai lentă, dar totuși ascendentă, este și dinamica tinerilor patroni din totalul populației tinere active, de la 0,5% în 2000 spre 1% în 2006 (ISE, 2010). În acest sens, tinerii tind să impună un nou *dynamis* al dezvoltării socio-economice și o nouă cultură organizațională, construită în jurul nucleului de valori tipice societății actuale, precum: învățarea continuă, pregătirea temeinică și spiritul autodidact.

4) Alături de factorii structurali amintiți mai sus, un factor favorizant îl constituie, categoric, și specificul sistemului de educație nonformală însuși, care oferă, comparativ cu învățământul formal, mai multă flexibilitate, adaptare la nevoile beneficiarilor, aplicativitate, la care se adaugă binențeles „*factorul timp ... cursurile de calificare durează cam 20 de săptămâni*” (P, Eurodeal București), cât și cheltuielile, incomparabil mai reduse, în medie. Este clar că furnizorii de formare sunt mai atenți la semnalele pieței și mai capabili de a veni în întâmpinarea atât a beneficiarilor săi, cât și a angajatorilor. Iată și mărturia unui tânăr – potențial beneficiar al cursurilor de formare – în această privință: „*într-un fel sunt bune pentru că te învață în juma' de an pur și simplu o meserie ... și acolo chiar te învață la obiect ... nu te ia cu teorii*” (A, 18 ani, Pitești).

5) În ultima vreme mai cu seamă, o altă mare calitate a acestor unități de învățământ este și aceea că funcționează, prin stagiile de practică, indirect ca centre de *plasare a forței de muncă*, permițând interrelaționarea dintre cursanți și angajatori, făcându-le cu atât mai atractive pentru beneficiari (B, ATP Pitești). Una din cheile succesului furnizorilor de formare constă tocmai în această practică benefică: de a încheia protocoale pentru instruire practică cu agenți economici. Aceasta face ca „randamentul” unităților de învățare nonformală să fie net superior celui din învățământul formal, asigurând în unele cazuri relatate o rată de inserție profesională de 90%, „*lucru remarcabil ... comparativ cu învățământul de stat [formal] unde procentul este undeva sub 10% ... îl puteți verifica la Institutul de Statistică*” (Z, UCECOM București).

6) Totodată, prin flexibilitatea mai mare a unităților nonformale, s-a permis atragerea și selecția pozitivă de specialiști și practicieni în activitatea de formare, permițând pe de o parte ca sistemul educației nonformale să câștige în calitate, iar pe de altă parte ca anumite meșteșuguri

și meserii să nu se piardă, să fie transmise mai departe într-un mod eficient, creând premisele totodată ale dezvoltării practicii antreprenoriale în rândul oamenilor simpli.

7) La cele amintite se adaugă funcția sistemului de educație nonformală de a oferi „a doua șansă” tinerilor, în special a celor defavorizați, care din diferite motive, au abandonat școala sau nu au fost suficient de orientați profesional. Într-adevăr, *sistemul educației nonformale are și funcția socială foarte importantă de a asigura îmbunătățirea competențelor dobândite în școală, un fel de „șlefuire” a absolvenților și pregătirea lor mai adecvată pentru muncă, carieră și viață în general.*

8) Campaniile susținute de instituțiile abilitate (în special AJOFM) în vederea creșterii flexibilității tinerilor pe piața muncii reprezintă de asemenea o contribuție importantă la crearea unei atmosfere general favorabile învățării continue și în particular educației în regim nonformal. Într-adevăr, AJOFM organizează periodic burse ale tinerilor absolvenți, târguri de joburi și alte evenimente, precum și campanii de informare, menite să-i învețe pe tineri cum să se prezinte în fața angajatorilor și cum pot să se pregătească pentru muncă și viața reală (M, AJOFM Argeș). 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.

9) „Diversitatea ofertei de cursuri” (Mitulescu, 2008) reprezintă o altă caracteristică proprie sistemului educației nonformale, care vine în întâmpinarea nevoilor de dezvoltare personală și profesională a tinerilor și adulților. Dacă privim spre tabloul tipurilor de cursuri acreditate din marile orașe analizate, vom vedea că paleta ofertei este foarte largă, incluzând atât calificări sau perfecționări în meserii cu cerere, cât și cunoștințe de ordin general, competențe suplimentare, competențe transferabile, noțiuni proprii culturii organizaționale, menite a crește flexibilitatea beneficiarilor pe piața muncii și de a le spori șansele de integrare.

10) În fine, un alt factor pozitiv al participării tinerilor la educația nonformală este și faptul că îi face mai conștienți de importanța învățării, îi orientează mai bine pe piața muncii și le cultivă în general o atitudine propice dezvoltării continue.

11) Mai putem adăuga aici și un factor conjunctural. După mărturia unora dintre interlocutori, evenimentele politice din ultimul an, precum creșterea TVA-ului, reducerea salariilor bugetarilor și perspectiva disponibilizărilor în sectorul public, au avut și un rol să-i spunem

educativ, deși poate suna cinic: „oamenii au devenit mult mai interesați de pregătirea lor profesională” (P, Eurodeal București).

Dificultăți și obstacole ale participării tinerilor la educația nonformală

1) Un factor care influențează negativ participarea tinerilor la educația nonformală îl constituie categoric *ruptura dintre generații și percepția 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 generații” (B, UP Dalles București) care îi împiedică pe tineri să se descătușeze, având drept cauză principală faptul că generația de peste 50 de ani deține încă posturile cheie din societate. În ciuda progreselor înregistrate de creșterea participării tinerilor la viața economică și socială, remarcăm că, din păcate, relația tineri – adulți este încă deficitară în defavoarea primilor iar schimbul de generații cunoaște un ritm deosebit de lent. O astfel de situație conduce, din păcate, la scăderea dramatică a participării civice a tinerilor și a încrederii în instituții, dovedind un înalt grad de *alienare* socială, cu efecte dintre cele mai negative și asupra participării economice.

Ca urmare a climatului de neîncredere generală creat în jurul lor, tinerii tind să fie delesători, nu au încredere în ei înșiși și nu fac suficiente eforturi în vederea dezvoltării lor personale sau a căutării unui loc de muncă (M, AJOFM Argeș). 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 aceștia (33%). Mijloacele la care apelează cel mai des tinerii în vederea unui loc de muncă bun sunt prietenii, rudele și cunoștințele (30%). Doar 14% caută anunțuri în ziare și doar 11% caută sau aplică pe Internet (Orientări și valori ale tinerilor cu privire la carieră și muncă, ANSIT, 2008). Apoi, tinerii sunt tentați, pe de o parte, să adopte o cultură a „imaginii”: „doresc să ardă etape: vreau să fiu direct șef, director...” (M, AJOFM Argeș), probabil și ca urmare a răspândirii unor modele sociale negative, în care munca este tot mai mult discreditată: „marea masă a tinerilor sunt foarte dezorientați și sunt într-o stare de inducție de viață dulce” (B, UP Dalles București), iar pe de altă parte sunt vulnerabili în fața vieții, doar o mică parte a tinerilor reușind să se descurce pe cont propriu.

Angajatorii, la rândul lor, nu au încredere în tinerii șomeri sau în absolvenți, preferând angajarea persoanelor cu experiență, cam între 30 și 45 de ani (M, AJOFM Argeș), după cum relatează și un tânăr: „peste tot unde încerci, se cere minim un an, trei ani experiență ; păi dacă noi abia am terminat o școală, cum să avem experiență” (B, 17 ani, Pitești). Adevărul crud este că tinerii migrează în străinătate, iar cei care nu reușesc să plece, visează în permanență s-o facă

cândva: „oamenii tind să se ducă în străinătate pentru că acolo îți găsești aproape sigur ... și mult mai bine plătit decât aici” (A, 18 ani, Pitești).

2) „Lipsa de șansă la absolvirea studiilor superioare” (M, AJOFM Argeș) dar și la absolvirea unei școli în general este o altă cauză gravă care împiedică motivarea tinerilor pentru educația continuă și viața profesională. Spre pildă, în ciuda subvențiilor acordate prin AJOFM, angajatorii evită tinerii absolvenți, așa 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 și unul de neîncredere în sistemul formal de învățământ: „pregătirea școlară inițială a scăzut foarte mult ca nivel” (T, CRFPA Cluj). Alți interlocutori au acuzat nu doar lipsa de abilități primare, ci și aceea a competențelor transferabile: „Tinerii de azi ... folosesc foarte mult calculatorul. Nu mai știu să scrie de mână, nu mai știu să facă o cerere, un cv, o scrisoare de intenție ... Degeaba știi o meserie dacă nu știi să te prezinți la un angajator” (P, Eurodeal București) ; în schimb, tinerii sunt pretențioși și „vor să câștige repede” (Z, UCECOM București). Adevărul este, în opinia interlocutorilor, că învățământul formal „este mult prea teoretizat și tinerii, când termină facultatea nu au niciun fel de deprinderi practice” (H, AJOFM Cluj).

Fenomenul școlii românești este unul complex, cu cauze multiple, care ține în parte de condițiile sociale generale actuale, asupra cărora nu avem control, dar care ține categoric și de politica și de managementul deficitar al instituțiilor de învățământ. Despre politica internă a unităților de învățământ, se spune de regulă că acestea condamnă școlile la izolare de restul societății prin faptul că: a) nu încurajează suficient activitățile *extracurriculare* de informare, conștientizare, orientare în carieră (B, 17 ani, Pitești); b) nu inițiază suficient parteneriate cu autorități locale, companii și furnizori de formare în vederea creșterii abilităților de orientare socioprofesională a tinerilor și chiar a ușurării tranziției de la școală la muncă; c) în fine, nu încurajează și nici măcar nu recunosc (nu bonifică) activitățile practice ale tinerilor în afara școlii: inițiative, proiecte, acțiuni civice sau voluntariat (C, expert de tineret, Iași). Se degajă impresia că școlile educă tinerii, dar pe de altă parte, prin politica lor izolaționistă, îi „rup” pe aceștia de realitate sau chiar îi condamnă la eșec pe cei mai slabi dintre ei: „Înainte se făceau vizite la fabrici. Acum, nu se mai aude de așa ceva, iar tineretul este rupt de realitate. Tot ce învață ei la școală nu-și mai găsește conexiunea în praxis” (R, expert de tineret, Iași). Este vorba despre o scădere generală a încrederii în școală, inclusiv a elevilor: „cu școala nu faci nimic” (M, 18 ani, Pitești), nu însă și o lipsă de interes pentru educația în sine: „dar și fără școală ... nu poți reuși” (idem).

O critică și mai puternică este adresată unităților de învățământ superior, a căror management este interesat mai mult spre câștiguri și aproape deloc de soarta absolvenților săi: în România sunt „procente importante de facultăți, din domeniul științelor economice și sociale, care produc șomerii” (M, IFES Cluj) ; „aceste fabrici de șomerii” (B, ATP Pitești) ; „piața este saturată de absolvenți de universități ... de regulă care nu au corespondent cu piața forței de muncă” (Z, UCECOM București) ; „părerea mea este că se fabrică studenți” iar „școala nu se mai acordă cu timpurile” (B, UP Dalles București) ; „este mult prea teoretizat și tinerii când termină facultatea nu au niciun fel de deprinderi practice” (H, AJOFM Cluj) sau, ca să cităm, un tânăr: „degeaba faci o facultate, de exemplu management, că mulți se duc, dar o faci degeaba” (B, 17 ani, Pitești).

Rezultatul este alarmant: absolvenții fie „îngroașă” numărul șomerilor: „mi se pare foarte neplăcut ca azi să-ți dai licența și mâine să trebuiască să-ți depui dosarul la AJOFM” (H, AJOFM Cluj), fie acceptă posturi mai prost plătite: în principiu, „tinerii își găsesc mai ușor de lucru, dar sunt mai prost plătiți; li se cere experiență și ... nu li se dau foarte multe șanse pentru a câștiga mai bine” (H, AJOFM Cluj), fie ajung să se deprofesionalizeze cronic, ocupând posturi inferioare calificării lor. În fine, mai există o categorie de absolvenți care preferă să-și prelungească această „agonie”, urmând o altă facultate sau mai multe mastere, nu neapărat din dorința de a se specializa, ci de a-și „păcăli” proprii părinți și de a-și prelungi situația de întreținută ai acestora. Problema este că, finalmente, ei pot pierde contactul cu realitatea, fiindu-le foarte greu să-și revină (M, IFES Cluj). Aceste aspecte relatate ne confirmă, în fond, ideea că *absolvenții de învățământ 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 urgență măsuri de protecție sau politici adecvate din partea statului român.

3) *Lipsa unei campanii susținute de informare și de conștientizare a tinerilor*, care să fie demarată timpuriu, încă din școli, la inițiativa autorităților locale, școlii înseși, furnizorilor de formare, companiilor private, și eventual susținută din fonduri publice, este un alt factor care își pune, credem noi, amprenta *foarte negativ* asupra atmosferei generale de învățare, cât și asupra orientării profesionale a tinerilor, după cum tinerii înșiși realizează: „am putea să facem mai mult o mediatizare, să facem mult mai populară chestia asta [adică educația nonformală]” (A, 18 ani, Pitești). 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, conștientizare, orientare*, în mintea multor tineri predomină reticența sau mai degrabă dezinteresul („lenea”) atât pentru formarea continuă și, cu atât mai puțin, pentru cea în regim nonformal. De cele mai multe ori, nevoia este cea care îi împinge de fapt pe adulți și pe

tineri să urmeze astfel de cursuri, când își dau seama că nu mai au alternative sau, alteori, atunci când sunt obligați de lege, precum în cazul șomerilor înscriși în evidențele AJOFM-urilor. La aceștia se adaugă categoria nedorită a „vânătorilor de certificate”, orientați mai degrabă oportunist pe piața muncii, dar lipsiți de o etică sau o cultură a muncii corespunzătoare. Lipsește în rândul tinerilor, ca să spunem așa, 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 mulțumesc cu ceea ce au primit în școală, mizează pe noroc sau se rezumă la meserii învățate „după ureche”. Nu există o cultură suficient de dezvoltată a *învățării pentru sine*. De multe ori, tinerii de astăzi insistă să urmeze o facultate sau în master, fără a avea vocație în domeniu. Alteori, deși realizează ineficiența practică a unor cursuri, continuă să le urmeze sau, dimpotrivă, nu-și mai depun niciun interes pentru facultate. În multe alte cazuri, nu există o continuitate firească a etapelor de învățare, predominând mai degrabă confuzia și 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 și se duc pe cu totul altă cale*” (A, 18 ani, Pitești). Mulți 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 și, cu atât mai puțin, sunt dispuși 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 așa „*ca să aibă un job, o meserie ... ca după aia să se angajeze, indiferent pe câți bani sau pe ce durată*” (A, 18 ani, Pitești).

Este, de asemenea, insuficient dezvoltată cultura de a face cursuri pentru cultivarea personalității proprii: „*nu poți face față nicăieri dacă nu ai educație ... dar trebuie și autoeducație*” (R, expert de tineret, Iași). Putem vorbi mai degrabă despre *dezinteresul* oamenilor 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 școli din diverse domenii practice, precum și cursuri de conștientizare a importanței climatului de muncă*” (F, INCDPM București). Tinerii din România sunt slab orientați spre cursuri utile vieții lor zilnice, cât și spre așa-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., deși s-a dovedit că acestea au o importanță covârșitoare în creșterea șanselor de profesionalizare și a performanței angajaților.

4) Aici, survine celălalt mare neajuns complementar celui anterior: *lipsa de cultură a angajatorilor în ceea ce privește domeniul dezvoltării resurselor umane*. De cele mai multe ori,

angajatorii nu conștientizează suficient de mult importanța investiției în resursele umane ale companiilor lor, impunându-și singuri limite în ceea ce privește creșterea performanței, a creativității, nivelului de comunicare etc. În plus, „*atitudinea angajatorilor este orientată spre certificate*” (I, Eurocor București). Adevărul e că multe dintre ele sunt obligatorii iar încadrările țin și 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 școlii, să-l formeze progresiv prin campanii susținute și să și-l atragă. Într-adevăr, angajatorilor li se reproșează că nu transmit semnale sistematice pe piață, nu comunică, nu cooperează suficient de bine cu unitățile de învățământ formale și nu se implică prea des în școală 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 școlare în special, pentru că forța de muncă provine din acestea și nu din liceele teoretice*” (T, ICM Dacia Pitești). În fond, datorită lipsei culturii amintite, angajatorii privați și, cu atât mai puțin instituțiile publice, nu urmăresc excelența, fapt ce conduce la dezamăgirea multor tineri sau la plecarea lor în străinătate (B, ATP Pitești).

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

5) *Lipsa de flexibilitate și de etică pe piața muncii a furnizorilor de formare* înșiși este un alt factor de risc care se adaugă celor anterioare, influențând întreg lanțul educației nonformale. În calitate de sistem reglator între școală și muncă, sistemul de educație nonformală se mulțumește de regulă cu acest rol modest, adoptând o atitudine defensivă, minimalistă, autosuficientă și conjuncturală. Aceasta face ca nu toți „jucătorii” de pe piață să se conducă după niște norme praxiologice și etice adecvate. Ca și în cazul unora facultăți, există furnizori de formare interesați exclusiv de câștiguri, 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 și sistemul de relații bine pus la punct (B, ATP Pitești) cu „cine trebuie”. Fenomenul nu este unul izolat, ci destul de răspândit, răsfângându-se negativ atât asupra beneficiarilor, prin favorizarea pregătirii necorespunzătoare a acestora, cât și asupra pieței de educație nonformală în general, coborând prețurile, pretențiile, investițiile și, finalmente, însuși prestigiul acestor unități de

învățare: „*certIFICATELE DE COMPETENȚĂ SUNT PERCEPUTE UNEORI CA OARECUM LIPSITE DE VALOARE, DE CONSISTENȚĂ*” (I, Eurocor București). Până la urmă, are de pierdut chiar procesul educației în general: „*ÎN FELUL ACESTA, SCADE EDUCAȚIA ... DIPLOMA ESTE ACEEAȘI, DAR CUNOȘTINȚELE DOBÂNDITE SUNT TOTAL DIFERITE DE LA CAZ LA CAZ*” (S, Euro Personal Iași).

Cauza favorizantă o constituie legislația care are lacune în această privință, permițând șanse egale între cei care investesc și cei lipsiți de cultură investițională (B, ATP Pitești). O astfel de problemă ne este relatată și de o unitate de învățământ din Pitești, care în ciuda faptului că urmărea să ofere cursuri serioase, de calitate, nu a reușit să răzbească (T, ICM Dacia Pitești) datorită acestei „mafii a certificatelor”.

6) Un alt factor foarte grav, care explică în parte participarea redusă sau inefficientă a tinerilor la educația continuă și la cea 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 (deși acestea nu sunt transparente, iar Legea Tineretului este inactuală), lipsesc în schimb pârghiile acțiunii propriu-zise în favoarea tineretului, pe care ne propunem să le expunem:

a) Lipsesc instrumentele financiare, constând concret în ansamblul strategiilor și măsurilor privind: identificarea surselor financiare, destinația acestora, mecanismele de alocare și organizarea lor eficientă;

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

c) De asemenea, lipsește o *cutumă* ca să spunem așa, o *preocupare constantă și de la sine înțeleasă* a oficialităților în domeniul tineretului, politica fiind aplicată discontinuu, neunitar, inegal, netransparent, incoerent și 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 ANTS (Autoritatea Națională de Tineret și Sport), AJOFM-urile nu simt imboldul să deruleze programe speciale pentru tinerii absolvenți de studii superioare, în afara unor inițiative timide (și nici nu sunt datori s-o facă), deși aceștia constituie o categorie cu risc ridicat.

- Tot ca urmare a slăbiciunii acestei politici, primăriile – deși 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 își fac de regulă simțită prezența în școli 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). 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 și am primit un refuz ... și, atunci, nu ne-a mai interesat*” (P, Eurodeal București).

- Nici în ceea ce privește structurile direct subordonate ANTS – este vorba de DJTS (Direcțiile Județene pentru Tineret și Sport) – 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, Iași). De altfel, din punctul de vedere al furnizorilor de formare participanți la discuții, s-a degajat impresia că DJTS-urile nu au nicio implicare în această „agoră” publică a formărilor, preferând probabil o atitudine mai „autistă”.

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

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

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

- Cât privește infrastructura de tineret din România (centre de tineret, centre de vacanță sau centre de *loisir*) aceasta este, de asemenea, ca și 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 și centre de tineret finanțate de autoritățile centrale și 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 deși, în general, acestea dispuneau de spațiu și de dotări materiale adecvate, puține dintre ele erau luate în serios de autoritățile locale, fenomen confirmat de condițiile deficitare sau inadecvate în ceea ce privește resursele umane (lipsa de personal calificat) în 60% dintre cazuri. De asemenea, din punctul de vedere al vizibilității publice și al proiectelor desfășurate, aproximativ 43% erau ca și nefuncționale (Evaluarea centrelor de tineret, ANSIT, 2007). Persistă, ca să spunem așa, o indiferență generală a comunităților locale, dar și centrale, privitor la tineri și la ceea ce reprezintă ei pentru viitorul societății.

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 și în micile orașe*” (Mitulescu, 2008). Astfel, axate pe zonele importante de dezvoltare (marile orașe), foarte puține activități de formare și acompaniere au avut un impact real în mediile defavorizate. Mai cu seamă în cazul tinerilor din mediul rural, inițiativele AJOFM sau ale ANTS (Autoritatea Națională de Tineret și Sport) 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 și inițiative mai consistente, precum ale AJOFM din Argeș, care desfășoară 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 și altul pentru absolvenții de licee teoretice: „*oferta este extrem de generoasă din partea Agenției: și pentru studii superioare și pentru studii medii și pentru calificare*” (C, AJOFM Argeș).

În ceea ce îi privește pe șomeri, 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 și persoane așa-zis subocupate (sau semioocupate), care lucrează conjunctural ca zilieri ori sunt forțate de situație să desfășoare 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 și aproape ignorată de ANTS o constituie absolvenții de facultate care nu își 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 și 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 privește ANTS, 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 ANTS nu trebuie să fie acela de a deveni jucător pe piață și de a oferi programe de formare, ci în primul rând acela de elaborare a unor politici eficiente în domeniul participării tinerilor la educație și viața economică, lucru care din păcate lipsește, așa cum am văzut.

8) Un alt factor cu influență negativă, în opinia noastră, îl constituie delimitarea actuală mult prea strictă, mult prea rigidă, între sistemul de învățare formală și cel nonformal. Politicile naționale nu au reușit până acum să conceapă o relație mai fluidă, mai interactivă, bazată pe echivalări, pe recunoașteri reciproce între cele două sisteme, dar și pe intersectarea dintre acestea în zona *extracurriculară* a învățământului, preferând să impună reglementări separate, deși nevoia tinerilor există și este limpede exprimată: „*s-ar putea chiar implementa în școli niște cursuri extrașcolare pe diverse domenii, în timpul școlii*” (B, 17 ani, Pitești), care ar avea beneficii extraordinare:

- i-ar învăța pe tineri lucruri practice, utile în viață,
- i-ar orienta profesional mai bine,
- i-ar pune în legătură, eventual, cu angajatorii.

Pe lângă acestea, lipsesc reglementări (atât de ordin legislativ, cât și norme interne ale unităților școlare) în domeniul stimulării mai insistente a spiritului de independență a tinerilor și ne referim aici, în special, la: a) dobândirea de competențe organizaționale; b) dobândirea de competențe antreprenoriale; respectiv c) a voluntariatului, atâta vreme cât tinerilor nu li se dau șanse foarte mari pe piața muncii (C, expert de tineret, Iași). În special, voluntariatul este perceput ca „*o chestie sănătoasă care își deschide anumite perspective, mai înțelegi pe ce lume trăiești, ce se întâmplă cu tine și cu oamenii din jurul tău*” (C, expert de tineret, Iași) sau, după cum relatează o altă persoană: „*Ar mai trebui cumva dezvoltată o ramură, aceea a voluntariatului: încă din timpul liceului, elevii să fie incluși într-un sistem din acesta, să-i organizeze, să-i obișnuiască cu munca*” (R, expert de tineret, Iași). Din păcate, însă, așa cum nu există o lege care să permită intersectarea dintre educația nonformală și cea formală, tot așa, „*nu există o lege a voluntariatului, nu există o lege a lobby-ului care, poate părea pretențios, dar să știți că sunt tineri care ar face performanță în domeniu*” (C, expert de tineret, Iași).

9) *Dinamica pieței muncii este într-atât de accelerată, încât tinerii se confruntă în mod acut cu lipsa timpului.* Deși educația nonformală se desfășoară în secvențe de timp mult mai scurte decât în cazul învățământului formal, totuși, 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 și 6 luni, conform prevederilor legale, ceea ce reprezintă poate prea mult atât din punct de vedere al sentimentului de așteptare, cât și din punct de vedere al costurilor materiale implicate. Realitatea demonstrează că unii cursanți își pierd interesul, iar cursurile, devenind mai scumpe, reduc accesibilitatea tinerilor (B, ATP Pitești). Iar alteleori, dinamica pieței este într-atât de mare, încât schimbările survin mai repede decât însăși durata cursurilor respective (M, AJOFM Argeș). Prin urmare, reducerea numărului de ore pentru anumite cursuri ar permite nu doar creșterea numărului participanților, dar ar permite și o eficiență mai ridicată.

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 expuși mai ales tinerii care absolvă sau doresc să se specializeze în domenii interdisciplinare „există o anumită inadecvare între cererea și oferta de cursuri ... fiind nevoie de o analiză ocupațională bazată pe realitățile pieței”* (F, INCDPM București). În acest sens, unii furnizori de formare sunt realmente interesați de colaborări și parteneriate cu diverse instituții publice, în sensul promovării, elaborării și omologării de noi meserii (I, Eurocor București).

11) *Monopolul reprezentat de AJOFM și CRFPA reprezintă o altă problemă în viziunea furnizorilor de formare, după cum și 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 și de un management de calitate: „AJOFM și 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 și să controleze calitatea”* (M, IFES Cluj Napoca).

12) În fine, recesiunea economică actuală, respectiv imprevizibilitatea pieței românești sub impactul incertitudinii induse de politic, au avut și ele efecte negative multiple, precum îndepărtarea cursanților datorită împușinării resurselor materiale: „lumea preferă să își acopere nevoile de bază – clar aici se duce cea mai mare parte din veniturile populației – iar pentru educație se alocă puțin” (I, Eurocor București), respectiv afectarea sau chiar paralizarea inițiativelor și investițiilor ale furnizorilor de formare. În plus, prin măsurile sale foarte slabe, statul român de ieri și 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). Tocmai datorită acestor stări de lucruri, „piața muncii este într-atât de

complexă, încât cine zice că știe despre piața muncii din România lucruri sistematice și de trend, ăla e un mincinos” (M, IFES Cluj Napoca). Prin urmare, este tot mai dificil să planifici astăzi educația, tactica furnizorilor devenind mai degrabă una de rezistență tacită și chiar de supraviețuire în condițiile date, care nu anunță un viitor bun pe piața furnizorilor de formare.

5. Recomandări adresate politicilor publice din România privind stimularea participării tinerilor la educația continuă și la viața economică

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 cheremul mecanismului impersonal al pieței, fără o minimă politică activă, stimulativă în acest domeniu, chiar protecționistă dacă se dovedește a fi cazul, ar fi semnul unei lipse de implicare politică și administrativă care contravine filosofiei actuale europene în domeniul tineretului.

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

În al doilea rând, în ciuda faptului că tineretul este o resursă potențială a schimbării, tranziția spre stadiul de adult determină totodată o criză în personalitatea adolescentului sau a post-adolescentului, care îl face vulnerabil în fața societății: *“adolescența este perioada dezechilibrului, a adaptărilor, a conversiunilor ; și aceasta biologic, deci universal”* (B. Zazzo – apud. F. Mahler, 1983). Această situație îi procură insatisfacție și frustrare – o “criză de originalitate” – fiind tentat fie spre deznădejde, izolare, necomunicare, fie spre acțiuni radicale, excentrice, precum comportamentele antisociale, consumul de alcool și droguri, care să-i ofere, în compensație, un prestigiu și o identitate pasageră. În aceste condiții, o politică specială în favoarea tineretului, chiar de protecție dacă este cazul, pare a fi nu doar de dorit, ci și una necesară.

În al treilea rând, schimbările majore în ceea ce privește piața muncii, datorită intelectualizării ei masive și a fluxului tehnologic accelerat, îi pune pe tineri în situația de a învăța sau de a se specializa continuu : de a se informa permanent, de a face cursuri, de a se recalifica, de a fi autodidacți, de a fi permanent conectați la nou, pentru a face față schimbărilor rapide ale pieței, ceea ce pune o presiune suplimentară asupra lor și care poate avea ca efect deziluzionarea, anxietatea, sentimentul de incertitudine.

În al patrulea rând, o altă fațetă a problemelor recente cu care se confruntă tinerii este reprezentată de declinul modelelor tradiționale în ceea ce privește familia, însoțit evident de

fenomene pozitive, precum creșterea autonomiei tinerilor, creșterea calității îngrijirii copiilor etc., dar și de fenomene negative, precum creșterea divortialității, a instabilității și violenței domestice, care generează probleme grave în conștiința tinerilor.

În al cincilea rând, societățile contemporane se confruntă cu problema inegalității pe straturi și medii sociale, scoțând la iveală categorii sociale defavorizate, care se arată a fi cronic perdante pe piața muncii și se pot adânci accelerat într-o situație defavorabilă și ne referim, aici, în special la tinerii (în special femeile tinere) din mediul rural, absolvenții de învățământ superior, tinerii șomeri sau sub-ocupați (semi-ocupați), tinerii rromi etc.

Plecând de la aceste considerente, recomandările pe care le-am găsit necesare și care au reieșit din derularea cercetării în privința *politicilor de susținere a tineretului în domeniul educației nonformale* sunt următoarele:

1) *Crearea premiselor și elaborarea unei politici în domeniul tineretului mai coerentă și mai susținută*, mai cu seamă în ceea ce privește *educarea și 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 și instituțional*, constând în realizarea și consacrarea unui sistem legislativ-instituțional: a) reglementări legislative speciale în domeniul tineretului, respectiv b) instituții speciale cu atribuții în acest domeniu care să-i protejeze pe de o parte pe tineri, iar pe de altă parte să stimuleze dezvoltarea creativității, inițiativei și participării civice a acestora.

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

iii. *Stimulente legate de crearea și funcționarea unei infrastructuri naționale*, constând concret în încurajarea dezvoltării organizațiilor guvernamentale de tineret, a cluburilor, centrelor, cercurilor și atelierelor pentru tineri

iv. *Stimulente legate de apariția și dezvoltarea unor servicii profesionale, specializate în domeniul tineretului, la nivel local* precum servicii specializate de informare, educație, instruire și consultanță, gratuite sau subvenționate, pentru tineri.

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

2) *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 și comunităților locale. În lipsa acestora, politica de tineret ar eșua în retorică și neeficiență și 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 și dăruirea* celor care transpun în viață această politică națională și care o „livrează” nemijlocit beneficiarilor, referindu-ne aici la profesioniștii 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 și a muncii directe cu tinerii*.

De altfel, considerăm că un program național de încurajare a calificării profesioniștilor de tineret, dublat eventual de un efort *re-formare și 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, recunoaștere, evaluare a profesioniștilor din administrația publică, în general, și 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, și totodată un orizont de aspirații mai realist, mai bine adaptat situației actuale.*

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

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

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

a) cluburi, baze sportive, centre de agrement, spații de *loisir* și socializare destinate tinerilor, care să asigure îmbinarea utilului cu plăcutul, a învățării cu divertismentul, cât

și combaterea fenomenelor dăunătoare: consumul de droguri sau excesiv de alcool, inegalitățile de șansă etc.;

b) *servicii specializate de informare – conștientizare – formare – consiliere – asistență pentru tinerii din comunitate;*

c) instituții, în special ONG-uri, mai deschise către tineri și care să cultive, în mai mare măsură, cultura învățării continue, civismul, voluntariatul, inițiativele asociative și creativitatea;

d) eventual, crearea după model finlandez, a așa numitelor așa-numite *atelieri (workshops) pentru tinerii șomeri*, care să nu se limiteze doar la furnizarea de cursuri, ci care să permită totodată socializarea tinerilor, implicarea în proiecte comune și crearea, în general, a unei emulații în favoarea învățării continue și inițiativei. Astfel de atelieri ar permite tinerilor conștientizarea mai bună a propriilor posibilități, orientarea profesională, dar totodată i-ar scoate pe tineri din starea de izolare sau din cercul strâmt al anturajelor „de la colț de stradă”.

iii. În fine, deschiderea mai bună a primăriilor și DJTS-urilor către parteneriate cu alte instituții publice, agenți privați sau ONG-uri spre proiecte locale, susținute financiar sau măcar moral, în domeniul formării profesionale a tinerilor.

4) Foarte important, de asemenea, ni se pare *un program național de susținere, prin fonduri guvernamentale sau locale, a unei campanii de sprijinire a furnizorilor privați de formare, în sensul creșterii capacității acestora de a atrage tineri în procesul de învățare*. Acest program ar urmări de fapt *dezvoltarea serviciilor complementare în rândul furnizorilor privați de: informare, conștientizare, consiliere și acompaniere a tinerilor*, cu rezultate certe nu doar asupra cultivării unei atitudini pozitive a tinerilor față de învățare în general, dar și în ceea ce privește creșterea calității sistemului de educație nonformală. Prin acest program național, care s-ar putea intitula „*educarea tinerilor în favoarea educației*”, constând în venirea furnizorilor în întâmpinarea beneficiarilor, respectiv în popularizarea educației nonformale și răspândirii modelelor de bună practică, s-ar putea crea o atmosferă propice învățării, inserției și dezvoltării profesionale a tineretului, pornind de la principiul că pentru a învăța este nevoie înainte de o *cultură a învățării și despre o artă a învățării*.

5) Nu mai puțin, este necesară și o *politică eficientă în domeniul educației*, în sensul *conștientizării unităților școlare și universităților de importanța și beneficiile învățării alternative pentru tineri*. Una dintre prioritățile naționale în acest domeniu ar fi scoaterea unităților de învățământ din starea lor obișnuită de izolare și în deschiderea mai largă către

educația alternativă, către societate în general. Ar fi de dorit o creștere a ponderii activităților *extracurriculare* – o programă educațională mai orientată spre viața practică – cât și o întrepădrundere mai adâncă în această zonă între educația formală și cea nonformală, respectiv între angajatori și forța de muncă proaspătă, bazată pe activități de intercunoaștere, monitorizare, voluntariat sau stagii de practică.

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

7) În acest sens, putem vorbi și 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 creșterea 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 așa-numite organizaționale, cât și antreprenoriale, care permit tinerilor să urmeze și să dezvolte o carieră independentă.

8) 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 și inclusiv tinerilor,
- ii. o recunoaștere inclusiv a furnizorilor de formare neautorizați, care și ei își aduc o contribuție consistentă pe piața muncii, mai ales în ceea ce privește competențele transversale (transferabile, suplimentare), cât și prin calitatea personalizării cursurilor oferite, conform nevoilor clienților,
- iii. reducerea duratei alocate unor cursuri de calificare și perfecționare,

- iv. reglementarea mai bună a metodologiei de evaluare a cursanților,
- v. alinierea furnizorilor de formare la niște 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 și mediere a muncii pentru beneficiarii săi, a acelor care oferă spații de recreere pentru tineri, cât și a celor orientați spre grupurile de risc.

9) 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.) și ne referim, aici, inclusiv la un *sistem complementar de acompaniere și asistare a tinerilor aflați în dificultate*, care să fie mai apropiat de tineri și 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 orașele de mici dimensiuni, mai ales în acele domenii în care există un potențial ridicat: agricultura, micile meșteșuguri, construcțiile, turismul, tradițiile locale, pentru a stopa fenomene negative precum: subocuparea (șomajul mascat), navetismul și migrața masivă.

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

Agencia Județeană a Ocupării Forței de Muncă Argeș

- AJOFM Argeș este o instituție publică cu personalitate juridică aflată în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, având sediul în Mun. Pitești, B-dul Republicii nr. 11.
- Rolul AJOFM este în principal acela de a media între oferta și cererea de locuri de muncă, punând în relație persoanele aflate în nevoie, în special șomerii înregistrați, și 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, și furnizorii de formare cei mai competenți și mai eficienți, stabiliți pe bază de licitații periodice (anuale). La rândul lor, prin protocoalele încheiate cu diverși angajatori, furnizorii de formare sunt un vector important al absorbției profesionale, închizând practic „cercul mare” al relației cerere – ofertă.
- AJOFM Argeș se remarcă, în general, printr-o ofertă generoasă de cursuri de formare, în special pentru 20 de meserii, dar și pentru competențe intelectuale, destinate unor categorii destul de diverse de beneficiari, derulând programe pentru un spectru mai larg de persoane defavorizate: nu doar șomerii înregistrați, ci și 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 și absolvenți de licee teoretice.
- În afară de formări, AJOFM Argeș oferă și o gamă largă de servicii de acompaniere, precum: sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, reorientare profesională, informare și documentare cu privire la evoluția pieței muncii, informare și consiliere privind cariera. La acestea, se adaugă serviciile destinate agenților economici: selecționarea și recrutarea forței de muncă corespunzător cerințelor locurilor de munca oferite, mediatizarea ofertei de locuri de muncă, acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea în munca a somerilor, calificarea, recalificarea și perfecționarea propriilor angajați, organizarea de burse ale locurilor de munca, stabilirea nevoilor de formare (Sursa citată: www.arges.anofm.ro).

- Pentru cei interesați, informarea și consilierea profesională se realizează de către centre specializate, organizate în cadrul agenției, precum și de către alte centre și 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 și 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 și instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de munca și de prezentare la interviuri în vederea ocupării se realizează de către consilierii de orientare a carierei, în cadrul centrelor de informare și consiliere sau, la cerere, în cadrul altor forme organizate de instruire (Sursa citată : idem).
- In cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Argeș mai funcționează Centrul Pilot pentru informarea si consilierea persoanelor cu dizabilități, dotat cu aparatura adecvata pentru acordarea acestor servicii, prin care se dorește creșterea șanselor de ocupare ale persoanelor cu dizabilități, pentru a avea acces egal la toate tipurile de servicii și oportunități (Sursa citată : idem).
- Un lucru interesant relatat este faptul că AJOFM Argeș se implică și în mod direct în derularea formărilor, beneficiind de un centru propriu de formare profesională în Ștefănești, 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 șomer ... și îl întreb dacă nu mai vor și alții de la el din sat sau dacă nu cunoaște alți șomeri ca și el, așa că formez o grupă*” (C, AJOFM Argeș).

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 și HG nr. 1610/2006 și are sediul în Municipiul Cluj Napoca, str. Fabricii de Zahăr nr. 51
- Înființarea CRFPA Cluj este rezultatul concret al unui proiect al MMSSF și 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 desfășurată de 1981 mp care a fost amenajată prin reparații capitale din fondurile asigurărilor pentru șomaj, iar dotarea cu echipamente, utilaje și mobilier a fost achiziționată din fondurile puse la dispoziție de Banca Mondială. În această locație se desfășoară un număr de 37 programe de formare profesională (cursuri de calificare, inițiere sau perfecționare) în diverse calificări.
- Programele furnizate de către CRFPA Cluj sunt autorizate conform legislației în vigoare și 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, programele cele din județele Bihor, Bistrița Năsăud, Maramureș, Satu Mare și Sălaj. La solicitarea altor instituții (ex: AJOFM Suceava, AJOFM Gorj, AJOFM Alba, AJOFM Mures, etc), CRFPA Cluj poate furniza programe de formare profesională pentru alte județe. În anul 2005 CRFPA Cluj a fost autorizat pentru prima dată de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților Cluj ca și Centru de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte cai decât cele formale. CRFPA Cluj detine 23 autorizații pentru evaluarea competențelor profesionale.
- Serviciile oferite de CRFPA sunt:
 - a) Formarea profesională a adulților în vederea dobândirii, menținerii și ridicării nivelului competitivității profesionale pe piața muncii, precum și evaluarea și monitorizarea formării profesionale,
 - b) Evaluarea competențelor profesionale obținute pe cai non-formale sau informale în raport cu standardele ocupaționale și de calitate existente pe piața muncii
 - c) Certificarea formării profesionale a adulților
 - d) Informare și consiliere privind cariera.

- Mai trebuie spus că persoanele aflate în situații de risc, precum șomerii, românii, deținuții, persoanele cu dizabilități beneficiază de gratuitate la urmarea cursurilor de formare.
- În plus, datorită excelentei dotări cu laboratoare și materiale didactice, la standarde europene, cursurile CRFPA au și rolul de “*a-i face pe cursanți mai optimiști, funcționând ca și terapie de grup. Lectorul încearcă să insufle încredere cursanților și chiar crează o legătură bună între angajatori și cursanții în practică*” (T, CRFPA Cluj)
- CRFPA oferă un pachet consistent de cursuri după cum urmează:
 - a) cursuri de inițiere: 1 meserie + operare simplă calculator + consilier informare și 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;

ș.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 »).

Grupul Școlar UCECOM București

- Având sediul în București, 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 și mai complex organizate unități de învățământ privat din România. Alături de UCECOM, mai există alte 11 grupuri similare, în diverse orașe ale țării, membre ale învățământului cooperăției meșteșugărești, coordonate de Fundația Învățământului Preuniversitar al Cooperăției Meșteșugărești – „Spiru Haret”.
- Complexul de învățământ UCECOM cuprinde mai multe forme de școlarizare, precum școală postliceală, liceu tehnologic, învățământ inițial, învățământ preșcolar, precum și un centru de formare profesională a adulților, cu acreditare în numeroase meserii de actualitate (Sursa citată: Ghid al Grupurilor Școlare ale Cooperăției Meșteșugărești, Fundația Spiru Haret, 2010)
- În general, meseriile în care se oferă calificare sunt din domeniul micii industrii și 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 și certificatele UCECOM se bucură de recunoaștere europeană și internațională, datorită faptului că *„facem parte din Asociația Internațională Cooperatistă și acest lucru ne crează un avantaj”* (Z, UCECOM București).

Universitatea Populară Dalles București

- Universitatea Populară Dalles din București este o instituție istorică, inaugurată în 1932, care funcționează cu personalitate juridică de sine-stătătoare și subordonată formal Primăriei București. În țară, mai există doar 7 – 8 universități populare cu profil similar, dar acestea aparțin fie Caselor de Cultură din rețeaua Ministerului Culturii, 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 și ca lăcașuri de cultură sau „agore” de răspândire a cunoștințelor, găzduind atât cursuri, cât și conferințe, expoziții, diverse evenimente culturale (Sursa: Fundația Dalles, București, 1996).
- Din anul 1962, Universitatea Dalles desfășoară 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 și, în același timp, să se cultive, care îmbină utilul cu plăcerea și ale căror căutări *„vin întâi din zona pasiunii și se transformă, eventual, într-o profesie”* (B, UP Dalles București). Din păcate, astăzi, acești oameni s-au rărit: *„nu mai este o cercetare, informare, de tip mai succulent, mai adânc, mai liniștit, făcut mai cu plăcere”* (idem), silind într-un fel instituția să se reinventeze, să-și găsească un public-țintă mai larg, dar care totuși păstrează anumite caracteristici similare publicului de dinainte: de exemplu, oameni care-și 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-și mențină, în ciuda vremurilor schimbătoare, un anumit standard de calitate și de seriozitate care s-o individualizeze față de concurenții săi mai recenti: *„cursurile sunt ținute de oameni cu o suprafață științifică foarte mare”* (idem).

Fundația Ecologică Green (FEG) din Iași

- FEG este o instituție de prestigiu din Iași, înființată în anul 1991, axată pe educație și cultură. Reinventată în anul 1997, fundația a ajuns să cuprindă mai multe forme de învățare: grădiniță (care exista încă din 1991), școală postliceală (din 1998), școală primară (din 2003), dar și un centru FEG de calificare, care reprezintă cel mai vechi departament al său (apărut în 1990) și primul furnizor privat de formare profesională din Moldova.
- Obiectivul principal al Centrului de Calificare FEG este *facilitarea insertiei pe piata muncii* a absolvenților învățământului obligatoriu și a somerilor și mărirea șanselor de obținere a succesului profesional al tuturor categoriilor de salariați. În vederea atingerii acestui obiectiv, FEG derulează următoarele activități: organizează programe de formare profesională – *cursuri de calificare, recalificare, inițiere și perfecționare* în conformitate cu cerințele socio-economice actuale, organizează activități de validare a competențelor dobândite anterior în diferite contexte și administrează o bază de date internă în vederea facilitării insertiei socio-profesionale a cursanților.
- Pentru a răspunde nevoilor de formare profesională identificate și în alte zone ale țării, Centru de Calificare FEG a înființat filiale în București (1994), Brașov (1999) și Ploiești (1998). În anul 2004 a fost înființat la Iași *Centrul de Formare și Evaluare Profesională F.E.G* care are, în prezent, filiale în Bacău, Bălănești, Botoșani, Campulung Moldovenesc, Cluj, Focșani, Galați, Piatra Neamț, Ploiești, Suceava, Vaslui (Sursa citată : www.feg.ro).

Asociația „Formare Studia” Iași

- Asociația „Formare Studia” a fost înființată în 2007 cu scopul de a veni în sprijinul persoanelor cu nevoi speciale de educație și ne referim aici la un public foarte larg și de toate vârstele.
- Misiunea principală a asociației este în principal aceea a popularizării cunoștințelor de interes general în spațiul public, a promovării valorilor conviețuirii și civismului (implicarea în spațiul public). Ea este axată pe educație și cultură în sensul cel mai larg al acestor termeni, incluzând programe de popularizare, educație ecologică și 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 și 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 și manageriat, ca formatori pentru adulți și evaluatori ai calității la nivel național (Sursa citată: Raport de activitate, Asociația „Formare Studia” Iași, 2010).

Institutul de Formare Economică și Socială Cluj Napoca

- IFES este o organizație importantă din Cluj Napoca, centrată pe promovarea conceptului de educație continuă a adulților prin identificarea și aplicarea de strategii și 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 și a competențelor suplimentare, precum: limbi străine, legislație, calculator sau chiar noțiuni de etică a muncii,
 - c) popularizarea unor abilități și competențe în domeniul scrierii, managementului și evaluării de proiecte, adresate altor organizații, dar și publicului larg,
 - d) consultanță pentru organizații în vederea creșterii vizibilității și influenței pe piață a acestora.
- Programele de instruire *personalizate* sunt principala modalitate prin care IFES își propune să contribuie la dezvoltarea clienților (beneficiarilor) săi. Programele de training sunt oferite nu doar în zone alăturate orașului Cluj Napoca, ci în întreaga țară (Sursa citată: www.ifes.ro).

Eurocor: Institutul European de Cursuri prin Corespondență București

- Înființat în 1997 ca filială a Școlii 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 și primesc contra cost, pachetul de curs acasă, constând în suportul propriu-zis, componente practice ajutătoare, recapitulări și exerciții;
 - b) Comunicarea cu profesorul se face cu ocazia examinărilor printr-o platformă net, prin care cursanții încarcă temele și le transmit acestuia. Platforma conține o bază de date cu toți cursanții și 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 și 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 și datorită faptului că beneficiarii pot opta oricând pentru începerea unui curs, fără să fie constrânși 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 și în ritmul său propriu;
 - d) plata se poate face eșalonat, în funcție de ritmul de învățare și de prioritățile proprii;
 - e) permite „atacarea” unor formări de „cursă lungă”, precum limbile străine, știut fiind faptul că acestea se asimilează în perioade mai lungi de timp și, 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 și de feedback 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 și prin calitatea didactică și informațională a suporturilor sale de curs, în domenii precum:
 - a) limbile străine (engleză, franceză, italiană, spaniolă, germană);
 - b) resurse umane (inspector, specialist recrutare și evaluare, specialist SSM),
 - c) management (general, de proiect, financiar) și antreprenoriat,
 - d) contabilitate,
 - e) marketing, comunicare, publicitate, organizare evenimente, relații publice,
 - f) secretariat și birotică,
 - g) agenți turism și servicii hoteliere,
 - h) frumusețe și sănătate (cosmetică, machiaj, masaj, terapii naturiste),
 - i) design și amenajări interioare,
 - j) artă fotografică,
 - k) artă culinară,
 - l) calculatoare,
 - m) cursuri hobby.

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

Obiettivo Lavoro Romania

- O altă categorie de furnizori de formare care au luat amploare în România ultimului deceniu, o reprezintă și companiile specializate în medierea integrării în muncă și dezvoltarea resurselor umane, din care face parte și 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 și stimularea performanței,
 - b) Recrutarea și selecția personalului adecvat pentru organizații,
 - c) Evaluarea de personal, prin utilizarea de instrumente de evaluare specifice (chestionare, teste), incluzând: evaluarea performanțelor, evaluarea competențelor, evaluarea satisfacției la locul de muncă sau testarea psihologică,
 - d) Analiza posturilor și proiectarea fișelor de post,
 - e) Training-uri personalizate pentru angajații companiilor.
- Training-urile oferite se referă a) fie la dezvoltarea personală a angajaților în cadrul companiei și 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)

Proiectul 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 și proiectul din cadrul POSDRU, denumit Ruraltin, implementat de către ANTS (Autoritatea Națională pentru tineret și Sport) în parteneriat cu Fundația Națională pentru Români 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 și Nord-Est.
- Dintre obiectivele proiectului, remarcăm :
 - a) cunoașterea situației socio-economice specifice tinerilor din mediul rural, din cele 3 regiuni menționate,
 - b) atragerea, integrarea și susținerea pe piața muncii a tinerilor vulnerabili din mediul rural și orientarea lor către activități non-agricole și afaceri,
 - c) înființarea unor centre suport în aceste regiuni care să asigure continuitatea acestor activități
- Categoriile de beneficiari vizați sunt: a) tinerii șomeri, b) tinerii inactivi pe piața muncii din mediul rural, dar și c) managerii și angajații care întâmpină dificultăți.
- Principalele servicii oferite tinerilor din mediul rural din cadrul proiectului, sunt:
 - a) formare de competențe profesionale pentru tineri,
 - b) servicii de informare,
 - c) servicii de consiliere (orientare în carieră),
 - d) servicii de consultanță pentru manageri și angajați
- Dintre alte beneficii ale proiectului, mai putem remarca:
 - a) facilitarea schimbului de experiență, dialogului și cooperării dintre tinerii participanți din diverse comunități teritoriale,
 - b) conștientizarea tinerilor referitor la importanța dobândirii competențelor profesionale, mai ales a celor generale, precum: comunicarea, calculatorul, informatica, limbile străine, scrierea și managementul proiectelor, lucrul în echipă, tehnica învățării,

- c) dezvoltarea unui ambient favorabil motivării tinerilor și a însușirii deprinderilor de viață, punând accent pe creativitate, inițiativă și învățare continuă,
 - d) îndrumarea tinerilor înspre a-și pune în practică propriile idei, inițiative și proiecte,
 - e) promovarea principiului egalității de șanse, nediscriminării și incluziunii sociale.
- (Sursa citată: pliant de prezentare Ruraltin).

BIBLIOGRAFIE

Cărți de specialitate

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

Hoffman, O. și Glodeanu I. *Cunoașterea. Noua resursă a puterii*. București: Editura Tipografia Intact, 2006

Mahler, F. *Introducere în juvenologie* București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1983

Töffler, A. *Previziuni și premise*. București: Antet, 1999.

Lucrări de cercetare și statistici

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

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

Plăieșu A. și Dalu A.M. (coord) *Starea tineretului în cifre și date*. București: Institutul de Științe 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 și documente programatice

Ordonanța 129/2000

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

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

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

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

Pliante și site-uri de prezentare

Peneș, N și Negulescu B. *Fundația Dalles*. București, 1996

Raport de activitate, Asociația „Formare Studia” Iași, 2010

Prezentare CRFPA Cluj din 30.09.2010

Ghid al Grupurilor Școlare ale Cooperăției Meșteșugărești, Fundația 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

ANEXE

Anexa 1. Lista furnizorilor de formare participanți la cercetarea calitativă

MUN. IAȘI

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

MUN. CLUJ-NAPOCA

- AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CLUJ
- CENTRUL REGIONAL DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR CLUJ
- INSTITUTUL DE FORMARE ECONOMICĂ ȘI SOCIALĂ CLUJ

MUN. PITEȘTI

- 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. BUCUREȘTI

- 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 și free lanceri în domeniul educației nonformale

- Numele, vârsta, funcția deținută în cadrul organizației
- Denumirea instituției și localitatea în care își are sediul social:
- Prezentarea companiei. Domeniu de activitate și 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 și 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 șanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- Care considerați ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul întregii țări, și cum ar putea institutia dvs. să se implice mai mult în sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte institutii de pe plan local (primaria) să-i sprijine sau să-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. și ce considerați că ar trebui îmbunătățit în aceasta privință?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între compania dvs. și 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 și 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 și plaja de activități specifice organizației
- Ce se urmărește prin activitățile de formare? Reprezintă integrarea și 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 și 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 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 șanse 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 considerați ca sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul întregii țări, și cum ar putea instituția dvs. să se implice mai mult în sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte instituții de pe plan local (primăria) să-i sprijine sau să-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti ca un program sau proiect de formare a unor specialiști în domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca instituție v-ați implica într-un astfel de proiect?
- Care considerați că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orașul/județul dvs. și ce considerați că ar trebui îmbunătățit în aceasta privință?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între organizația dvs. și 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 și 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 și localitatea în care își are sediul social
- 2.2. Misiunea socială și obiectivele specifice ale instituției. Activitățile principale și secundare
- 2.3. Activități sau proiecte desfășurate în domeniul educației nonformale de către instituție
- 3.1. Ce tipuri de cursuri sunt oferite de instituția dvs. în regim nonformal?
- 3.2. Care sunt competențele principale urmărite?
- 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 în cadrul instituției dvs.?
- 3.5. Există o preocupare constantă din partea dvs. pentru oferirea unor cursuri personalizate pe categorii de beneficiari?
- 3.6. Cum vedeți dinamica pieței muncii actuale din localitatea/județul dvs.? În ce măsură, apreciați ca oferta dvs. de cursuri de calificare și perfecționare 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 și 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. Instituția dvs. are o strategie de evaluare a activității proprii în ceea ce privește *calitatea* cursurilor de formare, cât și *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 instituția dvs. au mai multe șanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- 3.11. Prin ce credeți că se individualizează oferta dvs., comparativ cu alți furnizori de formare în regim nonformal?
- 3.12. Care considerați ca sunt, astăzi, principalele probleme cu care se confruntă tinerii din localitatea, respectiv din județul dvs.? Cum ar putea fi aceștia sprijiniți mai bine de către instituțiile 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 și alte instituții/companii care desfășoară activități de formare? Cum vedeți posibilă realizarea unui parteneriat (cooperări) între instituția dvs. și alte organizații (companii, ONG-uri, instituții publice, instituții de învățământ) 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 și 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 în general?
- Cum sunt selectate cursurile oferite de AJOFM? În ce măsură tipul și 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 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 AJOFM au mai multe șanse de reintegrare pe piața muncii conform calificării lor?
- Instituția dvs. oferă și servicii complementare pe lângă pregătire de specialitate? AJOFM oferă servicii de acompaniere, consiliere, orientare profesională sau spații de recreere special amenajate pentru tineri și adulți (de exemplu, săli dotate cu calculatoare)?
DACA ESTE CAZUL! În ce constă concret oferta unui astfel de spațiu? Care este profilul persoanei/tanărului care frecventează un astfel de spațiu?
- Care considerați că sunt problemele tinerilor, pe plan local sau la nivelul întregii țări, și cum ar putea instituția dvs. să se implice mai mult în sprijinirea lor?
- Cum ar putea alte instituții de pe plan local (primăria) să-i sprijine sau să-i ajute mai mult pe tineri?
- Credeti că un program sau proiect de formare a unor specialiști în domeniul tineretului ar fi benefic pentru comunitate? Dvs. ca instituție vă implicați într-un astfel de proiect?
- Care considerați că sunt avantajele respectiv minusurile ofertei de cursuri din orașul/județul dvs. și ce considerați că ar trebui îmbunătățit în această privință?
- Cum vedeți concret realizarea unui posibil parteneriat (cooperări) între AJOFM și 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 și 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?
- Aveți 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?
- Instituția 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 și cadre didactice din localitatea investigată

- Numele, vârsta, localitatea în care domiciliază, statutul socioprofesional
- Gândindu-vă la localitatea dvs., care considerați că sunt cele mai grave probleme cu care oamenii se confruntă?
- Dar în ceea ce îi privește 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 dorește să lucreze și să-și întemeieze o familie?
- 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 primăria, 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 privește 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 specialiști 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 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 primăria, 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?
- Credeți ca un program sau proiect de formare a unor specialiști în 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 și reprezint în calitate de Întâlnirea noastră de astăzi reprezintă o etapă în realizarea proiectului „Participarea tinerilor la educația nonformală. Oportunități și obstacole”, care își propune ca obiectiv: explorarea mecanismelor specifice educației non-formale în scopul integrării cu succes a tinerilor pe piața muncii.

Finalitățile practice ale proiectului de fundamentare/implementare constau atât în cunoașterea și analiza principalelor tipuri de educație nonformală, cât și în îmbunătățirea politicilor publice în domeniul susținerii educației non-formale din România.

V-am invitat pe dvs., potențiali beneficiari tineri ai cursurilor de educație nonformală, în ideea că puteți să ne transmiteți sugestii utile privind creșterea calitatii și importanței sociale a acestui important domeniu, pe care va invit să ni-l imaginăm ca un coridor între școală și piața muncii.

1. Ce părere aveți? Credeti ca aceasta metafora este sugestiva sau este potrivita în cazul României? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ)
2. În deschiderea acestei discuții, vă invit să vă prezentați: numele dvs., vârsta și 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 privește pe tineri? Care sunt problemele lor specifice sau locale să le spunem? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)
5. Care sunt perspectivele unui tânăr obișnuit din localitate? Ar putea el să se dezvolte și 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 și la forme de asistență și 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 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? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)
8. Dar în ceea ce privește 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. (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-si 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 școala (*background*-ul educational) în dezvoltarea personală și profesională a unui tânăr? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)
12. Este oare școala 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 și altceva complementar? (ÎNSCRIERE LA CUVÂNT FĂRĂ TUR DE MASĂ SAU NOMINALIZARE DIN PARTEA MODERATORULUI)
14. 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 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 -