

Studii de caz

Ordinul MTS nr.621/29.07.2016 pentru aprobarea Strategiei naționale anuale cu privire la **informarea și consilierea tinerilor**

Ordinul MTS nr.114/08.02.2018 pentru aprobarea Metodologiei privind **organizarea, funcționarea și finanțarea centrelor de tineret** în cadrul Programului Centre de Tineret

H.G. nr.598/2017 pentru aprobarea Metodologiei de **acreditare, evaluare periodică, organizare și funcționare a centrelor comunitare de învățare permanentă**

Ordinul MEN nr.650/2014 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind **organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România**

**Lector univ.dr.
Corina TURȘIE**

Această lucrare este elaborată în cadrul proiectului 112332:

Centrul de Inovație și Excelență în Domeniul Politicilor Publice de Tineret (Centrul INPUT)

Competența face diferența!

Proiectul a fost selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă (POCA), cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European.

Componenta 1: CP2/2017 – *Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative.*

Axa prioritară: *Administrație publică și sistem judiciar.*

Operațiunea: *Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP.*

Proiectul este coordonat de Fundația Județeană pentru Tineret Timiș (FITT).

Partener în proiect este Universitatea de Vest din Timișoara (UVT).

Autor:

Corina TURȘIE

Timișoara 2018

***Această lucrare** prezintă trei tipuri de centre care se adresează tinerilor (dar nu numai acestora) și care urmăresc dezvoltarea personală și profesională a beneficiarilor lor.*

***Scopul acestor patru studii de caz** este de a identifica asemănările și deosebirile acestora, dar și de a analiza politicile publice care le conturează cadrul legal.*

*Astfel, lucrarea de față ne „traduce” care este strategia privind informarea și consilierea tinerilor, cum sunt organizate, cum funcționează și care sunt mecanismele de finanțare ale **centrelor de tineret**, cum sunt acreditate, evaluate, organizate, dar și cum funcționează **centrele comunitare de învățare permanentă** și, nu în ultimul rând, care este organizarea și cum funcționează **centrele de consiliere și orientare în carieră**.*

*Totodată, **în lumina obiectivului nostru** de a formula propunerile pentru standardele de calitate pentru centrele de tineret, precum și propunerile pentru metodologia de acreditare a acestora, dorim să evităm dubla reglementare, dar și eventualele curențe ale prevederilor deja în vigoare.*

*În acest sens, **testimoniile practicienilor** au rolul de a trece mai departe de textul actelor normative, de a vedea realitatea de la „firul ierbii” și de a culege recomandări și exemple de bună practică.*

Echipa Centrului **INPUT**

STUDIU DE CAZ NR.1: CENTRE DE TINERET (I) 1

SUBIECT: ORDINUL MTS NR.621/29.07.2016 PENTRU APROBAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANUALE CU PRIVIRE LA INFORMAREA ȘI CONSILIEREA TINERILOR 1

1. Introducere	1
2. Metodologie	1
3. Rezultate	2
4. Concluzii	19

STUDIU DE CAZ NR.2: CENTRE DE TINERET (II) 22

SUBIECT: ORDINUL MTS NR.114/08.02.2018 PRIVIND APROBAREA METODOLOGIEI PRIVIND ORGANIZAREA, FUNCȚIONAREA ȘI FINANȚAREA CENTRELOR DE TINERET ÎN CADRUL PROGRAMULUI CENTRE DE TINERET 22

1. Introducere	22
2. Metodologie	23
3. Rezultate	23
4. Concluzii	34

STUDIU DE CAZ NR. 3: CENTRE COMUNITARE DE ÎNVĂȚARE PERMANENTĂ (CCÎP) 37

SUBIECT: HG NR. 598/2017 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI DE ACREDITARE, EVALUARE PERIODICĂ, ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A CENTRELOR COMUNITARE DE ÎNVĂȚARE PERMANENTĂ. 37

1. Introducere	37
2. Metodologie	37
3. Rezultate	38
4. Concluzii	50

STUDIU DE CAZ NR.4: CENTRE DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ (CCOC) 51

SUBIECT: ORDINUL MEN NR.650/2014 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI-CADRU PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CENTRELOR DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR DIN ROMÂNIA 51

1. Introducere	51
2. Metodologie	52
3. Rezultate	52
4. Concluzii	70

STUDIU DE CAZ NR. I: CENTRE DE TINERET (I)

SUBIECT: ORDINUL MTS NR.621/29.07.2016 PENTRU APROBAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANUALE CU PRIVIRE LA INFORMAREA ȘI CONSILIEREA TINERILOR

I. INTRODUCERE

Obiectivul studiului constă în evaluarea politicii publice privind informarea și consilierea tinerilor, în perioada 2016-prezent, pe baza a trei criterii: claritate, relevanță și calitate.

C1. **Claritatea** se referă la tehnica legislativă și se referă la definirea formală a Centrelor de Tineret și a activității acestora; claritatea este evaluată în raport cu cadrul legislativ românesc asociat informării și consilierii tinerilor:

- ✓ Legea 333/2006 privind înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri;
- ✓ Legea Tinerilor nr. 350/2006;
- ✓ Strategia Națională pentru Tineret 2015-2020;
- ✓ HG 776/2010 privind organizarea și funcționarea direcțiilor județene pentru sport și tineret, respectiv a Direcției Județene pentru Sport și Tineret a Municipiului București;
- ✓ Ordinul Ministerului Tineretului și Sportului (MTS) nr.621/29.07.2016 pentru aprobarea Strategiei naționale anuale cu privire la informarea și consilierea tinerilor;
- ✓ Ordinul MTS nr. 15/25.03.2015 pentru aprobarea Strategiei naționale anuale cu privire la informarea și consilierea

tinerilor, Programul de guvernare 2018-2020.

C2. **Relevanța politicii** operează cu definirea funcțională a centrelor de tineret și se referă la investigarea a ceea ce se întâmplă la firul ierbii: măsura în care implementarea *de facto* a centrelor de tineret, de diverse tipuri, și activitățile acestora ating nevoile beneficiarilor.

C3. **Calitatea** se referă la procesul de europenizare, drept adoptare a bunelor practici europene, a priorităților europene de politici în materie de informare și consiliere și transpunerea lor în legislația națională și practica la firul ierbii, cu referire la centrele de tineret:

- ✓ Strategia UE pentru Tineret 2010-2018;
- ✓ European Youth Information Charter, ERYICA 2004;
- ✓ Principles for Online Youth Information, ERYICA 2009;
- ✓ European Youth Goals 2019-2027.

2. METODOLOGIE

Ca metodă de lucru, studiul se bazează în prima parte pe analiza calitativă de conținut a legislației ce face obiectul cercetării, iar în a doua parte pe metoda interviului semi-structurat, pentru a bifa criteriile analizei:

C1. Analiza calitativă a documentelor (legislația românească), structurată pentru a răspunde criteriului clarității, urmărește să surprindă coerența cadrului legal, coerența conceptuală, coerența ierarhiei instituțiilor implicate în implementarea legislației, corespondența scop-activități-evaluare.

C2+C3. Interviu semi-structurat cu reprezentanții unui eșantion de 4 centre de tineret, de tipuri diferite, cu scopul de a înțelege provocările cu care se confruntă entități care, deși sunt diferite, au în

comun faptul că vizează satisfacerea nevoilor tinerilor:

- ✓ Centre de tineret ale DJST, parte a P1. MTS (Programul *Centre de tineret*): două din mediul urban (Baia Mare și Reșița) și unul din mediul rural (Rășinari, jud. Sibiu)
- ✓ Un centru de tineret ca instituție de interes local, creată în baza legii Administrației publice locale 215/2001 (Centrul de tineret al Municipiului București)

3. REZULTATE

3.1. CLARITATEA PREVEDERILOR LEGISLATIVE

Coerența contextului legislativ și strategic

Ordinul MTS nr. 621/2016 pentru aprobarea Strategiei naționale anuale cu privire la informarea și consilierea tinerilor 2016 face trimitere, în debutul său, la o serie de acte normative care fundamentează formal adoptarea Strategiei (Legea Bugetului de stat pe 2016, HG cu privire la organizarea și funcționarea MTS) însă, din punct de vedere substanțial, singura trimitere-cheie se referă la Legea nr. 333/2006

privind înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri.

Legea 333/2006 arată faptul că Autoritatea Națională pentru Tineret avea sarcina de a elabora anual Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor, strategie ce urma să fie implementată la nivel local de către fiecare centru de informare și consiliere pentru tineri. Cu referire la aceste centre se preciza:

- (1) *Se înființează în cadrul Autorității Naționale pentru Tineret, în subordinea direcțiilor județene de tineret, respectiv a municipiului București, centre de informare și consiliere pentru tineri, pentru categoria de vârstă 14-35 de ani.*
- (2) *Centrele de informare și consiliere pentru tineri au ca atribuții informarea, consilierea și consultanța acordată tinerilor în domenii de interes specifice.*
- (3) *Centrele de informare și consiliere pentru tineri vor fi înființate în municipii*

reședință de județ, precum și în alte localități, dacă se consideră necesar. (art.1. din Legea nr.333/2006)

Dincolo de schimbările structurale survenite de-a lungul timpului, care au plasat domeniul tineretului fie în portofoliul unei autorități naționale (cum era cazul în 2006) fie a unui minister (în

2016), cadrul conceptual asociat informării și consilierii tinerilor a evoluat de asemenea, în legislația românească, putând genera confuzii.

Coerența cadrului conceptual

Raportat la coerența și ușurința înțelegerii actului normativ, încă din Preambul, Strategia utilizează în același timp expresiile "informarea și consilierea tinerilor", respectiv "informarea și consilierea pentru tineri", fără a preciza

dacă există vreo diferență. Apoi, se utilizează expresia "centre de tineret / centre de informare și consiliere", prezența grafică a barei fiind de manieră a sugera o omonimie, pentru ca mai apoi să se precizeze distinct:

Centrul de informare și consiliere pentru tineri este o componentă a Centrului de tineret, care are ca atribuții informarea, consilierea și consultanța acordată tinerilor în domenii de interes specifice, conform Legii 333/2006 privind înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri, principiilor Cartei Europene a Informării Tineretului (2004, ERYICA) și principiilor informării tinerilor online (2009, ERYICA). Centrele de informare și consiliere pentru tineri au fost înființate în municipii reședință de județ, precum și în alte localități, în măsura în care s-a considerat necesar. (Preambul, OMTS 621/2016)

Expresia "componentă a centrului de tineret" este generatoare de confuzii, neclarificând dacă centrul de informare și consiliere este o entitate distinctă în cadrul centrului de tineret. Confuzia provine din faptul că Legea Tinerilor nr. 350/2006 folosea, ca și Legea 333/2006, expresia „centru de informare și

consiliere”, pentru ceea ce, în înțelegerea funcțională prezentă, este, de fapt, „centrul de tineret”.

Legea Tinerilor nr. 350/2006 preciza cu privire la existența a două tipuri de centre de informare și consiliere, după criteriul teritorial și al formei juridice:

Autoritatea Națională pentru Tineret poate constitui centre naționale de informare și consiliere pentru tineri ca unități cu personalitate juridică, care funcționează în subordinea sa, sau centre locale de informare și consiliere pentru tineri, fără personalitate juridică, ce funcționează în subordinea direcțiilor pentru tineret județene, respectiv a municipiului București, sau în parteneriat cu structuri neguvernamentale de

tineret și pentru tineret ori cu organe ale autorităților publice locale, în condițiile legii.
(art. 9, Legea 350/2006)

Confuzia este întărită de faptul că OMTS nr. 621/2016 nu se referă la forma juridică explicită a Centrului de tineret sau a Centrului de informare și consiliere, acesta din urmă fiind o "componentă" a unui "proiect". Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor 2016 numea Centrul de tineret un

"proiect". Instabilitatea conceptuală este dovedită și în raport cu Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor din 2015, care numea centrele de tineret un "subprogram":

Centrul de tineret este un proiect în cadrul Programului de centre de tineret P1, care implică dezvoltarea unui set de module de servicii specifice pentru tineri, în funcție de nevoile și interesele identificate ale tinerilor, într-o locație determinată cu caracter permanent, asigurate preponderent de consilieri, lucrători și lideri de tineret, precum și de alte persoane. (Preambul, OMTS nr. 621/2016)

versus:

Centrul de tineret este un subprogram în cadrul Programului de centre de tineret al MTS, care implică dezvoltarea unui set de proiecte specifice pentru tineri, într-o locație determinată, cu caracter permanent. (Preambul, Anexă la OMTS nr. 150/2015)

Referitor la Programul "Centre de tineret", Strategia analizată precizează că acesta a fost inițiat în anul 2001, de Ministerul Tineretului și Sportului, continuând alambicarea confuziei terminologice: dacă Programul a debutat în 2001, nu este clar de ce această denumire nu figurează nicăieri în Legea Tinerilor nr. 350/2006, ci se folosește sintagma "centru de informare și consiliere".

Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor 2016 utilizează în același timp și sintagma "centre de informare și consiliere" dar și "centre de tineret", primele fiind, după cum am văzut, componente ale centrului de tineret. Ar fi fost mult mai puțin confuz dacă s-ar fi precizat, mai simplu, că informarea și consilierea sunt activități

derulate în cadrul centrului de tineret. Despre centrele de tineret se precizează că acestea sunt "coordonate la nivel local de către Direcțiile Județene de Sport și Tineret (DJST), din subordinea MTS" (VII.2.). Deși în terminologia administrației publice sensul sintagmei "coordonare / subordonare" este cert, strategiile de informare și consiliere a tinerilor utilizează, în doi ani consecutivi, formulări diametral opuse. În 2015 se preciza că centrele de tineret sunt "în subordinea DJST și în coordonarea MTS" (7.1). Programul de Guvernare 2018-2020 folosește o terminologie schimbată, de natură a produce noi confuzii, atunci când precizează dezideratul finanțării unor "centre comunitare de tineret": *program de înființare, pe lângă primării, a centrelor comunitare de tineret care să coordoneze*

cursuri de limbi străine, cursuri de antreprenoriat, cursuri de utilizare a calculatorului, cursuri de muzică, cursuri de pictură, cursuri foto dar și punerea gratuită la dispoziția tinerilor și a

cetățenilor a bazelor sportive de interes comunitar, sub îndrumarea unui instructor sportiv, etc. (articolul 8, secțiunea "Tineret").

Scop-obiective-activități-evaluare

Strategia de informare și consiliere a tinerilor își propune să răspundă nevoii tinerilor "de informare, comunicare, implicare și participare, inclusiv la deciziile care îi privesc." (OMTS 621/2016, I.1.) Se arată, de asemenea, că serviciile publice trebuie să fie în pas cu tinerii, făcând referire la faptul că încă din 2001 Carta Albă a Comisiei Europene - "Un nou elan pentru tineretul Europei" - atrăgea atenția asupra pericolelor posibile în cazul în care acest lucru nu se întâmplă. Trimiterea la un document al Uniunii Europene (UE) din urmă cu 15 ani poate părea perimată, când alte documente programatice ar fi putut încadra mai bine contextul european actual al politicilor de tineret (Strategia UE pentru Tineret 2010-2018). Lipsește, de asemenea, orice trimitere la Strategia națională în domeniul politicilor de tineret 2015-2020, document care încearcă să cuprindă referiri la politici de tineret răspândite în diverse domenii (educație, asistență socială, cultură etc.). Totuși, Strategiei îi lipsește, la momentul adoptării, un plan de acțiuni, alocări bugetare clare, sau un plan de monitorizare (Youth Wiki, Overview Romania).

Sunt enumerate Principiile care stau la baza informării și consilierii tinerilor. Într-o analiză comparativă între Strategia 2016 și cea din 2015, în enumerarea principiilor au loc câteva modificări, de natură a evoca

evoluția priorităților: se păstrează primul principiu al nondiscriminării, dincolo de care, în 2016 se completează cu atenție specială acordată grupurilor vulnerabile de tineri și tinerilor cu nevoi speciale (II.1, OMTS 621/2016). Avansează în lista principiilor de pe poziția a 7-a pe poziția a 2-a principiul accesibilității: serviciile să fie "accesibile, interactive și atractive, desfășurate într-un mediu prietenos" (II.2 OMTS 621/2016), evitându-se "limbajul de lemn" (2.7. OMTS 150/2015). Respectarea nevoilor tinerilor în activitatea de informare este unul dintre primele principii în ambele strategii. Principiul eficienței informării din 2015 (2.2.) este reformulat ca eficacitate în 2016: informațiile să se adreseze "unui număr cât mai mare de tineri, într-un mod efektiv, adaptate diferitelor grupuri și nevoi ale tinerilor, utilizând strategii, metode și instrumente creative și inovative." (II.10) Principiul subsidiarității, explicat tehnic și greoi în 2015(2.9), este simplificat în 2016, făcând referire la a asigura "un optim între intervenția instituțională în favoarea tinerilor și sprijinirea inițiativelor societății civile" (II.12). Suplimentar față de 2015 se precizează că tânărul va fi "respectat ca individ" (II.4), informațiile furnizate vor fi "obiective, pluraliste (...) independente de orice convingeri religioase (...) comerciale" (II.9), nu doar politice sau ideologice (2.3.), centrele de informare și consiliere "vor

facilita accesul tinerilor la informațiile furnizate prin intermediul tehnologiilor și mijloacelor de comunicare moderne" (II.13).

Principiile informării online sunt preluate integral, atât în 2015, cât și în 2016 de la Agenția Europeană a Consilierii și Informării tinerilor (ERYICA 2009).

Scopul unui CT este definit instrumental, punctând pe importanța spațiului și infrastructurii: *"punerea la dispoziția tinerilor a unei infrastructuri și a resurselor necesare de lucru și de învățare pentru derularea de proiecte care să acopere nevoile tinerilor"* (II.2).

Scopul Strategiei de informare și consiliere a fost reformulat, din 2015 până la varianta 2016, pentru a deveni mai substanțial în raport cu politicile de tineret. În 2015 Strategia avea ca scop *"diversificarea ofertei de programe și servicii pentru tineri"*, dar în 2016 se completează cu introducerea nevoii reale: *"facilitarea dezvoltării personale și sociale a tinerilor, prin asigurarea și diversificarea ofertei de activități și servicii de informare, consiliere și consultanță"* (art. III). Se observă, de asemenea, utilizarea fără explicitare a unor sintagme diverse: programe, activități, servicii, proiecte.

Grupul țintă al Strategiei este constituit din toți tinerii cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 ani, definirea în acești termeni a tinerilor fiind o constantă în legislația de tineret (Legea Tinerilor nr. 350/2006).

O privire comparată între Strategia 2016 și cea din anul anterior, în ceea ce privește

obiectivele specifice, arată o serie de modificări. Obiectivele specifice ale ambelor strategii fac referire în primul rând la organizarea acestor servicii și activități de informare, consiliere și consultanță, dar și la inițierea de proiecte și încurajarea educației nonformale la tineri. Secțiunea "Activități" a Strategiei 2016 omite însă să enumere și educația nonformală. Dezvoltarea de parteneriate cu instituții guvernamentale și nonguvernamentale este un alt obiectiv, care, în 2015, nu avea asociată și nevoia acestora, descrisă în varianta 2016: *"pentru analizarea și identificarea unor probleme cu caracter general, cu care se confruntă tinerii și găsirea soluțiilor"* (art. 6.2) Accentul pe nevoile tinerilor este din nou evidențiat. Obiectivul din 2015 privind actualizarea bazei de date *"privind centrele de tineret"*, capătă mai mult sens în 2016, când se precizează că bazele de date privesc, nu centrele de tineret în sine, ci *"informațiile de interes pentru tineri"* (6.3). Obiectivul din 2015 care se referea la *"monitorizarea și evaluarea centrelor de tineret"* este suplimentată în Strategia 2016 cu succinta precizarea calitativă *"și îmbunătățirea activităților și serviciilor oferite tinerilor"* (6.4.) Obiectivul *"promovarea centrelor de tineret"*, devine mai substanțial în 2016 *"promovarea activităților destinate tinerilor"* (6.5), nu a centrului în sine. Iar un obiectiv cu totul nou în Strategia 2016 se referă la *"extinderea importanței informării online"* (6.6.).

Sunt detaliate trei tipuri de activități ale centrelor de tineret:

INFORMARE

în diferite domenii de interes pentru tineri:

- ✓ educație (în special educație nonformală)
- ✓ piața muncii
- ✓ sănătate
- ✓ ecologie și mediul înconjurător
- ✓ timp liber, sport și turism pentru tineret
- ✓ asociativitate
- ✓ viață practică
- etc.

CONSILIERE

- ✓ consiliere privind orientarea în carieră, psihologică
- ✓ relații interpersonale

CONSULTANȚĂ

- ✓ juridic
- ✓ managementul proiectelor
- ✓ management antreprenorial
- etc.

Includerea educației nonformale la categoria "informare", în timp ce, în 2015, era enumerată ca activitate separată, poate induce în mod eronat către ideea că centrele de tineret doar informează asupra oportunităților de educație nonformală, nu le și organizează.

Precizările legate de Standardele de funcționare ale centrelor au manifestat o schimbare de paradigmă, din 2015, când se refereau la spații, dotări și serviciile oferite, către Strategia 2016 care vorbește despre caracteristicile informațiilor furnizate și structura bazei de date. Secțiunea dedicată caracteristicilor informațiilor pare ușor redundantă în raport cu "Principiile informării și consilierii", expuse ceva mai devreme în textul Strategiei. Secțiunea dedicată structurii bazei de date poate fi înțeleasă coroborat cu obiectivul specific 6.3., enunțat anterior: fiecare centru de tineret trebuie să elaboreze local o bază de date,

structurată pe o serie de nouă domenii (2016). Aceste domenii au evoluat pe parcursul celor doi ani vizați: fie schimbând locul în ierarhia enumerării (domeniul "Voluntariat și asociativitate" urcă pe prima poziție, de pe poziția a 9-a în 2015) fie ca sub-domenii noi (domeniul "Implicare" este nou în 2016, dar poate fi redundant pe lângă domeniul "Voluntariat și asociativitate"; sub-domeniul "Sănătate mintală" este nou în cadrul domeniului "Sănătate", domeniul "Perspective globale", ultimul enumerat în 2016, este nou) fie ca sub-domenii eliminate (informațiile legate de discotecă și cluburi sunt eliminate din domeniul "Cultură și creativitate", sunt eliminate descrierile redundante ale tipurilor de sporturi la domeniul "Sănătate" și tipurilor de turism la domeniul "Turism-călătorii").

Existența unei astfel de baze de date colectată de către fiecare centru de tineret este un demers cu potențial

cronofag mare, necesitând resursă umană implicată și oarecum anacronică în raport cu evoluția tehnologiei și a accesului neîngrădit la informație, utilizând platforme existente. În raport cu aceasta, Programul de Guvernare 2018-2020 prevede "un Portal online care să cuprindă toate informațiile pentru tineri pe categorii de vârstă și care să cuprindă printre altele: oferta educațională, locuri de muncă, oferta de formare continuă, posibilități de finanțare, obiective și informații culturale." (articolul 12, secțiunea "Tineret").

Strategia precizează către finalul său un model de raportare a Planului anual de acțiune, (se numea "Plan operațional" în 2015), sub forma unui tabel partajat în cinci coloane:

1. Obiective specifice
2. Programe, proiecte, activități, documente, reglementări
3. Responsabili
4. Termen
5. Buget.

Obiectivele specifice nu corespund în totalitate, așa cum ne-am aștepta, obiectivelor specifice enumerate la punctul VII. al Strategiei. De asemenea, obiectivul specific "Monitorizarea și evaluarea serviciilor", din Planul de acțiune, dincolo de faptul că omite adăugarea "îmbunătățirea serviciilor", ca obiectiv specific nou al Strategiei, face referire la o serie de indicatori strict cantitativi (număr de fișe de evaluare a nevoilor, număr de fișe individuale de consiliere, număr de reuniuni de lucru, număr de voluntari implicați), fără o măsură reală a calității. Entitatea responsabilă de monitorizare și evaluare

este DJST. Indicatorii ai monitorizării sunt rapoarte trimestriale, iar evaluarea are la bază raportul anual de activitate al centrului, la care se adaugă "compatibilitatea planului anual de acțiune cu concluziile raportului de evaluare". Din tabel rezultă că tot DJST ar trebui să efectueze această evaluare a suprapunerii celor două documente, deși nu este explicit când se realizează și cu ce potențiale efecte, în cazul neconformității. Pentru ca o evaluare să fie eficientă, trebuie să fie precizate și măsurile de luat în cazul unor rezultate suboptimale sau recompensa performanței.

Referitor la Raportul de evaluare, noutatea Strategiei 2016 față de cea din 2015, constă în adăgarea unei ultime secțiuni dedicată modalității de "autoevaluare a îndeplinirii standardelor minime de calitate pentru serviciile acordate tinerilor în sistem integrat". Formularul de autoevaluare este împărțit în trei "Module":

1. "**Managementul Serviciilor**" (sunt redate parțial obiective din Planul anual de acțiune, care le rândul lor preiau parțial obiectivele specifice ale Strategiei, fără o justificare a deciziei de selecție);
2. "**Drepturi și etică**" (indicatori legați de respectarea drepturilor beneficiarilor și gradul de satisfacție al acestora);
3. "**Administrare și management**" (spații, dotări, resurse umane, condiții pentru creșterea performanței profesionale).

Mai trebuie precizat că cele trei module au o importanță disproporționată. Din totalul de maxim 32 de puncte, modulul 1 are 13 puncte, al doilea - doar 5 puncte, în timp ce al treilea are 14 puncte, în condițiile în

care doar Modulul 2 avea indicatori de evaluare referitori la satisfacția beneficiarilor.

Este de menționat totuși că aceste prevederi legate de autoevaluare sunt mult mai detaliate, în legislația dedicată

centrelor de tineret, față de cea referitoare la Centrele Comunitare de Învățare Permanentă (CCÎM) - HG 598/2017 sau la Centrele de Orientare și Consiliere în Carieră (CCOC) - OMEN 650/2014).

3.2. RELEVANȚA

Din totalul de patru centre de tineret vizate de acest studiu, doar primele trei au agreat solicitarea interviului telefonic. Refuzul primit în scris de la Centrul pentru Tineret al Municipiului București detalia asupra propriul statut. Ar fi fost un adaos

adus studiului descrierea activității unui centru de tineret cu un statut distinct, pentru a putea discuta mai bine problemele și soluțiile centrelor de tineret din România, la firul ierbii:

"Centrul pentru Tineret al Municipiului București este o instituție publică de interes local aflată în subordinea Primăriei Municipiului București, înființată prin HCGMB nr. 370/24.11.2016, și având ca obiect de activitate organizarea și promovarea activităților de tineret în municipiul București, respectiv prestarea de servicii de utilitate publică în calitate de organizator, co-organizator, partener sau instituție finanțatoare, în vederea implementării, derulării și dezvoltării de proiecte și programe adresate studenților și tinerilor cu vârstă cuprinsă între 14-35 de ani din municipiul București." (CTMB, Adresa 896/31.08.2018)

Celelalte centre de tineret vizate de prezentul studiu au în comun faptul că sunt gestionate, pe bază de contract încheiat cu DJTS-urile, de către ONG-uri locale, care realizează, de fapt, activitățile din centru. Fiecare centru de tineret analizat are în sine ceva remarcabil și este, în general, dat drept exemplu de bună practică în comunitatea de tineret. Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) se remarcă prin faptul că este primul centru de tineret din mediul rural

din România. Centrul de tineret din Baia Mare, gestionat de către unul și același ONG începând cu anul 2012, este implicat în gestionarea, în prezent, a programul Baia Mare - Capitala Tineretului din România. Centrul de tineret din Reșița este dat drept exemplu de activism în domeniul tineretului.

Cele mai relevante activități derulate în centre, pentru satisfacerea nevoilor tinerilor, într-o enumerare ierarhică, sunt:

Centrul de tineret din BAIĂ MARE

✓ consiliere individuală sau de grup, "în care tinerii să poată să aibă procese de

autocunoaștere, traininguri, discuții cu lucrătorii de tineret"

- ✓ evenimente (concerte, activități sociale)
- ✓ consultare
- ✓ informarea, "nu neapărat mai este necesară pentru generația aceasta"

Centrul de tineret din RĂȘINARI (jud. SIBIU)

- ✓ "nu am o prioritate, toate sunt reușite"
- ✓ consiliere, cursuri de formare
- ✓ consultanță (suport pentru scriere și implementare de proiecte)
- ✓ crearea de proiecte proprii ale asociațiilor partenere (ex. cursuri de prim ajutor pentru tineri, în parteneriat cu SMURD; cursuri de comunicare - teatrul ca mijloc de educație; furnizarea de voluntari pentru toate evenimentele din Sibiu (festivaluri, târguri)
- ✓ informarea "așa cum o vede ministerul e puțin caducă"

Centrul de tineret din REȘIȚA

- ✓ educație non-formală
- ✓ promovarea serviciilor centrului
- ✓ informare - documentare

Centrul de tineret din Baia Mare a precizat că, deși activitatea de consiliere este extraordinar de importantă, ea nu este cuprinsă în mod real ca finanțare: "*Uneori, proiectele sau trainingurile sunt cuprinse în proiectul de finanțare al ministerului care trece prin DJST, dar sunt bani foarte puțini, reușim să acoperim undeva la 1-2 traininguri pe an. În rest, sunt traininguri pe care le fac lucrătorii noștri de tineret sau trainerii pe care îi avem, gratuit.*"

Accentul în înțelegerea conceptului de consiliere se referă la ideea de traininguri și cursuri de formare. Unii intervieuați au dorit să facă distincția consiliere-consultanță: "*noi nu avem calificarea pentru consiliere psihologică. Dacă e să o iei după dicționar, consilierea e asta, cu familia, cu problemele, pentru care noi nu suntem calificați, pentru că nu avem psihologi; de aceea îi spunem mai degrabă consultanță. Consultanța este asta: vreau să fac o facultate, vreau să iau o bursă, vreau să fac un proiect. Consilierea se referă practic la lucrurile personale"*

(Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu).

Intervine astfel problema evocată în Studiul de caz nr. 4 dedicat centrelor de consiliere și orientare în carieră (CCOC), legată de ce înseamnă consilierea și cine este abilitat să o realizeze, dată fiind suprapunerea activităților cu titlul generic de consiliere în cazul sistemului educațional (preuniversitar, CCOC, centrele comunitare de învățare permanentă - CCÎP), domeniului tineret (centrele de tineret), respectiv domeniul muncii și asistenței sociale (Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă / AJOFM).

Perspectiva comună este că activitatea de informare derulată de centrele de tineret este mai puțin importantă, în condițiile în care tinerii își iau singuri informațiile cu ajutorul noilor tehnologii ale informației. În plus, platforme existente (precum Eurodesk) oferă deja informații tinerilor, astfel că această activitate nu trebuie neapărat dublată de centre, cu atât mai mult cu cât acestea nu dispun de

personalul necesar realizării informării online (Centrul de tineret din Reșița). Transferul dintre informarea tinerilor, către dezvoltarea abilității de a analiza critic informațiile a fost menționată de Centrul de tineret din Baia Mare, preocupare în acord cu *European Youth Goals 2019-2027* (rezultat al procesului de dialog structurat cu tinerii din perioada 2017-2018).

Categoriile de tineri cu care lucrează centrele de tineret sunt diverse, în funcție de specificul centrului și, mai degrabă, de locația acestuia. La Sibiu s-a apreciat că există o largă diversitate și preocupare pentru incluziune socială *"avem și tineri cu handicap și tineri din medii defavorizate, la Rășinari se lucrează cu mediul rural nemijlocit, avem deschidere absolută"*. Strict la Rășinari (jud. Sibiu), deși legea spune că tinerii se încadrează între 14-35 de ani, specificul comunității rurale face ca activitățile să fie de fapt, adresate întregii comunități, într-o perspectivă extinsă a ceea ce înseamnă societate incluzivă: *"e o comunitate foarte unită la Rășinari, nu poate să vină fratele care este la liceu și să îl lase pe cel de la școala generală să nu participe. Lucrurile sunt interconectate acolo. E o tradiție foarte veche, au un ansamblu de dansuri care are peste 100 de ani, cel mai mic membru are 3 ani, cel mai mare 87, nu pot fi separate lucrurile. Colaborăm și cu Primăria și cu Căminul Cultural pentru că lucrurile sunt interdependente."* Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) este plasat, de altfel, în sediul Căminului Cultural Rășinari. Dat fiind acest specific intergenerațional de activitate, care depășește cadrul unui centru de tineret clasic, o idee ar putea fi crearea unui centru comunitar integrat,

sau a unui centru comunitar de învățare permanentă, dacă nevoia comunității există, căci, după cum arată Studiul de Caz nr. 3, acestea sunt mai ușor de implantat în comunități rurale mici.

Atât centrul de tineret din Baia Mare, cât și centrul de tineret din Reșița, fiind locate în orașe relativ mici, lucrează în principal cu elevii de liceu, având un ciclu de activitate în centre de aproximativ 3 ani, perioadă după care tinerii părăsesc orașul către facultăți din marile centre universitare. Centrul de tineret din Baia Mare lucrează preponderent cu adolescenți de 14-18 ani, apreciindu-se că după vârsta de 25 de ani tinerii nu mai participă la activități. În Baia Mare, studenții au asociația lor, iar colaborarea acestora cu centrul este strict punctuală pe proiecte (trainiguri). Cei care vin zi de zi la centru, sunt nucleul de câteva zeci de adolescenți *"vin să se întâlnească, să discute, să lucreze proiecte"*. În plus, se apreciază că vârsta de 14-35 de ani pentru încadrarea tinerilor *"nu se mai potrivește pentru generația aceasta"*, propunându-se, în schimb, vârsta 12-30. Opțiunea scăderii pragului inferior de vârstă pentru ceea ce înseamnă tineret, poate fi asociată preocupărilor europene legate de reducerea unor praguri de vârstă asociate participării tinerilor (e.g. scăderea pragului de vot de la 18 la 16 ani). Reducerea pragului maxim este discutabilă în raport cu evoluția speranței de viață.

La Reșița, tinerii activi în centru sunt cei între clasa a 9-a, respectiv a 11-a de liceu, cu o frecvență de aproximativ două ori pe săptămână în centru, loc pe care îl percep mai degrabă drept un *"spațiu de întâlnire"*. (Centrul de tineret din Reșița)

Preocuparea pentru egalitatea de gen, drept *European Youth Goal* s-a remarcat la Reșița, ca urmare a unei stări de fapt constatate: predilecția către participare a fetelor, mai degrabă decât a băieților, îngreunează coeziunea grupurilor, considerându-se că încurajarea participării de gen balansate în activități, este o pre- condiție a dinamizării acestora. Marja de 20% de beneficiari ai activităților, situați în afara intervalului de vârstă 14-35, este considerată satisfăcătoare în raport cu activitățile derulate.

Deciziile cu privire la activitățile desfășurate de centre vizează pe de o parte calendarul anual de acțiuni, pe de altă parte, activitățile noi care pot să apară pe parcursul anului. Elemente de democrație participativă a tinerilor, co-planificare și management al activităților au fost invocate de toate centrele vizate. Elemente de exploatare de către centre ar putea fi munca de teren pentru identificarea nevoilor tinerilor, sondajele de opinie, chestionarele online.

Pentru alcătuirea calendarului anual, Centrul de tineret din Baia Mare a făcut referire la două componente: consultarea "*celor care vin frecvent*", pentru a putea veni cu idei de proiecte, urmată de decizia democratică a priorităților. Pentru evaluarea nevoilor tinerilor s-au dat drept exemplu consultările cu tinerii, sub forma cafenelelor publice, pentru a identifica temele de proiecte unde tinerii au nevoie de suport "*în zona de emoțional merg ei foarte mult, probleme cu părinții, probleme la școală*" (Centrul de tineret din Baia Mare). În rest, de principiu, se fac "*întâlniri săptămânale*" cu adolescenții care vin regulat la centru.

Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) plasează, de asemenea decizia asupra activităților centrului în sfera tinerilor, invocând participarea pe bază de proiect: "*Cum se iau deciziile? Păi cum să se ia deciziile? Tinerii vin cu propuneri și ele se pun în practică. Ei cer ajutorul, atât. (...) Un atelier de icoane (...) scriere de proiecte (...) Dacă un grup de tineri vine cu o idee, ea este pusă în practică sub supravegherea coordonatorului de centru (...) care poate lua decizii în funcție de resursele care există (...) se poate face și un majorat acolo*". Se face totuși o trimitere la categorii de decizii: "*deciziile acestora mari, cum e Ziua Tineretului, vin de la Direcția de Tineret*", care le plasează pe primele, implicit, în sfera deciziilor / proiectelor mici. Pentru evaluarea nevoilor tinerilor, centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) a participat în urmă cu trei ani la realizarea unui chestionar, la nivel de județ, asupra nevoilor tinerilor, la care au participat 11.000 de tineri, finanțat pe proiecte ale DJST: "*de atunci s-au schimbat destul de puțin nevoile. Acum, cea mai mare nevoie a tinerilor este nevoia de mobilitate. Dar totuși, la Sibiu această nevoie este mai slabă. (...) Asta înseamnă mobilitate: mobilitate pentru slujbă, pentru educație...care a crescut (nevoie) față de acum 10 ani, de exemplu*".

Neavând o procedură explicită de identificare a nevoilor tinerilor, centrul de tineret din Reșița ține cont, în organizarea activităților, de un element pragmatic: existența în oraș a trainerilor calificați, dispuși să desfășoare activități, de cele mai multe ori aceștia fiind plătiți din proiecte ale ONG-ului partener. Este dat exemplul curent al unei profesoare pensionară care desfășoară în prezent, la

Reșița, un atelier de modelaj în lut. Consultarea tinerilor cu privire la activitățile pe care aceștia le-ar dori realizate în centru este întrucâtva dirijată sau constrânsă, de la început, de „resursele lipsă”, astfel încât, cu resursele existente, să se identifice activitățile dezirabile și care fac „măsura puterii” centrului: *“De multe ori spunem, hai că vrem să facem în campania aceasta europeană un eveniment, care sunt propunerile voastre, la ce credeți că ar veni tinerii?”* (Centrul de tineret din Reșița). În același timp, se apreciază că domeniul tineretului este foarte dinamic, nevoile tinerilor diferind chiar de la un liceu la altul, în funcție de profilul și nivelul acestuia: *„dacă unii vor să facă brățări, alții vor să nu facă nimic, doar să vorbească. Și asta e important.”*

Legat de schimbările făcute de-a lungul timpului pentru a răspunde mai bine nevoilor tinerilor centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu), plasând decizia total la tineri, vede schimbarea ca fiind implicită: *“ca să schimb, nu am ce să schimb, din moment ce decizia e la tineri. (...) Nevoile nu s-au schimbat ci modul de abordare a lor și modul de rezolvare. Dacă până acum, voiau să plece în mobilitate, aplicau pe voluntariat pe Erasmus sau pe partea cealaltă, <Tineret în Acțiune>, asta o fac acum universitățile (...) iar ei aplică direct pentru burse la nivel de facultăți.”*

Centrul de tineret din Baia Mare consideră, pe de altă parte, că schimbările în activitatea centrului sunt continue, iar frecvența schimbărilor este în creștere. Aceasta trebuie să vizeze atât metodele de abordare a tinerilor, de consultare a acestor asupra nevoilor lor, cât și formarea continuă a lucrătorilor de

tineret: *“dacă acum 10 ani, când am început, dura 2-3 ani până trebuia să ne schimbăm metodele, acum trebuie de la an la an de an să facem schimbări în ceea ce privește metodele și modurile de abordare a tinerilor, căci vin cu alte mentalități. În era aceasta a tehnologiei deja ei cresc cu telefoanele mobile și accesul la internet, deci trebuie să ne adaptăm instrumentele să fie cât mai mult online, cât mai accesibile, cât mai rapide. Mai mult, acum îi învățăm să selecteze informația pe care o au și trebuie să le dezvoltăm spiritul critic.”*

Toate centrele vizate au dezvoltat instrumente de comunicare proprii, centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) a menționat blogul, un site pe un domeniu nou cumpărat de DJST, unde încarcă diverse informații, manuale; Facebook și Instagram sunt conturi gestionate direct de tineri; presa scrisă (*„pentru părinți”*, Centrul de tineret din Baia Mare). Centrul de tineret din Reșița apelează la campanii anuale de promovare a serviciilor centrului în Licee, derulate în fiecare toamnă, licenții fiind publicul țintă al centrului.

Centrul de tineret din Reșița apreciază că a parcurs o evoluție dinspre a acorda importanță și a organiza preponderent activități care vizau anumite activități practice de desfășurat de către tineri (de tip lucru manual), către inferența tehnologiei (telefoanele *smart*) și percepția centrului drept un loc de întâlnire și activitate voluntară, un loc *“în care să vină fără să fie restricționați sau obligați să facă ceva (...) unde ei să se simtă că aparțin (...) un loc unde să poată să își dezvolte inițiativele”*.

Autonomizarea tinerilor spre a deveni coproducători, a propune singuri proiecte și spre a prioritiza activitățile, este un obiectiv comun întâlnit în centrele analizate.

"Cei care sunt mai mărișori știu să facă scop-obiective-activități. După aceea trimitem către DJST, DJST trimite către Minister propunerea de proiecte și după aceea vine bugetul. Și apoi trebuie să alegem care sunt proiectele prioritare pentru a ne încadra în bugetul dat de MTS căci niciodată nu se întâmplă să putem să le facem pe toate (...) Ei decid de comun acord (prioritățile). Ei spun.. <ok, e mai important să facem workshopul de social media acum, de exemplu, pentru că în momentul acesta avem nevoie să învățăm cum să promovăm în mediul online proiectele ca să putem să atragem mai mulți tineri>" (Centrul de tineret din Baia Mare).

"Au învățat să-și obțină această independență, asta am încercat să-i învățăm noi, să se descurce singuri, să-și facă proiectele proprii, să învețe să muncească în echipă în proiectele proprii, indiferent dacă sunt proiecte de tineret, de grup, personal sau de interes comunitar." (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)

Transformarea tinerilor din beneficiari în voluntari ai centrului, respectiv a lucrătorilor de tineret din organizatori, în monitori ai proiectelor derulate în centru, este pasul calitativ urmărit la centrul de tineret din Baia Mare. Satisfacția beneficiarilor cu privire la activitățile în care au fost implicați se petrece după fiecare proiect, când are loc *"o sesiune de evaluare și feed-back"*, pentru a măsura impactul în viața tinerilor, de care se ține

cont în proiectele viitoare. Centrul de tineret din Rășinari (jud Sibiu) apreciază că cea mai simplă măsură a impactului activității centrului în viața tinerilor constă în *"numărul de prieteni pe care îi aduc la centru. Dacă unul e satisfăcut, mai vine cu doi"*. Participarea tinerilor la activitățile centrului este indicatorul de succes enunțat și de centrul de tineret din Reșița.

Proiectele reprezintă baza păstrării centrelor active: *"ei fac proiecte pentru alți tineri, pe care, în felul acesta, îi aduc la centru"* (Centrul de tineret din Baia Mare). Capitala Tineretului, frecvența și vizibilitatea proiectelor și-au pus amprenta asupra traficului în centrul din Baia Mare: *"dacă anul trecut aveam 10-20 de tineri care veneau zilnic în centru, acum avem vreo 50"*. Rata de absorbție a voluntarilor este una ridicată: se apreciază că dintre beneficiarii activi, 80% devin voluntari. Promovarea *"din gură în gură"* a activităților centrului este dată drept cel mai eficient mijloc de atragere a tinerilor și la Rășinari (jud. Sibiu). Acest centru apreciază undeva la 4000 de intrări, respectiv 1000 de nume, anul trecut; deci, în medie, un tânăr a participat la 4 activități.

Coordonatorii centrelor de tineret din Baia Mare și din Rășinari (jud. Sibiu) au apreciat în termeni pozitivi calitatea parteneriatelor întreținute, iar partenerii principali coincid: DJST, autorități locale și județene, alte asociații de tineret cu care împart sediul centrului.

Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu), ca și centrul de tineret din municipiul Sibiu, de altfel (la care persoana interviuată a făcut constant referire, fiind coordonatorul centrului de tineret din

municipiul Sibiu), se bazează pe triada instituțională: primăriile (Rășinari și Sibiu) - asociațiile de tineret - DJST Sibiu. Pentru funcționarea centrului, primăria a oferit sediul prin Hotărâre de Consiliu Local; Coordonatorul centrului de tineret provine din mediul asociativ, fiind voluntar și președinte al uneia dintre asociațiile fondatoare, spațiul adăpostind mai multe asociații de tineret (11 fondatoare), iar DJST contribuie financiar.

Centrul de tineret din Reșița dispune de un spațiu de 300 mp oferit de primărie, care achită atât chiria cât și utilitățile.

Buna relație a centrelor de tineret analizate cu autoritățile arată existența unui demers de durată de cultivare a relațiilor directe, personale cu autoritățile, ca modalitate de determinare a acestora să sprijine tinerii, facilitând beneficii comune:

"La Sibiu e o lume mică, ne cunoaștem și suntem prieteni toți cu toți. (...) Nu mi s-a întâmplat niciodată să inițiez la Consiliul Județean un proiect sau o întâlnire și să mi se dea un refuz, să mă întrebe <Cine ești tu?> Am trecut deja de masa critică, nu sunt un necunoscut.(...) Avem Gala Tineretului, avem întâlniri periodice cu reprezentanții administrației publice locale și cu deputații. Nu am avut niciodată pe cineva să spună că <nu vin> (...) La Gala Tineretului toată lumea vine pe scenă ca să dea premii și să apară la televizor" (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)

"Datorită Capitalei Tineretului, relația cu autoritățile locale este absolut minunată și există multă deschidere pentru zona de tineret, la fel și în cazul Consiliului Județean.(...) Aici intervine și partea

noastră, a ONG-urilor, să aducem informație. Sigur că nu toată lumea poate să le știe pe toate și e responsabilitatea noastră, a ONG-urilor, să informăm autoritățile despre ce facem, să înțelegă limbajul nostru, să înțeleagă care sunt toate implicațiile muncii noastre. Și am făcut asta, de-a lungul timpului. Eu consider că partea de tineret în Baia Mare încet-încet și-a câștigat respectul instituțiilor, a celor care conduc instituțiile, care, până la urmă, sunt oameni, vorbim despre oameni." (Centrul de tineret din Baia Mare)

Încurajarea tinerilor spre practici de democrație reprezentativă, o prioritate la nivel european, începe să se regăsească și în România. Sprijinul acordat tinerilor pare să fie câștigat de jos în sus, din aproape în aproape, în ultimii ani. ONG-urile de tineret prezează autoritățile locale să constituie consilii consultative ale tinerilor (2018 – Consiliul Consultativ Județean Sibiu), să aprobe Strategii municipale sau județene de tineret (în lucru la Baia Mare), să acorde finanțare locală sau județeană pentru tineri (Baia Mare, Sibiu, Reșița). Actualizarea legislației de tineret este percepută drept o necesitate din perspectiva satisfacerii nevoilor actuale ale tinerilor: *"În ceea ce privește impactul asupra tinerilor, nu mi se pare că Legea Tinerilor îi ajută pe cei de acum. Nu este nimic în Legea Tinerilor care să faciliteze relația între tineri și autorități, între tineri și instituții. Practic, e o chestie doar legislativă, să ne acoperim de hârtii, pentru că nu este nicio obligativitate nicăieri pentru ca instituțiile să sprijine tinerii"* (Centrul de tineret din Baia Mare)

În ceea ce privește resursa umană a centrelor de tineret, la Reșița aceasta

constă în consilierul de tineret al DJST, la care se adaugă un voluntar de la Centrul de Voluntariat Reșița, care gestionează activitățile centrului, la care se adaugă, atunci când se ivește oportunitatea, trainerii invitați (plătiți de Centrul de Voluntariat, acesta având mai multă flexibilitate). În cazul Baia Mare și Rășinari (jud. Sibiu), resursa umană constă în voluntarii ONG-urilor care gestionează activitățile din Centru, pe bază de parteneriat cu DJST. La Sibiu, coordonatorul centrului, voluntar, formator în educație non-formală, este sprijinit de alți doi voluntari, un elev și un student. La Baia Mare sunt doi lucrători de tineret voluntari, "supracalificați" (cu studii în limbi moderne aplicate și formări internaționale), dar "neplătiți", la care se adaugă nucleul de voluntari format.

3.3. CALITATEA

Politicile de tineret, ca și politica de educație sau de ocupare a forței de muncă nu reprezintă domenii de politici europene comune, ci cad în competența statelor membre, Uniunea Europeană jucând în acest domeniu un rol complementar, de coordonare și schimb de bune practice și benchmarking între decidenții naționali. Tocmai de aceea instrumentele UE în acest domeniu au caracter mai degrabă *soft*, fără valoare juridică obligatorie : strategii, Cărți albe sau Verzi, comunicări, studii și rapoarte ale diverselor instituții. Din această cauză, politicile de tineret în general, realitatea curentă a gestionării centrelor de tineret, în particular, diferă de la un stat la altul, în funcție de forma de guvernământ, partajarea competențelor între autorități

Raportat la solicitările din raportul anual de autoevaluare al centrelor de tineret în materie de resursă umană și calificarea personalului, realitatea din teren arată că, întrucât activitatea propriu-zisă a centrelor este gestionată de ONG-uri, iar acestea lucrează cu voluntari, niciun standard nu este perceput ca fiind efectiv aplicabil. Nici conceptul de "personal" sau "calificări" nu au fost privite drept potrivite, fiind vorba despre voluntari ai unui ONG: *"Cum adică calificări? Ce calificări? Nu există calificări. Nu există o regulă. Eu sunt coordonatorul centrului. La cei care lucrează ca voluntari, lângă mine, ce calificări au? Unul e la liceu, altul la facultate. (...) Pentru funcționarea centrului nu avem nevoie de calificări, căci nu am nici femeie de serviciu."* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu).

și de viziunea politică asupra domeniului de tineret. Atenția față de nevoile tinerilor poate ajunge astfel să ocupe poziții incongruente cu importanța acestora.

Benchmarking-ul european în materie de politici de tineret a fost realizat în primul rând de Consiliul Europei, reuniunile experților producând indicatori ai politicii de tineret utili pentru evaluarea politicilor naționale. Una dintre sugestiile realizate se referea la importanța oferită agentului care execută politicile de tineret (entitate publică, privată sau aparținând sectorului terțiar). Consiliul Europei a dezvoltat, începând cu 2010, condiții de calitate pentru centrele de tineret. Pentru obținerea **Certificatului de Calitate pentru Centre de Tineret** ("Quality Label for Youth Centres") sunt vizate 5 categorii

de criterii:

1. scopul urmării intereselor sectorului de tineret;
2. promovarea cooperării internaționale cu sectorul de tineret;
3. existența unui mandat clar din partea autorităților publice;
4. existența personalului educațional propriu pentru susținerea activităților;
5. deținerea de facilități de cazare, în incinta unui campus, împreună cu facilitățile pentru desfășurarea restului activităților.

Aprobarea Strategiei de Tineret a Uniunii Europene 2010-2018 a contribuit la sistematizarea politicii europene de tineret, aceasta propunându-și să ofere oportunități din ce în ce mai egale tinerilor în educație și pe piața muncii și să încurajeze tinerii să fie cetățeni activi și să participe în societate. O idee importantă a Strategiei viza importanța cunoașterii nevoilor și condițiilor de viață ale tinerilor, pentru a facilita un proces de luare a deciziei adecvat în raport cu acestea.

Comisia Europeană a produs, în 2015, un Raport cu privire la "Lucru calitativ cu tinerii", arătând că aceasta se bazează pe funcționalitatea precondițiilor și a proceselor de lucru.

Precondițiile vizează:

- ✓ scopurile,
- ✓ bugetul,
- ✓ considerentele etice,
- ✓ organizarea,
- ✓ competența lucrătorilor de tineret,
- ✓ rutina de muncă,
- ✓ facilitățile și dotările.

Procesele de lucru vizează modalitatea de manageriere a diferitelor sarcini:

- ✓ procese de stabilire a scopurilor,

- ✓ maparea nevoilor tinerilor,
- ✓ procese de dialog structurat cu tinerii,
- ✓ metode de documentare și de creștere a vizibilității învățării non-formale,
- ✓ metode de evaluare,
- ✓ procese de management al schimbării.

Rezultatele muncii de tineret sunt partajate în rezultate cantitative, respectiv efecte calitative.

Rezultatele cuantificabile pot include:

- ✓ numărul participanților,
- ✓ echilibrul de gen,
- ✓ numărul de ore de muncă,
- ✓ numărul de activități etc.

Efectele calitative pot fi exprimate în termeni precum:

- ✓ percepții și sentimente asupra experiențelor trăite (ex.: o mai bună stimă de sine),
- ✓ atitudini schimbate (ex.: asupra imigranților),
- ✓ *soft-skills* dezvoltate (ex.: abilitatea de a coopera),
- ✓ *skills* dezvoltate (ex.: abilitatea de a găti),
- ✓ cunoaștere dobândită (ex.: asupra Uniunii Europene).

Puse laolaltă, rezultatele cantitative și efectele calitative duc la rezultate generale dezirabile (e.g. mai mulți tineri școlarizați, scăderea infracționalității în rândul tinerilor, mai mulți tineri implicați în muncă voluntară, mai mulți tineri participând la alegeri).

În cazul României, principalul punct slab al centrelor de tineret, evidențiat de toți coordonatorii vizați de acest studiu, constă în forma juridică și modalitatea de finanțare. Neavând personalitate juridică, acestea nu pot iniția proiecte și nici nu pot avea angajați plătiți. Implantate la nivel județean, pentru a răspunde nevoilor

locului, centrele de tineret ale DJST sunt programe ale MTS, finanțate de acesta. Crearea lor de sus în jos, reflectă o optică administrativă ce urmărește ideea deconcentrării, însă nivelul finanțării le face pe acestea să se îndrepte către autoritățile locale și județene pentru sprijin, responsabilitate pe care decidenții locali nu au asumat-o decât ca urmare a presiunii de jos în sus din partea sectorului nonguvernamental de tineret. Finanțarea de la autoritățile naționale și/sau locale poate diferi în funcție de cadrul legal al fiecărui stat. Modelul statelor nordice (Finlanda), frecvent evocat de intervievați, arată că centrele de tineret au personalitate juridică primind și bani de la autoritățile locale și din sponsorizări.

O soluție uzitată de centrele de tineret vizate de acest studiu este parteneriatul cu ONG-uri de tineret, care au posibilități mult mai flexibile de acțiune. În prezent, aplică în proiecte ONG-urile partenere ale centrelor, însă informal în numele centrului de tineret *"doar așa, pentru că suntem prieteni"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu). Cu ajutorul proiectelor pot fi atrași în activitatea centrelor oameni calificați, traineri, se pot forma continuu lucrătorii de tineret și pot fi atrași tinerii. Capacitatea centrelor de a impacta comunitatea este pusă în discuție de practica românească a existenței în medie a unui centru de tineret al DJST pe județ (și nici acest indicator nu a fost îndeplinit încă), implantat de obicei în municipiul-reședință de județ. Această stare de fapt a fost comparată cu cazul unor orașe precum [Helsinki \(600.000 locuitori în oraș și 1,16 mil în zona urbană – alături de alte 3 orașe\), unde sunt în jur de 46 de asemenea centre de tineret.](#)

Niciun centru de tineret vizat de acest studiu nu a menționat existența unei strategii coerente care să vizeze creșterea implicării tinerilor în societate, argumentându-se că este *"difil de lucrat și la firul ierbii și la politici de tineret"* (Centrul de tineret din Baia Mare) și *"este de asemenea solicitant de schimbat constant papucii, pe parcursul unei zile, între lucrătorul de tineret, PR și alte roluri necesare"* (Centrul de tineret din Reșița).

Despre dimensiunea personalului și bugetarea unui centru de tineret se va vorbi în Studiul de caz nr. 2. Importanța muncii lucrătorilor de tineret a fost totuși punctată ca având un rol în creșterea implicării tinerilor: *"în momentul în care tinerii au acest <guidance> pe care poate să-l dea lucrătorul de tineret și acest tip de <empowerment> pe care îl primesc în proiectele de tineret, în moment acela încep să se implice, pentru că încep să își înțeleagă valoarea și valorile iar lucrurile se schimbă încetul cu încetul (...) Îi văd acum pe cei cu care am lucrat anii trecuți, care au către 30 de ani, lucrează, fac ceva, iar dacă sunt angajați undeva, mai fac pe lângă altceva, sau acolo unde sunt angajați își înțeleg puterea de a schimba lucrurile. Nu mai sunt genul de angajați docili, ci sunt genul de angajați care vor să facă performanță"* (CT Baia Mare)

Calitatea lucrătorilor de tineret și accentul pus pe formarea acestora și pe nivele de expertiză și salarizare ale acestora, ar putea prelua din experiența Finlandei, la care mai mulți intervievați (centrele de tineret din Baia Mare și din Reșița) au făcut trimitere.

În ceea ce privește obiectivul Strategiei de informare și consiliere online de creștere

a ponderii informării online, inclusiv prin utilizarea de platforme, centrul de tineret din Reșița a apreciat cu nu are resurse pentru aceasta. Centrul de tineret din Baia Mare are în perspectivă obținerea unei surse de finanțare pentru achiziția unei platforme online care ar permite *check-in*-ul zilnic al voluntarilor și beneficiarilor, fără tradiționalele liste de prezență, sau evidența certificatelor obținute. Cazul platformelor online ale Centrelor de Tineret din Luxembourg (*Journal de Bord*) reprezintă un exemplu avansat de evidență, monitorizare și informare online.

Informarea online nu este percepută unanim ca fiind avantajoasă, spre deosebire de comunicarea directă, considerată mai eficientă în comunitățile mici, în care implicarea tinerilor ține mult de exemplul personal și anturaj:

"În legătură cu informarea online, eu sunt destul de sceptic, eu nu o folosesc practic pentru activitățile centrului decât ca informare directă pentru activitățile centrului: în perioada cutare, va avea loc

evenimentul.(...) Din punct de vedere al principiilor, noi respectăm intimitatea, nu încălcăm datele personale, dar e vorba de impact, mai degrabă, decât de principii. După mine, impactul informării online e mai mic decât contactul nemijlocit." (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)

Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) se dorește a fi transformat într-un centru european de tineret. Se lucrează la amenajarea spațiului din pod pentru transformarea în hostel, pentru a bifa cerințele de *Quality Label* ale Consiliului Europei. Spațiul pare a fi punctul de start în obținerea acreditării: *"trebuie să ai câteva camere pentru voluntari, să ai mini-hostel (..) Nu chiar ca la Timișoara, dar există. Am fost într-un oraș, în sfârșit (...) avea o chestie la fel de mare ca Centrul meu pentru voluntari, care are 400 și ceva de metri și care, în pod, își făcuse camere pentru voluntari, un fel de mini- hostel (...) și aveau titulatura de Centru European de Tineret"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)

4. CONCLUZII

Centrele de tineret ale DJST sunt programe ale MTS menite să deruleze activități de consiliere și informare, utilizând metode non-formale care să completeze educația formală dobândită de tineri în școală, facilitând dezvoltarea personală și socială a acestora.

Percepția actuală asupra centrelor este de spații de întâlnire și socializare a tinerilor, lipsite de constrângeri, fiind, în același timp, și locul în care tinerii pot să dezvolte

inițiative proprii, ca premiză a implicării lor civice. Schimbarea calitativă urmărită de centrele de tineret este transformarea tinerilor cu care interacționează din beneficiari de activități în voluntari activi, co-producători, valorizând astfel participarea activă, implicarea, responsabilizarea și dezvoltarea autonomiei tinerilor.

Două dintre cele trei centre vizate de acest studiu se bucură de spații satisfăcătoare

pentru activități (200-300 mp) și de dotări variate, dar s-a făcut referire la starea de fapt din țară, unde anumite centre de tineret ar fi găzduite în spații improprii, reduse la o singură încăpere.

Lipsa personalității juridice a centrelor de tineret, nealocarea de resurse financiare pentru plata persoanelor care activează în centre, finanțarea redusă de la minister pentru susținerea activităților atrage după sine senzația că activitatea centrelor de tineret nu poate produce un impact semnificativ în rândul tinerilor și că vorbim, mai degrabă, de proiecte mici. Procesul democratic de consultare a tinerilor din comunitate cu privire la nevoile lor vizează în principal tinerii activi ai centrelor, iar aceștia reprezintă în general o comunitate încheagată de tineri, prezenți în centru de mai mult de două ori pe săptămână, având un ciclu de înnoire de aproximativ trei ani. Propunerile de activități ale acestora sunt constrânse de resursele disponibile, astfel încât gestionarii centrelor au dezvoltat abilități creative de a produce mici activități, cu finanțare modică, al cărui impact în comunitatea locală este discutabil. Cu toate acestea, din perspectiva lucrului cu tinerii, atâta vreme cât aceste activități răspund nevoilor și intereselor tinerilor și se bazează pe creionarea unor obiective de învățare în proiectarea, implementarea și evaluarea lor, împreună cu tinerii, respectarea acestor principii și nu activitatea în sine, sunt mai importante. Una dintre provocările implicării tinerilor constă în conștientizarea și valorizarea impactului propriei participări asupra dezvoltării personale și sociale și păstrarea credibilității activității de tineret în ochii acestora, ca potențial generatoare de

schimbare.

Dacă voluntarii reprezintă o resursă volatilă, consilierii de tineret ai DJST/ coordonatorii centrelor vizate de acest studiu manifestă o mai mare stabilitate a jobului, reușind să dezvolte relații informale cu autoritățile locale și județene, dintr-o perspectivă a "instituțiilor" ca "oameni", garanție a beneficiilor reciproce în materie de capacitate de a produce impact.

Nemulțumirile legate de gestionarea sistemului sunt îndreptate întru totul către MTS, toate centrele arătând că întrețin bune relații cu autoritățile locale și județene, inclusiv cu DJST-urile. Sectorul neguvernamental de tineret reușește să facă deciziile autorităților mai prietenoase pentru tineri printr-un cumul de factori, mai degrabă din sfera informalului, procesul având o durată lungă și necesitând anduranță și determinare (din partea ONG-urilor de tineret): cultivarea bunelor relații cu oamenii din instituții, vechimea colaborării, beneficiile de imagine. De abia apoi urmează primii pași ai formalizării democrației reprezentative în materie de tineret, prin constituirea de consilii consultative de tineret, aprobarea de strategii locale de tineret, fond de tineret la nivel județean. Această presiune de la organizațiile de la firul ierbii, auto-organizate, către autorități, în scopul reglementării domeniului, a fost întâlnită în toate studiile de caz parte a acestei cercetări: centre de tineret, centrele de consiliere și orientare în carieră (CCOC), centrele comunitare de învățare permanentă (CCIP), apreciindu-se că țara noastră parcurge acești pași de presiune a ONG-urilor asupra autorităților, pe care țările cele mai avansate în domeniu (țările

nordice), le parcurgeau acum 40 de ani. Ne-am plasa undeva în anii '70 ai Finlandei, când ONG-urile presau autoritățile în materie de activitate de tineret și activitate socială.

Absența resurselor face ca pretenția unor standarde de calitate sau de performanță pentru activitatea sau resursa umană a centrelor să nu fie realistă. Construcția în acest fel a legislației, trădează o percepție superficială a decidenților în ceea ce privește activitatea de tineret, ca fiind una aflată sub marca voluntariatului. Posturile publice de consilieri de tineret (unul pe DJST) sunt reduse numeric, având o supraaglomerare a fișei postului. Oportunitățile de angajare în domeniu pentru lucrătorii de tineret din ONG-urile partenere DJST, deși aceștia sunt supracalificați, sunt reduse, activitatea fiind în prezent asociată sectorului nonguvernamental.

"Zona de tineret ar trebui să se înțeleagă că e o zonă de educație, unde este nevoie de experți care să faciliteze procesul de învățare al tinerilor și nu este <egal voluntariat>. Din cauză că este <egal voluntariat>, resursa umană, deși de multe ori supracalificată, nu poate să fie plătită. (...) Din exterior încă pare că ne jucăm, că ne aruncăm mingea de la unul la altul și nu facem ceva ca să înțelegem că este un proces de învățare facilitat, unde ai nevoie de expertiză ca să poți face asta." (Centrul de tineret din Baia Mare).

În ceea ce privește activitățile propriu-zise derulate de centrele de tineret,

inexistența unui sistem național bine coordonat de monitorizare și evaluare permite o mare libertate centrelor de tineret ale DJST în a-și stabili propriul calendar anual de activități, fără un *feedback* real asupra conținutului. Singura constrângere, importantă, fiind cea a finanțării.

Formularistica de raportare către MTS este considerată depășită și poate fi demotivantă în ceea ce privește inovarea. Realizarea evaluării la nivel județean / local a auto-evaluării completată de *peer-review* sau evaluare externă, ar putea îmbunătăți calitatea activității, raportat la specificul locului. Conținutul calendarului de activități și măsura în care acesta este ancorat temelor europene de politici publice ține în mare măsură de flerul și profesionalismul coordonatorilor de centre, respectiv a consilierilor de tineret ai DJST-urilor, care împreună cu tinerii activi ai centrelor co-produc activitatea acestora. De aici și importanța pe care coordonatorii / consilierii de tineret o pun pe schimburile de experiență cu alte centre din străinătate, stagii / proiecte de care toate persoanele intervievate au avut parte, fiind capabile să ofere exemple de bune practici din străinătate. Dincolo de contribuția la satisfacția asupra jobului ca urmare a participării la stagii în străinătate, raportarea la aceste bune practici din străinătate este generatoare de frustrare, distanța percepută între gestionarea centrelor de tineret vizitate și realitatea de acasă fiind extrem de mare.

STUDIU DE CAZ NR.2: CENTRE DE TINERET (II)

SUBIECT: ORDINUL MTS NR.114/08.02.2018 PRIVIND APROBAREA METODOLOGIEI PRIVIND ORGANIZAREA, FUNCȚIONAREA ȘI FINANȚAREA CENTRELOR DE TINERET ÎN CADRUL PROGRAMULUI CENTRE DE TINERET

I. INTRODUCERE

Obiectivul studiului constă în evaluarea politicii publice de organizare, funcționare și finanțare a centrelor de tineret în ultimul an, pe baza a trei criterii: claritate și relevanță și calitate.

C1. **Claritatea** se referă la tehnica legislativă și se referă la definirea formală a Centrelor de Tineret și a activității acestora; claritatea este evaluată în raport cu cadrul legislativ românesc asociat organizării, funcționării și finanțării centrelor de tineret:

- ✓ Legea Tinerilor nr. 350/2006;
- ✓ Strategia Națională pentru Tineret 2014-2020;
- ✓ HG 776/2010 privind organizarea și funcționarea direcțiilor județene pentru sport și tineret, respectiv a Direcției Județene pentru Sport și Tineret a Municipiului București;
- ✓ Ordinul MTS nr.114/08.02.2018 pentru aprobarea Metodologiei privind organizarea, funcționarea și finanțarea centrelor de tineret în cadrul Programului de centre de tineret;
- ✓ Programul de Guvernare al Guvernului României 2018-2020 (Capitolul "Tineret și Sport").

C2. **Relevanța** politicii operează cu definirea funcțională a centrelor de tineret și se referă la investigarea a ceea ce se întâmplă la firul ierbii:

- ✓ măsura în care implementarea *de facto* a centrelor de tineret,
- ✓ organizarea,
- ✓ funcționarea,
- ✓ finanțarea acestora,
- ✓ atinge nevoile beneficiarilor.

C3. **Calitatea** se referă la procesul de europeanizare în materie de politică de tineret, drept adoptare a bunelor practici europene, a priorităților și temelor europene de politici în materie de Tineret și transpunerea lor în legislația națională și practica la firul ierbii, conform nevoilor tinerilor din România:

- ✓ Strategia UE pentru Tineret, "An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities" 2010-2018;
- ✓ "Improving Youth Work", European Commission, 2017;

- ✓ "Quality Youth Work", European Commission, 2015;
- ✓ "The second European Youth Work Declaration - Making a world of Difference", 2015;
- ✓ Council of Europe Youth Policy "Agenda 2020";
- ✓ Joint Council on Youth - Implementation Report 2017;
- ✓ Quality Label for Youth Centres (Consiliul Europei);
- ✓ exemple de bune practici a se identifica din interviuri.

2. METODOLOGIE

Ca metodă de lucru, studiul se bazează în prima parte pe analiza calitativă de conținut a legislației ce face obiectul cercetării iar în a doua parte pe metoda interviului semi-structurat, pentru a bifa criteriile analizei:

C1. Analiza calitativă a documentelor (legislația românească), structurată pentru a surprinde coerența cadrului legal, coerența conceptuală, coerența ierarhiei instituțiilor implicate în implementarea legislației; corespondența scop-obiective-activități-evaluare; claritatea procedurii de auto/evaluare; corespondență teme europene-românești în materie de activitate de și pentru tineret.

C2+3. Interviu semi-structurat cu reprezentanții unui eșantion de patru Centre de tineret, de tipuri diferite, cu scopul de a investiga organizarea, funcționarea și finanțarea unor entități diferite care vizează satisfacerea nevoilor tinerilor:

- ✓ Centre de tineret ale DJST, parte a P1. MTS - Programul *Centre de tineret*: două din mediul urban (centrul de tineret din Baia Mare și centrul de tineret din Reșița) și unul din mediul rural (centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)
- ✓ Un centru de tineret ca instituție de interes local, creată în baza legii Administrației publice locale 215/2001 (Centrul de Tineret al Municipiului București)

3. REZULTATE

3.1. CLARITATEA PREVEDERILOR LEGISLATIVE

Coerența cadrului conceptual

Ordinul MTS nr. 114/2018 pentru aprobarea Metodologiei privind organizarea, funcționarea și finanțarea centrelor de tineret în cadrul Programului *Centre de Tineret*, face trimitere în debutul său, la o serie de acte normative care fundamentează din punct de vedere formal adoptarea

Metodologiei (prevederi legate de organizarea și funcționarea MTS, normele de cheltuieli ale programelor în domeniul activității de tineret) sau substanțial (Legea Tinerilor nr. 350/2006, Legea nr. 333/2006 privind înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri, HG nr. 24/2015 pentru

aprobarea Strategiei naționale în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020).

Trimiterile la Legea 333/2006 și Legea 350/2006 produc aceleași confuzii

conceptuale descrise în Studiul de caz nr.1. Ambele vorbeau despre înființarea de Centre de informare și consiliere, neutilizând terminologia actuală:

(1) Se înființează în cadrul Autorității Naționale pentru Tineret, în subordinea direcțiilor județene de tineret, respectiv a municipiului București, centre de informare și consiliere pentru tineri, pentru categoria de vârstă 14-35 de ani.

(2) Centrele de informare și consiliere pentru tineri au ca atribuții informarea, consilierea și consultanța acordată tinerilor în domenii de interes specifice.

(3) Centrele de informare și consiliere pentru tineri vor fi înființate în municipii reședință de județ, precum și în alte localități, dacă se consideră necesar. (art.1. din Legea nr.333/2006)

Art. 1.3 este lămurit de OMTS 114/2018: necesitatea înființării unui centru de tineret este constatată local, de către Direcțiile de Sport și Tineret (fie județene – DJST - fie a Municipiului București DSTMB), care pot înainta MTS solicitări

fundamentate (art. 11.1 OMTS 114/2018).

Legea Tinerilor nr. 350/2006 preciza cu privire la existența a două tipuri de centre de informare și consiliere, după criteriul teritorial și al formei juridice:

"Autoritatea Națională pentru Tineret poate constitui centre naționale de informare și consiliere pentru tineri ca unități cu personalitate juridică, care funcționează în subordinea sa, sau centre locale de informare și consiliere pentru tineri, fără personalitate juridică, ce funcționează în subordinea direcțiilor pentru tineret județene, respectiv a municipiului București, sau în parteneriat cu structuri neguvernamentale de tineret și pentru tineret ori cu organe ale autorităților publice locale, în condițiile legii." (art. 9, Legea 350/2006)

Acuratețea utilizării conceptelor administrației publice "coordonare / subordonare", arată lipsa de constanță în legislația de tineret. În raport cu textul anterior (Legea Tinerilor) Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor 2016 precizează că centrele de tineret sunt "coordonate la nivel local de către Direcțiile Județene de

Sport și Tineret, din subordinea MTS" (VII.2.).

Din punct de vedere ierarhic, OMTS 114/2018 arată că MTS este cel care "coordonează, monitorizează și evaluează Programul de Centre de tineret" (art.5) iar implementarea cade în sarcina Direcțiilor de Sport și Tineret. Prin Ordin MTS, cu avizul Secretarului de Stat

cu atribuții în domeniul tineretului poate aproba înființarea, suspendarea sau închiderea unui centru de tineret. (art. 13 OMTS 114/2018).

Chestiunea formei juridice a unui centru de tineret este extrem de importantă

pentru funcționarea acestuia. OMTS nr. 621/2016 - Strategia națională cu privire la informarea și consilierea tinerilor 2016, numește centrul de tineret un "proiect":

"Centrul de tineret este un proiect în cadrul Programului de centre de tineret P1, care implică dezvoltarea unui set de module de servicii specifice pentru tineri, în funcție de nevoile și interesele identificate ale tinerilor, într-o locație determinată cu caracter permanent, asigurate preponderent de consilieri, lucrători și lideri de tineret, precum și de alte persoane." (Preambul, OMTS nr. 621/2016)

OMTS 114/2018 păstrează definirea centrului de tineret ca proiect "în cadrul Programului de centre de tineret care implică dezvoltarea unui set de activități / servicii specifice pentru tineri, în funcție de nevoile și interesele identificate ale tinerilor, într-o locație determinată, cu caracter permanent, asigurate preponderent de lucrători de tineret." (art.1.).

Metodologia analizată definește o serie de concepte (program în domeniul tineretului, proiect de tineret, activități de tineret, activități pentru tineret, activitate de tineret proprie, parteneriat) care dezvoltă cadrul conceptual în domeniul legislației de tineret descris laconic în Legea tinerilor din 2006, care definea doar ce se înțelege prin "tineri", respectiv "activitate de tineret", fără alte subtilități conceptuale. *Activitatea de tineret*, în accepțiunea Legii Tinerilor, drept "orice formă de acțiune organizată în scopul îmbunătățirii condițiilor necesare integrării socioprofesionale a tinerilor, conform necesităților și aspirațiilor acestora" (art. 2.2., Legea 350/2006), este altfel definită de OMTS

114/2008, drept "activități în beneficiul tinerilor, comunității și societății în general, organizate de tineri" (art. 1.d. OMTS 114/2018), pentru a se diferenția de activitățile pentru tineret, drept "activități în beneficiul tinerilor, comunității și societății în general, care nu sunt organizate exclusiv de tineri" (art. 1.e). Introducerea conceptului distinct activitate de tineret proprie drept "activitate de și pentru tineri care este realizată de Direcțiile Județene de Sport și Tineret -DJST, respectiv a Municipiului București - DSTMB", patrimonializează proiectele de tineret, dată fiind realitatea: nu doar centrele de tineret ale DJST realizează proiecte de și pentru tineret.

Obiectivul "parteneriatului" este vital pentru funcționalitatea centrului de tineret. Acesta este prezent în Strategia națională de informare și consiliere a tinerilor (OMTS 621/2016) și dezvoltat în OMTS 114/2018 astfel: "DJST/DSTMB pot înființa centre de tineret în parteneriat cu autoritățile publice locale, structuri guvernamentale de tineret și pentru tineret". (art. 11.2.).

Programul de Guvernare 2018-2020 folosește o terminologie schimbată, de natură a produce noi confuzii, atunci când precizează dezideratul finanțării *"unui program de înființare, pe lângă primărie, a centrelor comunitare de tineret care să coordoneze cursuri de limbi străine, cursuri de antreprenariat,*

cursuri de utilizare a calculatorului, cursuri de muzică, cursuri de pictură, cursuri foto dar și punerea gratuită la dispoziția tinerilor și a cetățenilor a bazelor sportive de interes comunitar, sub îndrumarea unui instructor sportiv, etc." (articolul 8, secțiunea "Tineret").

Scop-obiective-activități-evaluare

Scopul Metodologiei privind organizarea, funcționarea și finanțarea centrelor de tineret în cadrul Programului *Centre de tineret* vizează *"dezvoltarea și diversificarea ofertei de servicii și programe pentru tineret"* (art.3.1). În subsidiar, se precizează că scopul proiectului centrelor de tineret este *"dezvoltarea personală și socială a tinerilor"* (art. 3.2). Vorbind despre dezvoltarea de servicii, prin raportare la un aspect substanțial - nevoile tinerilor, metodologia este coerentă în raport cu Strategia anuală privind informarea și consilierea tinerilor 2016 (OMTS 621/2016), care introducea, în premieră față de Strategia anuală 2015, referința la o nevoie reală: *"facilitarea dezvoltării personale și sociale a tinerilor, prin asigurarea și diversificarea ofertei de activități și servicii de informare, consiliere și consultanță"* (art. III, OMTS 621/2016).

Cele cinci Obiective ale proiectului pentru centrele de tineret, enumerate la art. 4.2. al Metodologiei, repetă în trei articole următoarea idee, ce se desprinde ca fiind esențială: *participarea activă a tinerilor la viața comunității, în acord cu scopul Strategiei UE pentru Tineret 2010-2018.*

Activitățile organizate, respectiv serviciile oferite în cadrul centrelor de tineret: informare, consiliere, consultanță și educație și învățare nonformală, corectează omisiunea educației nonformale între activitățile descrise de Strategia anuală privind informarea și consilierea tinerilor 2016, definirea educației nonformale (art. 7.d. OMTS 114/2018) fiind preluată din Legea nr. 333/2006.

O precizare interesantă care nu se regăsește în Strategia anuală privind informarea și consilierea tinerilor arată că activitățile centrelor de tineret sunt orientate nu doar către nevoile tinerilor, în clasică accepțiune de interval de vârstă (14-35 ani) ci *"și lucrătorilor de tineret"* (art. 8 OMTS 114/2018). Nicio altă precizare legată de nevoile lucrătorilor de tineret nu este făcută. Se precizează, în schimb, că personalul implicat în activitatea centrelor de tineret cuprinde: *"lucrători de tineret, specialiști, personal DJST/DSTMB și voluntari."* (art. 9. OMTS 114/2018). Detalii despre cine ar putea fi " " aflăm doar din Formularul 9, Anexat OMTS 114/2018, aceștia fiind specialiști în consiliere / consultanță / informare / educație nonformală.

Precizările legate de evaluare sunt sumare în acest act normativ. Se precizează doar că evaluarea centrelor de tineret "se face prin rapoarte de activitate ale DJST/DSTMB și/sau prin Programul de cercetare socială în domeniul tineretului." (art.10 OMTS 114/2018).

Singurele standarde la care face referire OMTS 114/2018 se referă la cele necesare locației unui centru de tineret, în vederea înființării acestuia, în rest actul normativ vorbind despre finanțarea centrului de tineret și despre regulile decontării, pe larg.

Pentru înființarea unui centru de tineret primează locația, iar OMTS 114/2018 descrie recomandările de compartimentare a celor 70 mp necesari, poziționarea vizibilă a logoului, dotările în materie de mobilier și aparatură, dar se contabilizează mai puțin calitatea și mărirea resursei umane implicate. Preponderența locației ca și condiție de primă importanță dată de legislatori în înființarea unui centru de tineret, este dovedită și de faptul că, din cadrul dosarului ce trebuie înaintat MTS spre înființarea unui nou centru de tineret, care trebuie să cuprindă trei elemente (analiza socio-economică a situației tineretului din județ / localitate; documentele privind locația; parteneriate încheiate) doar standardele legate de locație sunt detaliate.

În ceea ce privește finanțarea centrelor de tineret, cheltuielile sunt asigurate din bugetul Programului, fiind partajate în:

- ✓ cheltuieli pentru susținerea centrului (cheltuieli curente și de personal,
- ✓ prestări servicii și fond documentar),

- ✓ cheltuieli pentru organizarea de activități de și pentru tineret,
- ✓ cheltuieli pentru dotări. (art. 14 OMTS 114/2018).

Cheltuielile în cadrul activităților de și pentru tineret trebuie să fie efectuate exclusiv de DJST/DSTMB și să fie cuprinse în calendarul de activități de și pentru tineret al DJST/DSTMB, aprobat anual. Dincolo de faptul că se enumeră documentele birocratice necesare finanțării acestor activități (art. 17), singura referire la beneficiari este una cantitativ-formală: "se recomandă ca minimum 80% dintre participanții la activitățile de tineret desfășurate în centrele de tineret să aibă vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani." (art. 17.3. OMTS 114/2018).

Secțiunea aferentă decontării descrie toate regulile de decontare a diverselor tipuri de cheltuieli și anexează nouă formulare-tip. Din totalitatea formularelor, dincolo de diagramele de cazare, pontajele de masă, tabele de prezență pentru contravaloarea transportului, procesele verbale de premiere, toate acestea numărând bani și persoane, referiri calitative reale ("efecte, progresul, cât de bine") sunt solicitate doar în Formularul 1, necesar doar la înființarea centrului de tineret.

Documentul prim de raportare în ceea ce privește activitățile este simpla listă de participanți (Formularul 2.). Formularul 4. "Raport de implementare" este cel mai relevant referitor la încercarea de surprindere a satisfacției nevoilor beneficiarilor. Acesta introduce două câmpuri de completat în raportarea activităților derulate, care se referă la beneficiari, lăsând la latitudinea

organizatorilor alegerea instrumentelor de măsură:

1. *"Descrierea detaliată a activităților realizate, în special a metodelor de*

lucru folosite și impactului asupra beneficiarilor"

2. *"Centralizarea feedbackului primit de la participanți."*

3.2. RELEVANȚA

O problemă sensibilă a cadrului actual care reglementează funcționarea centrelor de tineret pleacă de la chestiunea finanțării acestora, vitală pentru satisfacerea nevoilor tinerilor. Pe o scară de la 1 la 10 în ceea ce privește mulțumirea în raport cu nivelul finanțării, centrul de tineret din Baia Mare nota cu 2 nivelul finanțării obținute. Sursa de finanțare principală constă în bugetul anual obținut de la MTS, prin intermediul DJST. Referitor la mărimea bugetului anual, s-a estimat că acesta *"ajunge de trei proiecte în care poți să iei coffee-break și consumabile"* (Centrul de tineret din Baia Mare); *"Sumele pe care le dă Ministerul trebuie să recunosc că sunt foarte mici"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu). Toți reprezentanții ONG-urilor care gestionează centrele au menționat în termeni extrem de favorabili sprijinul din partea DJST-urilor care acoperă plata cheltuielilor curente necesare funcționării centrelor de tineret, în timp ce spațiul este în totalitate pus la dispoziția lor (după caz, fie de primării, fie de DJST). Centrul de tineret din Reșița aprecia ca fiind *"deloc"* mulțumitoare finanțarea curentă de la Minister, constând în 17.100 RON/an pentru activități și 7400 RON pentru susținerea centrului (ex.: plata permanenței la sediu, servicii de reparații calculatoare, cheltuieli cu fondul de carte

- de aici se achiziționează de exemplu *board games*). S-a argumentat că Primăria Reșița contribuie financiar chiar mai mult decât Ministerul Tineretului. Dincolo de finanțarea guvernamentală, o altă sursă de venit e reprezentată de finanțările din proiecte (inclusiv cele europene), sau finanțările obținute de la autoritățile administrației publice locale, consiliile locale și județene.

După cum am arătat și în Studiul de caz nr.1., principalul punct slab al centrelor, evidențiat de toți coordonatorii vizați, constă în faptul că, neavând personalitate juridică, nu pot iniția proiecte și nici nu pot avea angajați plătiți. În prezent, aplică pe proiecte asociațiile afiliate centrelor, în numele centrului de tineret, iar asta se întâmplă *"doar așa, pentru că suntem prieteni"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu). Chiar și așa, s-a apreciat că mai degrabă au existat aplicații pe proiecte mici, nu proiecte europene mari, din două rațiuni: provocarea gestionării *cash-flow*-ului, respectiv, tema de a nu pierde contactul cu tinerii în detrimentul birocrăției *"dacă noi ne mutăm acum în proiecte și rămânem în birou, rămânem fără tineri. (...) în momentul în care ei nu mai au resursă umană la care să vină, ei nu mai vin. Și atunci pus în balanță, ok, intrăm în proiecte mari care ne-ar putea aduce și salarii, dar nu vom mai avea*

timp pentru ei. Trebuie să o luăm gradual, să construim o resursă umană care să poată să lucreze direct cu ei ca noi să mergem la următorul nivel!" (Centrul de tineret din Baia Mare)

În ceea ce privește finanțarea de la autoritățile locale, o altă opinie unanimă este referitoare la slăbiciunea Legii Tineretului în a obliga autoritățile să finanțeze activități de tineret. Centrul de tineret din Rășinari (jud. Sibiu) a prezentat drept o victorie faptul că la Sibiu s-a reușit determinarea Consiliului Județean Sibiu de a diviza finanțarea Agendei Culturale a județului în secțiunea *Cultură* (care atrăgea majoritatea proiectelor finanțate), respectiv *Sport și Tineret*.

În condițiile acestea, unele centre de tineret par să fi dezvoltat abilitatea creativă de a derula activități care nu necesită finanțare. *"De exemplu și-au făcut un studiu de înregistrări în centru (...) Este construit de către tineri din materialele casate de DJST, paturi, dulapuri iar pentru partea de sunet și-au adus fiecare ce a avut pe acasă. I-am mai ajutat noi ca organizație cu microfoane și ce am mai putut să cumpărăm"* (Centrul de tineret din Baia Mare). Alte exemple: organizarea unei bătai cu apă, tinerii, aducând sticle proprii și apă într-un parc, urmând apoi să predea spre reciclare sticlele; un festival de muzică în stradă, fără finanțare DJST, unde tinerii organizatori au învățat și *fundraising*, obținând sponsorizări pentru sonorizare (Centrul de tineret din Baia Mare). Activități mici, dar cu obiectivele de învățare, ca esență a învățării non-formale: *"Ce <boost>, ce <empowerment>, ce mult contează*

pentru ei să poată să organizeze o chestie mică, prin care învață să se organizeze. Pentru că ulterior am discutat despre cum au fost îndeplinite sarcinile, de ce nu a funcționat ceva." (Centrul de tineret din Baia Mare). Alt exemplu a fost oferit la Reșița: *"<Silence Party>: au citit ei într-o carte, de la ei am învățat: mergem prin oraș cu căști în urechi, fiecare dansează iar spectatorii, trecătorii, vor vedea niște tineri nebunatici care dansează fără să se audă muzica (...) Este o activitate de voluntariat – animație culturală pentru tineri, ceva care să le facă lor plăcere și să simtă că se și dezvoltă... comunicarea cu alte generații, că știu să lucreze cu resurse."*

Dezvoltarea autonomiei tinerilor voluntari, și transformarea lor în coproducători de activități, este obiectivul urmărit de toate centrele vizate: *"dacă la început făceam noi contextul, acum ei deja au început să faciliteze contextul de învățare pentru alții"* (Centrul de tineret din Baia Mare); *"pe principiul dacă ai o idee, noi te învățăm să ți-o rezolvi singur"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu).

O sugestie legată de finanțare vizează crearea unui fond deschis pe tot timpul anului, aflat la dispoziția DJST, astfel ca dacă un proiect intervine pe parcursul anului, poate din partea unor tineri care se alătură centrului, să își poată găsi finanțarea. De asemenea, neavând un buget multianual, ci unul anual, s-a apreciat ca fiind *"foarte greu să faci ceva durabil"* (Centrul de tineret din Baia Mare). Dotările au fost apreciate ca fiind învechite, corespunzând obiectivelor inițiale de informare și consiliere a tinerilor, dar depășite în prezent:

"calculatoarele de la centru au 100 de ani, nu mai funcționează decât <Solitaire> dacă vrei să te joci."

Calculatoare noi, *flip-chart*-uri, instrumente muzicale sunt câteva dintre dotările necesare centrului de tineret din Baia Mare. Cel din Reșița apreciază tocmai dotările ca fiind principalul puncte forte, acestea fiind achiziționate pe parcursul anilor: calculatoare, *laptop*-uri, *flip-chart*-uri, instrumente muzicale (15 tobe africane), presă pentru insigne, *boardgames*, masă de biliard, mese de ping-pong, masă de fotbal, panou de escaladă *indoor*. Majoritatea au fost achiziționate ca obiecte de inventar, din bugetul de la DJST/MTS, fără să necesite aprobare. Raportat la activitățile propuse de tineri pe parcursul anului, în afara calendarului trimis la începutul anului, la Reșița s-au invocat două strategii: contactarea ministerului pentru modificarea / suplimentarea conținutului unor activități, respectiv definirea generică a unor activități în calendarul anual, care mai apoi pot fi creionate (ex. Atelierele *Mansarda*).

Spațiul aferent centrelor de tineret este extrem de important, fiind o condiție de calitate a Consiliului Europei în materie de Centre europene de tineret. Dacă la Rășinari s-a apreciat că cei 400 de metri sunt mulțumitori și reprezintă un bun pas

pentru a pregăti dosarul de acreditare ca Centru European (cu condiția să se amenajeze un hostel în pod), la Baia Mare spațiul este apreciat ca fiind mic și neamenajat corespunzător activităților "avem o sală care e folosită și ca sala de repetiții și ca sală de training și ca sală de pictură și ca sufragerie a lor (voluntarii). Mai avem două săli în care putem susține traininguri, cât a fost disponibil, DJST ne dă tot cât se poate folosi, dar aici e vorba de minister care în infrastructură nu bagă bani." (Centrul de tineret din Baia Mare).

În unele cazuri, nevoia de spațiu pentru proiecte este gestionată prin parteneriat cu diverse instituții, precum *Teatrul de Tineret* din Sibiu, care oferă gratuit spațiu, lumini, sonorizare centrului de tineret din Rășinari pentru Gala Tinerilor. Centrul de tineret din Reșița a apreciat de asemenea pozitiv dimensiunea spațiului (300 mp) și dotările acestuia, apreciind că este un spațiu mai generos decât în multe locuri din țară, unde centrul de tineret este găzduit "doar într-o cameră". Zona percepută ca ușor nesigură în care este plasat centrul de tineret Reșița (ultimul etaj al unui bloc de familști) este evocată drept un punct slab. Importanța unui spațiu sigur pentru tineri a fost punctat ca unul dintre *European Youth Goals* 2019-2027, rezultat al Dialogului Structurat, din 2017-2018, cu tinerii, la nivelul Uniunii Europene.

PUNCTE TARI	Centrul de tineret din BAI A MARE
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ resursa umană, voluntarii mai mari, crescuți în centru ✓ atmosfera de familie ✓ calitatea proiectelor "răspund direct nevoilor lor pentru că sunt construite de ei"
	Centrul de tineret din RĂȘINARI (jud. SIBIU)

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sprijinul instituțiile administrației locale/ județene ✓ parteneriate (Teatrul, AJOFM) ✓ 4000 de intrări în centru, <i>"e relativ, căci standardele urcă"</i>
	Centrul de tineret din REȘIȚA
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ echipamente ✓ flexibilitate, deschidere la nou (în materie de activități, ateliere oferite tinerilor ex.: atelier de film documentar, muzico-terapie) ✓ pretenții în selectarea trainerilor colaboratori, sub sloganul <i>"nu rezultatul contează, ci procesul"</i> ✓ atenția la nevoi (solicitarea către minister de schimbări ale conținutului activităților pe parcursul anului, Atelierele <i>Mansarda</i>)

PUNCTE SLABE	Centrul de tineret din BAI A MARE
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ infrastructura, dotările ✓ implicarea comunității (donații, sponsorizări, 2% din impozit)
	Centrul de tineret din RĂȘINARI (jud. SIBIU)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ structură fără personalitate juridică
	Centrul de tineret din REȘIȚA
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ bugetul ✓ resursa umană insuficientă ✓ zona ușor nesigură

OPORTUNITĂȚI	Centrul de tineret din BAI A MARE
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ extinderea spațiului, DJST oferă spațiu, care trebuie amenajat ✓ oportunitate neîmplinită: anul Capitală a Tineretului
	Centrul de tineret din RĂȘINARI (jud. SIBIU)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ amenajarea hostelului în pod, pentru a aplica să devină Centru European
	Centrul de tineret din REȘIȚA
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ o mai bună colaborare cu liceele pentru promovarea serviciilor centrului de tineret, deficitară în prezent

AMENINȚĂRI	Centrul de tineret din BAI A MARE
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ lipsa banilor pentru a plăti resursa umană, pierderea voluntarilor
	Centrul de tineret din RĂȘINARI (jud. SIBIU)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ fluctuația tinerilor, la 3 ani se schimbă generația
	Centrul de tineret din REȘIȚA
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ resursa umană limitată

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ bugetul limitat ✓ inexistența trainerilor temporari |
|--|

3.3. CALITATEA

Subiectul standardelor de calitate aferent centrelor de tineret a întrunit o majoritate de opinii favorabile. Într-un singur caz s-a apreciat că ele deja există și sunt conținute de legislația actuală și de ghidurile de finanțare ale proiectelor la nivel național și local (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu), cu observația că regulile financiare / de decontare românești sunt mai stufoase decât cele europene. Alocația de masă și de cazare din legislația românească a proiectelor de tineret este înlocuită în proiectele Erasmus+ de alocația pe participant, decontarea făcându-se pe baza simplei listei de participanți, nemaifiind necesare acte doveditoare detaliate *"noi trebuie să decontăm și ultimul bilet de tramvai"* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu).

Formularistica Ministerului Tineretului este considerată depășită, unele centre importând formulare întâlnite în vizitele de schimb de experiență internațională. Centrul de tineret din Reșița utilizează un model Finlandez – o grilă adaptată de evaluare a impactului activităților derulate.

Majoritatea opiniilor arătau necesitatea unor standarde de calitate unitare naționale în ceea ce privește centrele de tineret ale DJST (spațiile, siguranța, dotările, orientarea către scop, managementul, monitorizarea impactului activităților pe termen scurt și lung, colaborare și parteneriate, importanța feedbackului, promovarea

vieții sănătoase, autoevaluare și evaluare) dar și lucrătorii de tineret.

"Si asta e interesant. Ce resursă umană ai la nivel de minister ca să te evalueze pe tine ca centru de tineret? Centrele care funcționează în țară sunt cam făcute de ONG-uri. Păreerea mea este că la nivel de Minister nu există competență să ne evalueze. Probabil că ar trebui să existe o structură de evaluatori cu experiență în centre de tineret câștigată de-a lungul anilor prin mai multe schimburi de experiență cu străinătatea(...) În momentul în care există standarde, să fie adoptate de către minister și evaluate, centre construite pentru prima dată la standardele respective, apoi evaluate anual." (CT Baia Mare)"

S-a apreciat că, în afara celor care activează în centre de tineret, există o percepție greșită asupra domeniului de tineret și o minimalizare a importanței politicilor de tineret, neînțelegându-se exact impactul acestora: *"politicile de tineret sunt niște chestii pe hârtie, hai să ne facem că facem. Și apoi poți să ai surpriza că te întâlnești cu câte un politician care spune că <noi ajutăm tineretul căci dăm bani pentru sport>. Confuzii grave."* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu). *"Cred că este o educație pe care trebuie să ne-o facem unii altora (...) noi ca ONG să înțelegem ce fac autoritățile și autoritățile să înțeleagă ce facem noi. Când vorbesc despre instituții vorbesc despre oameni. Consilierii locali nu au de unde să înțeleagă ce înseamnă procesul de*

învățare într-un ONG sau în educația nonformală pentru că nu au trecut prin asta. Prima dată prin discuții, invitații la evenimentele noastre (...) Unii nu vor înțelege niciodată. Adulții nu sunt responsabili la schimbare" (Centrul de tineret din Baia Mare).

Exemple de bune practici au fost oferite, din perspectiva spațiului și a dotărilor:

"Centrul de tineret catolic din Cracovia era minunat. Avea două etaje, avea un mic hostel, dar în general când aveau proiecte, întindeau saltele și dormeau pe acolo. Aveau echipamente de munte, biciclete. Bine, ei, fiind catolici, aveau mai mult ținut tinerii defavorizați cărora le facilita lucrurile acestea. În Anglia era un centru de tineret finanțat de primărie, dirigit tot către tinerii defavorizați din zona portului. În Spania, la Rioja, era un centru minunat, finanțat 100% de parlamentul local. Ei primiseră 15.000 de euro de la UE pe un proiect iar parlamentul local a mai dat 20.000 pentru că primiseră banii de al UE, un exemplu a modului în care înțeleg alții investiția în tineri (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu)

"În Finlanda, centrele de tineret aveau de toate: bucătărie, sală de sport, skate park, săli de muzică, sală de jocuri, sală de spectacole, de concert, de învățare, de training, absolut orice. Era în Helsinki, iar în funcție de cartier și de nevoile tinerilor din cartier aveau infrastructura necesară. (Centrul de tineret din Baia Mare)

Bune practici au vizat și resursa umană – formarea lucrătorilor de tineret sau fundamentării științifice a activităților raportat la nevoile tinerilor. Modelul nordic (Finlanda) a fost evocat atât de

centrul din Reșița cât și de către cel din Baia Mare, cu referire la nivelurile de formare a lucrătorilor de tineret, de la zece clase, la doctorat.

"Noi avem cursul acela de 7 zile (lucrător de tineret), la nivel de absolvent de bacalaureat. Poate fi pentru un lucrător de tineret la nivel <basic>, dar ei (Finlanda) au mai multe niveluri, de la nivel de facultate, până la doctorat. (...) Ce nu mai avem noi sunt cercetările, ei au constant cercetări pe nevoi. La noi se fac câteodată, mai fac ONG-urile cercetări și consultări, dar asta ar trebui să fie o treabă statului." (Centrul de tineret din Baia Mare)

Implantarea lucrătorilor de tineret în sistemul preuniversitar, similar consilierilor școlari, a fost o propunere a centrului din Reșița, aceștia putând având rolul de "intermediari" sau facilitatori pentru a disemina informația despre serviciile pentru tineri derulate de centrele de tineret și ONG-uri și importanța acestora pentru dezvoltarea personală a tinerilor, complementar sistemului de educație formală : *"trebuie înțeles că școala nu poate face totul pentru copii. Mai ales pentru cei care pot mai mult. Tu, ca pedagog (din preuniversitar), ar trebui să observi că unii pot mai mult. Frica lor e că școala le ocupă tot timpul. Cum să promovezi alte oferte când copiii pleacă la 2 la 3 de la școală?"* (Centrul de tineret din Reșița)

O altă propunere vizează colaborarea între Ministerul Tineretului și Ministerul Educației Naționale (care, în diverse mandate guvernamentale, s-au plasat sub aceeași cupolă ministerială) pentru implementarea unor schimbări în învățământul preuniversitar, după

modelul Nordic (finlandez, danez). Aceasta ar viza ca materiile opționale (ex. modelaj, modă, informatică) să fie parcurse în cadrul unor ONG-uri de profil, primind calificative, în loc de note, care să reflecte o schimbare generalizată a opticii asupra învățării, dinspre a învăța pentru a ști, către a învăța pentru a face:

“Acolo sunt 8 materii pe care le fac copiii. Aici fac 13-14-15, câți profesori, atâtea materii. (...) În țările nordice își pun problema așa de acut despre abandonul școlar, despre dezinteres, adică noi ne facem că nu știm că copilul copiază și că nu are capacitate să învețe la 8 materii pe care le are a doua zi (...) Și atunci, pentru că își pun problema așa de mult despre ce o să se întâmple cu oamenii aceștia, din punct de vedere pragmatic, cine ne plătește pensiile, cine va susține tot sistemul acesta, promovează școlile

duale, profesionale, copiii fac cursurile de bază și celelalte ore le fac la tot felul de ONG-uri sau centre de tineret. Dar este un număr foarte mic de copii, adică 6 copii fac modă și au ultimele programe pe niște super-calculatoare, adică își dau interesul în mod personalizat, cum ar trebui să facem noi la centrul de tineret. (...) Copii veneau dimineața, în timpul orelor de școală. La 6 copii, cel puțin un instructor, plătit de școală. (...) Noi luăm în răs, noi familia tradițională, « Ce-ai mai făcut? Aaa..te-ai jucat », Dar pentru ei joaca asta, exercițiul, ce fac ei practic, produsul finit, contează foarte mult. Fie că produsul finit e util ori că e o prezentare de modă ori o bijuterie. Ori copiii noștri merg la școală și produsul finit e nota. (...) Ei nu merg la școală pentru note, merg că vor să învețe.”
(Centrul de tineret din Reșița)

4. CONCLUZII

Lipsa de importanță acordată de autorități politice de tineret reiese din subfinanțarea centrelor de tineret, element prim de nemulțumire al tuturor persoanelor intervievate. Minusurile legislative – inexistența personalității juridice a centrelor – și modul în care legislația este transpusă în funcționarea centrelor de tineret, aduce serioase limitări dezideratului de activitate calitativă, relevantă pentru nevoile tinerilor și cu impact pentru comunitate.

Optica legislatorilor a fost minimalistă: un centru de tineret pe județ (și nici nu au toate județele câte un centru de tineret), când [doar în Helsinki sunt 46 de centre](#), respectiv un consilier de tineret

arondat unui centru, când poate un număr de zece pe centru ar fi fost mai adecvat (Centrul de tineret din Reșița). În fapt, întrucât un consilier de tineret răspunde de un centru de tineret al DJST, iar pentru că acesta nu se poate multiplica pentru a îndeplini toate sarcinile necesare vieții curente a centrului, de cele mai multe ori, gestionarea activității centrului este încredințată, printr-un parteneriat, unui ONG. Întrucât activitatea de tineret este lăsată pe baza muncii voluntare, nu se poate aprecia că viziunea legislatorilor este ancorată într-o preocupare serioasă pentru un management calitativ. Eficiența unui centru sau a altuia ține

astfel de cultura mediului asociativ de tineret dintr-un anumit loc, la un anumit moment dat. Domeniul este unul volatil: tinerii activi astăzi, își pot găsi mâine o bursă în străinătate sau un job care nu le mai permite implicarea; elevii de azi, pleacă mâine la facultate în alt oraș.

Dacă luăm în calcul modelul nordic, unde percepția tinerilor drept *"grup vulnerabil"*, există ca preocupare de politică publică din anii '70, este important de subliniat întârzierea în care ne aflăm. Profesia de lucrător de tineret este mult mai puțin dezvoltată în România (din 2012 avem meseria de lucrător de tineret în COR, dar fără trepte de specializare și salarizare) și mult mai puțin integrată la nivelul societății, fiind mai degrabă asociată sectorului nonguvernamental ca muncă voluntară.

Sugestiile reieșite în urma interviurilor cu privire la modificarea legislației ar viza în primul rând dobândirea de personalitate juridică a centrului de tineret. În fața limitărilor instituționale în care funcționează centrele de tineret în România, rămâne abilitatea și motivația unor oameni de a se descurca în interiorul sistemului: *"tot ce am văzut, am adus și am aplicat: asistența tinerilor care au probleme, care nu știu, încurajare. Cel mai important este să nu spui niciodată nu se poate."* (Centrul de tineret din Rășinari, jud. Sibiu) și motivația de a încerca schimbarea sistemului *"nervii în ceea ce privește haosul în care a ajuns țara asta și cu valorile complet îndoarse. Trebuie lucrat foarte mult și construit, ca generația tânără să înțeleagă ce înseamnă învățarea. Mi se pare că foarte multe probleme în țara asta pleacă de la*

educație și de la faptul că în școală e foarte multă concurență și nu îi învață despre viață. Trebuie să învețe respectul, să învețe despre iubire, despre empatie și despre cum construiești împreună cu alții și nu cum îi dai pe alții la o parte ca să te ridici tu pe spatele lor." (Centrul de tineret din Baia Mare)

Alte sugestii vizează o mai bună conectare între sectorul educației formale și cel al educației non-formale. Crearea de poziții de lucrători de tineret obligatorii în sistemul preuniversitar, respectiv organizarea materiilor opționale din învățământul preuniversitar în cadrul ONG-urilor / centrelor de tineret.

În prezent, pentru înființarea unui centru de tineret primează locația, criteriu reclamat ca deficitar pentru multe centre din țară. OMTS 114/2018 descrie mai degrabă recomandările de compartimentare a spațiului și dotările în materie de mobilier și aparatură, în detrimentul calității resursei umane implicate și a condițiilor de creștere a performanței acestora. Regulile de decontare sunt stufoase și descurajatoare, pentru sume considerate mici. Absența unei monitorizări și evaluări substanțiale raportate la conținutul activităților, nu oferă un feedback real asupra impactului în comunitate, element motivațional important al activității de tineret.

Centrele de tineret de succes se autosusțin, în ciuda finanțării deficitare, printr-un cumul de factori. O bună premiză de succes este spațiul (ca punct de plecare pentru *Certificatul de Calitate pentru Centre de Tineret* al Consiliului Europei), care, dacă poate găzdui mai

multe ONG-uri de tineret ,poate anima și da forță sectorului de tineret dintr-un oraș. La aceasta se adaugă substanțial calitățile profesionale și personale ale coordonatorilor centrelor de tineret: empatia și dedicarea lor pentru munca cu tinerii, măsura în care aceștia reușesc să construiască o comunitate de voluntari ai centrului, reziliența acestora într-un sistem instituțional neprietenos / nepreocupat de tineri, flerul și rețeaua personală de conexiuni în materie de relații cu autoritățile locale / județene, preocuparea de a aplica pentru finanțări suplimentare (dedicate mediului non-guvernamental și nu numai), ancorarea în discursul european în materie de politici de tineret.

Necoordonarea între Ministerul Tineretului, Ministerul Educației Naționale și Ministerului Muncii în privința viziunii asupra formării copiilor și tinerilor și a învățării pe tot parcursul vieții, într-o complementaritate între educația formală și non-formală este perceptibilă din vocabularul dihotomic utilizat de intervievați și pozițiile antagonice constatate: consilierii și lucrătorii de tineret atunci când se refereau la dascălii din preuniversitar și eficiența educației formale; consilierii din centrele de consiliere și orientare în carieră (CCOC) din universități atunci când se refereau la consilierii școlari și dascălii din preuniversitar respectiv la consilierea în centrele de tineret (Studiul de caz nr.4); sectorul neguvernamental preocupat de învățarea pe tot parcursul vieții cu referire la raza de acțiune a consilierilor AJO FM (Studiul de caz nr.3).

În ceea ce privește dezideratul introducerii unor standarde de calitate

cu privire la centrele de tineret, deși ideea este în general acceptată, procesul în sine este destul de complicat. Precondițiile calității centrelor de tineret s-ar referi la chestiuni care sunt în prezent problematice (bugetul, spațiul, dotările, formarea lucrătorilor de tineret). Ar necesita metode de gestionare a sarcinilor (stabilirea scopurilor, maparea nevoilor tinerilor, procese de consultare și dialog structurat cu tinerii, metode de documentare și de creștere a vizibilității educației non-formale, metode de evaluare, procese de managementul schimbării), dintre acestea fiind preponderent utilizate cele referitoare la consultarea tinerilor și promovarea educației non-formale. De asemenea, ar urmări un mix de rezultate măsurate nu doar cantitativ (număr de participanți, număr de activități, echilibru de gen, număr de ore de activități) cât și calitativ (percepții asupra experiențelor trăite, atitudini schimbate, soft-skills dobândite, cunoaștere dobândită).

S-a apreciat că, dacă în acest moment standardele activității de tineret a unor centre din străinătate (Finlanda), s-ar aplica în România, „*am pleca cu toții acasă*”. Suntem în prezența unui cerc vicios de cronică subfinanțare a educației formale și non-formale a copiilor și tinerilor în România, în care standardele de calitate nu pot fi introduse eficace doar într-un punct al sistemului. Pentru aceasta ar fi necesară reformarea calitativă a întregului, fie prin reaşezarea opticii asupra învățării, ca strategie educațională națională fie prin experimentarea introducerii de

schimbări calitative, incrementale, la fiecare nivel al sistemului.

STUDIU DE CAZ NR. 3: CENTRE COMUNITARE DE ÎNVĂȚARE PERMANENTĂ (CCÎP)

SUBIECT: HG NR. 598/2017 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI DE ACREDITARE, EVALUARE PERIODICĂ, ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A CENTRELOR COMUNITARE DE ÎNVĂȚARE PERMANENTĂ.

I. INTRODUCERE

Obiectivul studiului constă în evaluarea politicii publice referitoare la înființarea de centre comunitare de învățare permanentă (CCÎP) pentru perioada 2017-prezent, pe baza a trei criterii: claritate, relevanță și calitate.

C1. **Claritatea** este evaluată în raport cu cadrul legislativ românesc asociat înființării centrelor comunitare de învățare permanentă:

- ✓ Legea Educației nr. 1/2011,
- ✓ HG nr.598/2017 pentru aprobarea Metodologiei de acreditare, evaluare periodică, organizare și funcționare a centrelor comunitare de învățare permanentă,
- ✓ Programul de Guvernare al Guvernului României 2018-2020

C2. **Relevanța** se referă la măsura în care implementarea politicii atinge răspunde

nevoilor beneficiarilor și atinge obiectivele prevăzute în legislația specifică.

C3. **Calitatea** se referă la procesul de europenizare, drept adoptare a bunelor practici europene, a priorităților europene de politici în materie de învățare permanentă și transpunerea lor în legislația națională și practica la firul ierbii, cu referire la Centrele Comunitare de Învățare Permanentă în România (Strategia UE 2020).

2. METODOLOGIE

Ca metodă de lucru, studiul se bazează în prima parte pe analiza calitativă de conținut a legislației ce face obiectul cercetării iar în a doua parte pe metoda interviului semi-structurat, pentru a bifa criteriile analizei:

C1. Analiza calitativă a documentelor (legislația românească), structurată pentru a răspunde criteriului clarității,

urmărește să surprindă coerența cadrului legal, coerența conceptuală, coerența ierarhiei instituțiilor implicate

în implementarea legislației, corespondența scop-activități-evaluare).

C2+3. Interviu semi-structurat cu reprezentantul primelor CCÎP înființate în

România - Institutul Român de Educație a Adulților (IREA) - ONG care a derulat un proiect pilot de înființare a patru CCÎP ca proiecte pilot, în parteneriat cu autorități locale.

3. REZULTATE

3.1. CLARITATEA PREVEDERILOR LEGISLATIVE

Coerența contextului legislativ și strategic

Hotărârea de Guvern nr. 598/2017 pentru aprobarea Metodologiei de acreditare, evaluare periodică, organizare și funcționare a centrelor comunitare de învățare permanentă a fost adoptată în temeiul a două articole de lege: unul care face trimitere la Constituția României și vizează aspecte procedurale - art. 108, cu referire la Hotărârile ca acte ale Guvernului - și celălalt, cu referire la Legea Educației naționale nr.1/2011 - art. 343 alin. (1) și 344 alin. (2) - și care vizează aspecte de conținut:

Art. 343. alin. (1): "Centrele comunitare de învățare permanentă se înființează de către autoritățile administrației publice locale în parteneriat cu furnizorii de educație și formare. Acestea au rolul de a implementa politicile și strategiile în domeniul învățării pe tot parcursul vieții la nivelul comunității. Funcționarea centrelor comunitare de învățare permanentă se reglementează prin hotărâre a Guvernului, inițiată de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului."

Art. 344. alin (2): "Metodologia de acreditare, evaluare periodică, organizare și funcționare a centrelor comunitare de învățare permanentă se aprobă prin hotărâre a Guvernului."

Deși nu face referire absolut deloc la acest document strategic, Hotărârea de Guvern nr. 598/2017 vine să operaționalizeze și prevederile Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții (SNÎPV) 2015-2020, care se aliniază obiectivelor de învățare pe tot parcursul vieții ale Uniunii Europene, cuprinse în Strategia Europa 2020: cel puțin 10% dintre persoanele cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani să participe la învățarea pe tot parcursul vieții.

Indicatorul de atins de către România

(10%) a fost fixat sub indicatorul mediu al UE (15%) pentru a da posibilitatea mai realistă a atingerii acestuia, în condițiile în care, în 2013, procentul populației adulte din România, implicată în învățare pe tot parcursul vieții, era de doar 1,8% (art. 16, [SNÎPV](#)).

Ultimele date ale Comisiei Europene ([Eurostat 2017](#)) arată că acest procent nu numai că nu a crescut ci dimpotrivă, a ajuns la 1.1%, România fiind pe ultimul loc în UE, urmată de Bulgaria și Croația (ambele cu

câte 2,3%), la mare distanță de primele clasate state europene (Elveția¹-31,2% și Suedia - 30,4%).

Se constată mult incrementalism din partea autorităților românești în a lua măsuri care să facă posibilă atingerea obiectivelor europene de politici în materie de învățare pe tot parcursul vieții: Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții vizează perioada 2015-2020, apărând cu cinci ani mai târziu față de Strategia Europa 2020, care acoperea perioada 2010-2020; durata mare de timp (șase ani) de la introducerea conceptului de centre de învățare permanentă în Legea educației naționale (2011), și până la adoptarea Metodologiei de acreditare, evaluare periodică, organizate și funcționare (2017), timp în care înființarea de CCIP a stagnat.

Programul de guvernare 2018-2020 face precizări cu privire la existența a trei tipuri de centre comunitare:

- ✓ centre comunitare integrate medico-sociale (capitolul dedicat politicii de

sănătate),

- ✓ centre comunitare de învățare permanentă (capitolul "Educație"),

- ✓ centre comunitare de tineret (capitolul dedicat politicilor de tineret).

Primul tip de centru este vizat de acțiuni precum *"Construcția / reabilitarea / modernizarea / extinderea / dotarea"*, al doilea de *"dezvoltare"*, în timp ce ultima categorie trebuie *"înființată"*.

Chestionarea finanțării centrelor este discutată, chiar dacă succint, doar în raport cu centrele comunitare de tineret: *"finanțarea unui program de înființare, pe lângă primării, a centrelor comunitare de tineret care să coordoneze cursuri de limbi străine, cursuri de antreprenoriat, cursuri de utilizare a calculatorului, cursuri de muzică, cursuri de pictură, cursuri foto dar și punerea gratuită la dispoziția tinerilor și a cetățenilor a bazelor sportive de interes comunitar, sub îndrumarea unui instructor sportiv, etc."* (Program de guvernare 2018-2020, Capitolul "Tineret", art. 8)

Coerența cadrului conceptual

Parcursând textul prezentei Metodologii, acordând atenție fiecărui termen conținut în titlul acesteia: *"centre comunitare de învățare permanentă"*, *"acreditare"*, *"evaluare periodică"*, *"organizare și funcționare"*, se pot face următoarele observații cu referire la coerența și ușurința înțelegerii actului normativ.

HG 598/2017, definește la art. 1(2) educația sau învățarea permanentă drept: *"totalitatea activităților de învățare*

realizate de fiecare persoană pe parcursul vieții, în contexte formale, nonformale și informale în scopul formării sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau ocupațională". Această definiție este preluată identic din art. 328 (2) al Legii educației naționale (2011), care opera însă, distincția între educația permanentă și învățarea pe tot parcursul vieții: *"învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde educația timpurie, învățământul preuniversitar,*

¹ Stat nemembru UE, dar cuprins de statisticile Eurostat ca parte a Spațiului Economic European

învățământul superior, educația și formarea profesională continuă a adulților". Precizând că învățarea pe tot parcursul vieții se derulează în condiții formale, nonformale și informale, nu se face suficient de clar distincția între educația permanentă, învățarea pe tot

parcursul vieții sau formarea adulților.

HG 598/2017 nu mai consideră necesar explicarea distincției între învățarea în context formal, nonformal și informal, cuprinsă în Legea educației, la art. 330:

"(1) Învățarea pe tot parcursul vieții se realizează în contexte de învățare formale, nonformale și informale.

(2) Învățarea în context formal reprezintă o învățare organizată și structurată, care se realizează într-un cadru instituționalizat și se fundamentează pe o proiectare didactică explicită. Acest tip de învățare are asociate obiective, durate și resurse, depinde de voința celui care învață și se finalizează cu certificarea instituționalizată a cunoștințelor și competențelor dobândite.

(3) Învățarea în contexte nonformale este considerată ca fiind învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare, care nu urmează în mod explicit un curriculum și poate diferi ca durată. Acest tip de învățare depinde de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite.

(4) Învățarea în contexte informale reprezintă rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei ori sprijinului pentru învățare. Acest tip de învățare nu este dependent de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite.

(5) Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte nonformale și informale poate fi făcută de organisme abilitate în acest sens, în condițiile legii."

De asemenea, atunci când enumeră instituțiile care pot dezvolta cele trei tipuri de contexte de învățare (art. 331), Legea educației nu precizează explicit centrele comunitare de învățare permanentă, referirea la acestea fiind introdusă în corpul legii doar câteva articole mai târziu (art. 343-344).

CCÎP sunt definite în HG 598/2017, în art. 2(1) drept "*entitate publică în subordinea autorităților administrației publice locale, înființată prin hotărâre a autorității deliberative a administrației publice locale,*

în parteneriat cu furnizorii de educație și formare, la propunerea autorităților executive, care implementează la nivelul comunității politicile și strategiile în domeniul învățării pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea comunității și îmbunătățirea calității vieții oamenilor." Reținem cinci elemente cheie:

- (a) *Ce este?* - Entitate publică
- (b) *Cum este?* - Subordonată autorității locale
- (c) *Cum funcționează?* - Bazată pe un parteneriat

(d) *Ce face?* - Implementează politicilor de învățare pe tot parcursul vieții

(e) *Cu ce scop?* - Dezvoltarea comunității și calitatea vieții.

În legătură cu termenul *entitate publică* (a), HG 598/2017 arată la art. 2(2) că centrele pot fi de două tipuri: "*ca instituții publice de subordonare locală sau ca activități pe lângă o instituție de subordonare locală finanțată integral din bugetul local*". Nu este clar cum poate fi o activitate o entitate publică. Neclaritatea conceptuală face dificil de înțeles și art. 19-21, legate de finanțarea CCÎP, în funcție de tipul acestora.

Referirea la subordonarea locală (b) se face într-o serie de articole, care indică rolul autorităților locale în înființarea CCÎP: la art. 2(1) se precizează că centrele sunt create prin hotărârea deliberativului local, la propunerea autorităților executive; ideea este completată la art. 6 cu precizarea că centrul funcționează pe baza unui regulament elaborat și aprobat tot de "*autoritatea administrației publice locale care îl înființează*" și de art. 10(3), conform căruia "*atribuțiile personalului se stabilesc prin decizie de către autoritățile administrației publice locale*". Art. 8(2) precizează că activitățile centrului se pot desfășura în spații puse la dispoziție de autoritățile publice locale. Art. 10(4), prin precizarea "*numirea coordonatorului centrului se face la propunerea primarului*" lasă să se înțeleagă că prin sintagma *autorități locale* se înțelege doar referirea la autoritățile administrației publice organizate la nivel de localitate, nu și pe cele de la nivel de județ, limitând astfel cuprinderea termenului de autoritate a administrației publice locale, conform Legii administrației publice locale 215/2001.

Aspectul parteneriatului (c) cu furnizorii de educație și formare necesar înființării unui CCÎP nu este clarificat în HG. Aici ar fi fost utilă precizarea legată de tipuri de contexte de învățare. Art. 7 (2) vorbește sumar despre inventarierea partenerilor potențiali, ca resurse disponibile în comunitate, drept pas de parcurs în alcătuirea profilului comunității, activitate necesară justificării necesității centrului. Nu este clar însă cine, care este entitatea care să parcurgă acest inventar.

În ceea ce privește implementarea strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții (d), deși vorbește despre scopul centrelor de implementare a politicilor și strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții, HG nu face referire explicită nici la cadrul strategic european (Europa 2020), nici la cel românesc (Strategia de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020). Cu toate acestea, principiile (art. 4) pe baza cărora funcționează CCÎP sunt actuale în limbaj: sustenabilitatea ("*asigurarea funcționării în comunitate atâta vreme cât există nevoia specifică, fără a afecta resursele alocate altor proiecte viitoare*"), centrarea pe cunoaștere ("*abordare axată pe rezultate*"), abordarea locală (a ține cont de "*nevoile locale*") și abordarea strategică (nevoia de formare abordată integrat, "*a atinge obiectivele personale ale participanților dar și pe cele ale comunității*").

HG nu lămurește ce presupune dezvoltarea comunitară și nu face alte precizări referitoare la creșterea calității vieții în comunitate, care ar fi fost poate utile ca factori motivaționali pentru autoritățile locale.

Referitor la organizarea și funcționarea

unui CCÎP, aceasta implică acțiunea unei autorități a administrației publice locale, constând în aprobarea actului juridic de înființare și a Regulamentului de funcționare (art. 6. HG 598/2017). Sunt precizate trei condiții minimale de înființare. Primele două fac referiri destul de vagi la spațiu și dotări: existența unui spațiu "*adecvat*", deținut cu "*orice titlu legal, pentru o perioadă de minimum 2 ani*"; dotări "*necesare*" funcționării, "*inclusiv tehnologie modernă de comunicare și conexiune la internet*"; a treia condiție este cea mai substanțială și vizează "*existența unei analize a nevoii de educație permanentă a comunității care să*

justifice propunerea de înființare a centrului." Sunt precizate la art. 7. elemente de conținut ale acestei analize, constând în realizarea "*profilului comunității*", fără alte reguli de urmat. Coroborat cu art. 2(1) care vorbește despre propunerea autorității executive locale de înființare a CCÎP, reiese că executivul local ar trebui să gestioneze pașii incipienți constituirii lui centru.

Întrucât titlul HG vorbește și despre "*acreditarea*" CCÎP (art. 22-23), acest subiect este confuz tratat, nefăcându-se clar și simplu distincția între înființare, autorizare sau acreditare:

"Prin acreditarea centrului comunitar de învățare permanentă se înțelege, conform prezentei metodologii, orice autorizare administrativă prealabilă desfășurării activității, în funcție de atribuțiile centrului, stabilite prin actul administrativ de înființare, conform actului legislativ care reglementează domeniul respectiv." (art. 22)

"Pentru aplicarea art. 22, Ministerul Educației Naționale și Ministerul Muncii și Justiției Sociale emit instrucțiuni specifice, aprobate prin ordin comun." (art. 23)

Coroborat cu art. 6, se subînțelege că *acreditarea* nu este o procedură de evaluare a calității care să vizeze toate CCÎP, ci ar fi necesară doar în condițiile derulării de programe de tip remedial - art. 6(2) sau de formare profesională - art. 6(3). Iar art. 25 utilizează conceptul de *autorizare* în contextul abilității unui centru de a elibera documente care validează și certifică rezultatele educației nonformale și informale. Un glossar de termeni ar fi fost, probabil, util parcurgerii acestei Metodologii.

Exceptând activitățile precizate la art. 6, vizate de reguli specifice naționale, Metodologia creionează un cadru minimal de organizare a activității centrelor. Se face

referire la organigrama acestora, acoperind "*minim patru arii de competență: management / coordonare, servicii educaționale, utilizarea noilor tehnologii de informare și comunicare, respectiv administrativ- financiar*" (art. 10) și la conducerea CCÎP de către un coordonator, numit "*la propunerea primarului, pe baza concursului organizat potrivit procedurilor și criteriilor aprobate de consiliul local*" (art. 10). Una dintre funcțiile centrului vizează "*autoevaluarea anuală a propriei activități și publicarea raportului anual de activitate pe site-ul propriu*" (art. 13), fără nicio altă referire la standarde ale evaluării. Cu alte cuvinte, fiind vorba despre subordonare locală și

finanțare locală, este lăsată în responsabilitatea autorităților locale de a

stabili reguli și criteriile de raportare și evaluare a activității CCÎP.

Scop-activități-evaluare

Neclarificarea operării legăturii între educația permanentă și învățarea pe tot parcursul vieții poate afecta înțelegerea simplă și clară a legăturii între scopul CCÎP și activitățile derulate.

Art. 3 (1) precizează drept scop al CCÎP "*să răspundă flexibil și adaptat nevoilor de educație permanentă ale membrilor comunității*"

Art. 12 (1) inventariază funcțiile activităților centelor:

- a) educație și formare: programe de alfabetizare, programe educaționale pentru antepreșcolari și preșcolari, programe de educație remedială, programe de calificare, recalificare, specializare și perfecționare profesională, programe de educație nonformală, programe de certificare a competențelor cheie, programe de recunoaștere a rezultatelor învățării în contexte nonformale și informale;
- b) informare și consiliere;
- c) dezvoltare personală și comunitară, petrecerea timpului liber;
- d) coordonare și creare de rețele".

Spre deosebire de art. 3 care vorbește despre scopul centrelor de a răspunde nevoii de "educație permanentă", art. 15 face inventarul cursurilor oferite de centre, ca parte a atribuțiilor legale aferente "învățării pe tot parcursul vieții", acoperind trei paliere majore:

- a) alfabetizare, educație remedială și sprijin educațional adecvat
- b) formarea și dezvoltarea competențelor profesionale
- c) dezvoltare personală și comunitară și petrecerea timpului liber".

Făcând precizarea că activitățile de la punctul a) "*se desfășoară doar în școli, fie că este vorba despre unități școlare acreditate ca centre comunitare de învățare permanentă, fie școli partenere ale Centrului din comunitate*" aduce în discuție chestiunea Acreditării CCÎP, insuficient lămurită în HG 598/2017, după cum am afirmat anterior.

Conceptul de "evaluare" a CCÎP este netratat în această Metodologie, făcându-se referire la acesta doar ca titlu al Cap. VI,

al Metodologiei, cuprinzând art. 22-23. Cu alte cuvinte, evaluarea face trimitere la standardele Ministerului Educației Naționale și Ministerului Muncii pentru activitățile descrise la aceleași articole 6(2) și 6(3). Prin urmare, Metodologia nu menționează nicio formă de auto-evaluare organizațională a CCÎP, ci doar a unui număr limitat de activități, care pot face, sau nu, obiectul activității unui CCÎP, în funcție de profilul comunității în care acesta funcționează.

3.2. RELEVANȚA

Încercând să apreciem măsura în care implementarea politicii răspunde nevoilor beneficiarilor și atinge obiectivele prevăzute în legislația specifică, ne-am aflat în situația de a constata, în primul rând, lipsa de implementare a legislației. Nu am reușit să identificăm niciun CCÎP creat la inițiativa vreunei autorități a administrației publice locale din România, ulterior adoptării HG 598/2017. Am identificat, în schimb, o organizație non-guvernamentală - IREA - care a implementat, în perioada 2015-2018, un proiect cu finanțare și parteneri elvețieni, care își propunea crearea a patru CCÎP pilot. Dintre cele patru centre, două au fost asumate, pe baza unor parteneriate semnate cu autoritățile locale, ca fiind CCÎP, conform legislației în vigoare.

Studiul de caz de față vizează CCÎP din localitatea Bodo, comuna Balinț (județul Timiș), înființat în martie 2017, în baza unui acord de înființare semnat și asumat prin Hotărâre de Consiliu Local, ca urmare a unor demersuri demarate în anul 2015. Proiectul IREA a avut două etape, înființarea și dotarea centrului, respectiv pilotarea unora activități pentru o perioadă de șase luni. După o perioadă de trei luni necesară dotării centrului, acesta a devenit funcțional, fiind activ pe toată perioada anului 2017. Pilotarea activităților s-a încheiat în ianuarie 2018.

Trebuie lămurită de la început esența unui CCÎP, față de alte tipuri de centre comunitare existente în România (centre comunitare de asistență socială ale primăriilor, centre comunitare de sănătate, centre în sistem dual, centre integrate etc.), cu scopul înțelegerii suprapunerilor și

a diferențelor specifice. Această esență determină și activitățile derulate în centru:

"Sunt total distincte lucrurile. Termenul comun este <comunitar>. Asta înseamnă că ne adresăm comunității din care facem parte, ca locație din care facem parte, ca serviciu înființat. Noi oferim strict activități educaționale, de dezvoltare personală. Nu este un centru integrat, dar spre deosebire de aceste structuri: de asistență socială, de sănătate, de tot felul de alte intervenții, noi suntem mult mai deschiși comunității. Avem acel concept de <open space>. Unul dintre atuurile mari ale noastre este că ne adresăm doar pe educație și avem un spațiu în care poate să pătrundă și să îl folosească, la latitudinea lui, omul din comunitate. Pe când, celelalte sunt structuri care, bineînțeles, sunt finanțate pe lângă direcțiile respective, au oameni angajați sau oricum, mai puțin voluntari ca la noi, care oferă activități, e mult spus, servicii, același tip de serviciu în toate. Adică, dacă este centru de asistență socială este clar că face asistență socială în toate centrele. La Bodo, noi putem face un tip de activitate și la Obreja, unde avem altul (centru), un alt tip de activitate. La Bodo, putem să facem proiecție de film și dincolo să avem curs de formare autorizat în acord cu altcineva. Sunt total diferite conceptele. CCÎP înseamnă activități de învățare, nicidecum servicii. Poți să spui servicii educaționale dacă livrezi doar cursuri, dacă nu ai și componenta de dezvoltare personală. (...) Centrele comunitare în adevăratul sens al cuvântului sunt puțin greșit înțelese, nu au nicio treabă Centrele comunitare cu formarea ucenicilor, asta înseamnă sistem dual".

Activitățile derulate au fost extrase conform nevoilor reale ale comunității locale. Fiind o comunitate mai tânără în Bodo, cu șomaj destul de ridicat, cele mai relevante activități care s-au desfășurat au fost în principal activități de educație în familie (*"principalii beneficiari fiind mamele împreună cu copiii, sau copiii împreună cu bunicii"*), activități de dezvoltare personală (*"cursuri de leadership și antreprenariat, antreprenariat social, comunicare cu adolescenții și cu familia, cursuri de fotografie pe perioada vacanței, ateliere de aranjamente tradiționale de sărbători, module de formare de noi tehnologii - cum să montăm aparatura electrocasnică, cum să scriem un e-mail, cum să avem o conversație pe Skype, cum se face o copie xerox"*), consiliere și orientare profesională facilitată de mediul virtual (*"accesarea unor platforme online pentru reorientare profesională"*).

Categoriile de beneficiari au fost *"în proporție de 70% tineri adulți, dezavantajați"*, cu un interes deosebit din partea categoriei părinților tineri, CCÎP beneficiind de sprijinul școlii din localitatea datorită locației: este plasat în curtea școlii, incintă în care se găsește și grădinița.

Ca povești de succes ale unor activități derulate, s-au oferit două exemple: unul legat de reorientarea în carieră și altul legat de educația în familie. Primul caz vizează un tânăr întors de la muncă din străinătate *"fără foarte multă școală, dar cu multă voință de a se autoeduca"*, care a fost consiliat pentru scrierea unui proiect pentru un start-up *"satisfacția mare a fost că atunci când își căuta potențiala resursă umană pentru business-ul lui, primul lucru, a venit acolo, în centru. Și a zis: <Bun. Eu mi-*

am făcut asta. Haideți, pe cine ați învățat aici asta, asta... să poată să fie alături de mine?> și și-a luat câțiva oameni buni de la noi din centru și lucrează singuri împreună (...) L-am încurajat cumva, pentru că era în punctul acela în care: *<Bun, am venit, am încercat, am văzut că nimic nu s-a schimbat, plec înapoi, că nu mă întrebă nimeni acolo câte clase am și ce fac> (...)*. E unul dintre exemplele noastre de succes"

Al doilea caz, vizează organizarea unor activități altfel, cu familiile tinere, de 8 martie: *"în momentul în care de 8 martie, în loc să vină mamele, am chemat tații cu copiii, să facă mărtișor mamei. În comunitatea rurală e mai rar să vezi așa ceva. Și satisfacția aia când vezi că se chinuie tata să lipească și să taie cu foarfeca și să facă. Spre surprinderea mea, am pus să facă salată de fructe și să gătească. Oamenii din rural nu fac așa ceva, bărbații. Fac femeile. În momentul în care ei: <Știi, că eu nu am tăiat niciodată...> Timpul petrecut cu copiii ne interesa foarte mult. Pentru noi a fost un impact colosal. Vă dați seama, în comunitatea rurală lumea discută: <Soțul meu a tăiat și a făcut și mi-a adus decupajul acesta.> Sunt niște mișcări care se produc acolo, pe lângă dezvoltarea comunitară pe care ne-o dorim cu toții, este vorba de a interveni la a crește calitatea vieții"*.

Pentru identificarea nevoilor comunității a existat *"o metodologie clară"*, constând din două elemente: un focus grup la care a participat *"autoritatea locală împreună cu posibili oameni interesați de a pune pe tapet nevoia comunității de a se dezvolta"*, iar în al doilea rând, un chestionar *"aplicat din poartă în poartă în comunitate"*, pentru identificarea nevoilor reale ale comunității. În baza lor a fost realizat un raport asupra

nevoilor extrase din comunitate, care a stat la baza curriculumului de curs, pentru pilotarea activităților. Faptul că centrul a fost înființat ca parte a unui proiect cu finanțare externă, a făcut posibilă și suplimentarea expertizei de specialitate a IREA cu cea a partenerilor elvețieni, pentru o mai bună identificare a nevoilor comunității.

În vederea creșterii audienței la activitățile centrului, s-a operat cu trei tipuri de elemente: materiale de promovare vizibile în localitate, exploatarea resursei umane locale și popularizarea ideii de *open space* pentru activități care să răspundă nevoilor oamenilor.

Materialele de promovare au fost plasate în puncte cheie din comunitate: au fost lipite *"afișe cu specificul proiectului"*; deschiderea proiectului a fost gândită să coincidă cu un mare eveniment în comunitate (*"Ruga satului"*); a fost montat un banner cât mai vizibil pe fața CCÎP pentru ca *"toată lumea să știe că așa se numește și acolo este"*; a fost afișat programul de activități la sediul CCÎP, dar oricum *"ei știau ce cursuri vor fi căci și-au exprimat această nevoie"*. Ca bune practici imaginate pentru continuarea activităților după etapa de pilotare, este vizată tipărirea săptămânală a unor pliante cu programul de activități în Centru și livrarea sa în căsuța poștală a fiecărei case. *"E clar că trebuie să fii cât mai aproape de om. Dacă apelezi numai la autoritatea locală pentru a promova într-o manieră structurată, nu va veni nimeni. Te duci efectiv din poartă în poartă, în mediul rural. În mediul urban ai canale media."*

Una dintre strategiile cu plus valoare pentru atragerea participanților la activități

a constat în selectarea coordonatorului CCÎP *"din comunitate"*, prin apel transparent de angajare promovat pe site-ul primăriei și la sediul acesteia, cu dorința explicită de a găsi o persoană a locului: *"Omul care a trăit acolo știe pe fiecare din comunitate și ne-a ajutat foarte mult să-i atragem"*. În plus, coordonatorul angajat la Bodo are studii superioare în Științele Educației.

S-a urmărit ca activitățile să răspundă cu adevărat nevoilor identificate ale oamenilor. *"E foarte important ce îi oferi acolo. Poate veni o dată și a doua oară nu mai vine. Dacă nu ai cursuri atractive sau dacă nu ai altă abordare decât a-l face să se simtă simțat prost că nu știe nimic, a doua oară nu îl mai întâmpini. (...) Un om îmi poate aduce încă zece dacă știu să îl fac motivat și interesat. (...) Acesta este termenul cel mai potrivit: să îi faci să se bucure că învață"*.

Pentru a verifica satisfacția beneficiarilor, la finalul fiecărei activități s-au distribuit grile de evaluare a activității, *"cât mai simple și atractive"*, pentru a extrage *"părerea reală"* a participanților, drept *"ghidaj pentru următorul curs, dar și părerea lor despre cum s-au simțit, cum s-a comportat coordonatorul, cum a fost ambianța"*. S-a încercat și fidelizarea participanților, prin invitarea lor de a participa, în aproximativ aceeași formulă, la un alt curs viitor. De asemenea, nu au fost organizate doar cursuri programate ci și s-a dat posibilitatea de petrecere a timpului liber în centru, cu folosirea tehnologiei informației existentă: *"le-am oferit acel <open space> în care puteau să lucreze la calculator și să acceseze singuri ceea ce și-au dorit ca informație: au vrut să citească despre comuna lor în Wikipedia"*

(...) Au fost momente în care omul a știut că se deschide la ora 10.00 și că vină să se informeze."

O altă strategie a constat în construirea unei rețele de parteneri. Buna relație cu primăria și școala, prin intermediul directorului și a profesorilor, a favorizat promovarea activităților în comunitate: *"la ședințele cu părinții a fost informată toata lumea"*. Implicarea IREA a facilitat și legătura cu Direcția Județeană de Sport și Tineret Timiș (DJST): *"Am făcut acest acord cu ei. Am ținut în centrele comunitare multe dintre activitățile pe care le-am asumat. Am avut dezvoltare personală, acum avem management de proiect pentru tineri, care prinde foarte bine."*

Centrul de la Bodo mai are susținerea Consiliului Local Lugoj, localitățile fiind relativ apropiate. De asemenea, sunt două ONG-uri cooptate pe parcursul proiectului

3.3. CALITATEA

Incrementalismul reglementării legislative în România a domeniului învățării pe tot parcursul vieții, cumulat cu lipsa de inițiativă a autorităților publice de a implementa legislația, atunci când aceasta a devenit realitate, au contribuit la plasarea României pe ultimul loc între statele UE la capitolul procentului din populație implicat în activități de învățare pe tot parcursul vieții. Această secțiune descrie o serie de soluții și bune practici, organizate pe trei paliere: soluții instituționale, financiare, respectiv motivaționale, toate menite a crește interesul autorităților și al cetățenilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Soluțiile instituționale sunt conectate celor

pentru a derula constant activități și după terminarea perioadei de pilotaj. În prezent, una dintre ONG-uri organizează o școală de vară pentru comunitate, timp de două săptămâni, implicând 60 de copii și adulți: *"Ieri am avut de exemplu un mini-camping cu produse. Și-a făcut fiecare familie un stand, i-am învățat să și promoveze ceea ce știu să facă ei împreună."*

Componenta intergenerațională a activității a fost intenționat urmărită. Transmiterea meșteșugurilor, a portului popular reprezintă o formă de învățare prin valori, parte a învățării pe tot parcursul vieții. Tot la capitolul rețea de parteneri, parteneriatul fiind *"cheia"* CCÎP, pentru a asigura continuitatea activităților, în prezent acestea fiind derulate pe bază de voluntariat, de către studenți de la profilul Științele Educației, al Universității de Vest din Timișoara, prin intermediul IREA.

financiare, având în comun una dintre argumentațiile majore pentru care se întârzie crearea de CCÎP: lipsa de bani la bugetele locale. Soluția ar fi de a combina CCÎP cu entități deja existente și deja finanțate de autorități. În mediul rural, CCÎP ar putea fi conexe cu bibliotecile: *"CCÎP ar putea exista maxim, pe lângă primărie, ca parte din bibliotecă, centru-de resursă de învățare(...). CCÎP poate fi un centru-resursă atunci când îi faci un colț delimitat de cărți, monografii, DVD-uri, casete, orice ar putea interesa comunitatea respectivă."*

În afară de biblioteci, mai este o pârghie care poate fi gândită strategic, școala. *"În mediul rural sunt majoritatea școlilor cu*

clasele I-VIII, deci majoritatea cursurilor sunt de dimineața până după-masă. Poți să vii cu școala ca centru comunitar și independent de școală am acest centru comunitar, dar nu este nicio suprapunere pe alte servicii."

În mediul urban mixajele sunt mai ușor posibile: "În Timișoara avem Casa de cultură, care poate fi CCÎP. Pe lângă consiliile județene sunt centrele de perfecționare profesională. Se pot absorbi, se pot combina și redenumi ca centre comunitare." CCÎP ar putea fi chiar centre integrate, cumulând centrele resurse și cele de asistență socială: "Într-o parte ai intrare pentru servicii de asistență socială, unde îl preia, îl ajută pe adult, într-o parte pentru copii și într-o parte să integrezi toate lucrurile acestea."

Replierea autorităților pe prioritățile europene, ar însemna și faptul că utilitatea CCÎP ar putea fi potențată și prin posibilitatea acestora nu doar de a organiza cursuri de formare de competențe, ci și posibilitatea de a recunoaște competențe. Acest lucru s-ar putea organiza fie prin înglobarea, la nivel de strategie guvernamentală, a Centrelor de evaluare a competențelor în CCÎP fie prin parteneriate cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă, pentru oferirea acestor evaluări de competențe: "Este un obiectiv european, dar noi nu găsim calea prin care să ne aliniem. Dacă la mine a venit în centru și mi-a spus omul <am lucrat zece ani și am clădit casele din comună, dar nu mă mai anagajează nimeni că nu am diplomă, așa e cadrul legal, ce mă fac, că sunt cel mai bun zidar?> Și e recunoscut în comunitate. Atunci tu poți, prin evaluarea și certificarea acestor competențe, să îi dai omului exact ce are nevoie. O simplă hârtie

cu care să se poată angaja. Degeaba e bun. Ce facem? Încurajăm munca la negru, încurajăm nesiguranța și faptul că îl limitezi în ceea ce ar putea să facă."

Dincolo de aceste artificii instituționale posibile pentru crearea CCÎP, nu există o înțelegere comună asupra a ceea ce înseamnă un centru comunitar, lipsesc standarde minimale de calitate asupra condițiilor de înființare și asupra activității centrelor, după cum, de altfel, lipsesc și prevederile legate de monitorizare și evaluarea instituțională. Nu există o procedură propriu-zisă de autorizare a unui astfel de centru, ci doar prevederi minimale legate de înființare, după cum nu există nici prevederi explicite legate de acreditare, ci se face trimitere la acreditarea unor servicii, conform unor norme ale altor două ministere.

"Ei (partenerii elvețieni) nu înțelegeau de ce lumea are nevoie de certificare, căci la ei aceasta nu este o problemă. La ei, în momentul în care prezentau chitanța că au fost într-un centru comunitar, era garanție pentru angajator că omul are dezvoltată competența. La nivelul acela se discută. Asta a însemnat că ei sunt atât de bine monitorizați și evaluați de către alți experți și controlați pentru ce fac acolo în centru, încât era cu certitudine calitate. Noi nu avem standarde de calitate. În nicio instituție de educația adulților în acest moment nu există standard de calitate pentru organismele care oferă educația adulților."

Soluțiile soft, din sfera motivațională ar viza două componente: una cu referire la autoritățile locale, cealaltă cu referire la oameni, ca beneficiari. Prima ar viza informarea autorităților locale asupra

existenței cadrului legal nou asociat CCÎP și a ce înseamnă concret punerea în aplicare a acesteia, raportat la care ar fi beneficiile concrete ale dezvoltării comunității. Există posibilitatea ca autoritățile locale, mai ales din mediul rural, să nu cunoască conținutul HG 598/2017. Atât autoritățile guvernamentale, cât și ONG-urile sau Grupurile de Acțiune Locală ar putea facilita acest demers de popularizare. În plus, sprijinirea autorităților locale în găsirea de finanțare și rețele de parteneri pentru a susține activitățile în centre este de asemenea necesară. Acest *coach-ing* în sprijinul centrelor, este mult mai vizibil în cazul Elveției, unde există mai mult interes pentru dobândirea autofinanțării centrelor. A învăța metode de atragere de resurse financiare în centru este un element vital al sustenabilității acestora. Limita este că *"la noi nu există curiozitatea aceasta"*.

Apoi, aplicat la firul ierbii, ar fi necesară creșterea în rândul oamenilor a culturii învățării pe tot parcursul vieții. Deși IREA are acțiuni *"ample de învățare intergenerațională oameni care ne demonstrează zi de zi că la 80 de ani au nevoie să învețe"*, faptul că România este pe ultimul loc în Europa la capitolul învățare pe tot parcursul vieții, arată că această preocupare este izolată. Lipsește motivația oamenilor pentru astfel de activități, pentru că nu le înțeleg beneficiile *"oamenii nu mai văd rostul acestor componente. La adulți, motivația este cea mai importantă"*, dar le lipsesc și resursele necesare, chiar dacă și le-ar dori. Cultivarea unui hobby sau educația pentru fericire sunt străine multor români, din moment ce puțin peste 1% dintre românii între 24 și 65 de ani sunt implicați în activități de învățare

pe tot parcursul vieții. Iar politicile guvernamentale nu încurajează suficient ieșirea din acest cerc vicios. Aici intervin soluțiile financiare.

Gestionarea defectuoasă a susținerii financiare a politicilor de promovare a învățării pe tot parcursul vieții duce la ratarea atingerii obiectivelor europene asumate guvernamental. În cazul Elveției, unde 1 din 3 adulți este implicat în învățare pe tot parcursul vieții, se distribuie voachere pentru educație permanentă, finanțate guvernamental, în condițiile în care nivelul de trai în Elveția este mult superior celui din România. Acest instrument de politică arată interesul pentru dezvoltarea capitalului uman: *"nivelul de dezvoltare, indiferent unde, urban, rural, se vede după cât investești în oameni"; "odată cu oferta de la supermarket-ul de la colț, primești în cutia poștală și oferta de cursuri de educație permanentă, unde te poți duce fie gratuit fie cu un anumit cost fie în baza voucherului. Și s-au mișcat lucrurile.(...)"*.

Adaptarea acestui sistem pentru România ar presupune, într-o variantă, finanțarea guvernamentală, în condițiile în care autoritățile locale ar putea invoca lipsa resurselor necesare pentru centrele comunitare de învățare permanentă. Centrul de la Bodo a fost înființat grație finanțării elvețiene, prin proiectul IREA. Contribuția primăriei a fost limitată la a pune la dispoziție spațiul și plata utilităților, nimic altceva nemaifiind susținut *"nu a fost rea voință, acesta e sistemul"*. Coordonatorul centrului a fost plătit prin proiect pentru cele șase luni de activitate, normat cu o activitate de două ore pe zi, iar în prezent, odată cu încheierea proiectului-pilot, coordonatorul este voluntar,

activitățile continuând cu sprijinul IREA.

Toate persoanele care au ținut sau țin, în prezent, cursuri în centru au fost asigurați de IREA, prin parteneriate, fiind preponderent voluntari. Ca lecție în urma experienței proiectului, *"cel mai important pas în cei trei ani de proiect a fost să gândim parteneriate, fiind extrem de important a educa autoritățile să dezvolte parteneriate. Acesta a fost unul dintre cele mai grele demersuri, să găsim pârghiile prin care să îi convingem că, dacă ni se alătură, pot avea beneficii."* Din perspectiva IREA, finanțarea guvernamentală ar putea veni sub forma unor programe naționale anuale, asemenea celor din sănătate, pentru care să fie eligibile autoritățile locale, în scopul înființării CCÎP și susținerii activității acestora. În Norvegia și Irlanda există autorități naționale care gestionează de 40 de ani învățarea permanentă, având buget național separat. Acestea au fost inițial ONG-uri, transformate apoi în instituții de utilitate publică, devenită "umbrelă" pentru celelalte organizații din sistem, toate finanțate atât guvernamental dar și autosusținute prin proiecte.

Creșterea culturii învățării pe tot parcursul vieții ar putea rezulta prin introducerea voucherelor susținute financiar guvernamental. Dând tuturor libertatea de

a alege activitățile în care să se implice, știind că finanțarea le urmează alegerea, s-ar lărgi categoriile de beneficiari: *"nu numai profesorii au nevoie să se educe, să se formeze cu vouchere, că tot e în vogă discuția. Nu numai oamenii din companii pot să aibă beneficii. Du-te și, așa cum îi dai un voucher de vacanță, dă-i și un voucher de învățare, să se ducă să se dezvolte. Să învețe să facă fotografii, să învețe să picteze, să învețe să gătească."*

O altă formă de susținere a învățării pe tot parcursul vieții este, precum în Germania, deducerea la finalul anului, din impozitul pe venit, a contravalorii unor cursuri de învățare permanentă parcurse. Aceste măsuri există și în România, dar sunt prea puțin cunoscute. Legea Educației nr.1/2011 prevedea deduceri din impozitul pe venit a alimentării contului de educație permanentă. Programul de guvernare 2018-2020 prevede dezideratul stabilirii *"unei sume anuale ce poate fi dedusă din impozitul pe venit global datorat de fiecare persoană pentru cheltuielile educaționale. (rechizite, taxe școlare, cursuri de formare, participare la conferințe)"* (art. 9, Capitolul "Tineret"). Codul Fiscal actual, în vigoare de la 1 ianuarie 2018, introduce deducerile de acest tip, care se aplică însă doar în cazul veniturilor lunare sub 3600 RON.

4. CONCLUZII

Studiul prezentat se bazează exclusiv pe descrierea experienței unui ONG, care, beneficiind de finanțare externă în cadrul unui proiect, și-a propus să creeze patru CCÎP, două dintre acestea fiind recunoscute formal de către autoritățile locale și

susținute financiar minimal de către acestea.

Deși legislația analizată prevede că inițiativa creării CCÎP aparține autorităților locale, în prezent, acestea sunt extrem de

imobile, în ciuda necesității de a corecta statisticile europene care arată că România se plasează pe ultimul loc la capitolul învățare pe tot parcursul vieții.

Implantarea CCÎP în comunitățile locale este bine gândită, căci, acolo se pot cunoaște cel mai bine nevoile locului. Totuși, dată fiind lipsa de inițiativă a autorităților locale, ar trebui gândite motivații suplimentare ale acțiunii, într-un demers coerent și finanțat: un pachet de măsuri care, pe de o parte, să asigure măcar parțial

finanțarea politicii, iar pe de altă parte, să capaciteze autoritățile să creeze parteneriate cu entități care desfășoară activități complementare și să atragă prin demersuri proprii, finanțări. Această complementaritate în materie de învățare pe tot parcursul vieții ar viza autorități locale, sectorul de educație formală (preuniversitar - universitar), sectorul muncii (AJOFM-uri), sectorul de centre de tineret și organizațiile neguvernamentale de profil.

STUDIU DE CAZ NR.4: CENTRE DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ (CCOC)

SUBIECT: ORDINUL MEN NR.650/2014 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI-CADRU PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CENTRELOR DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR DIN ROMÂNIA

I. INTRODUCERE

Obiectivul studiului constă în evaluarea politicii publice privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră (CCOC) în perioada 2016-2017, pe baza a trei criterii: claritate și fezabilitate și calitate.

C1. **Claritatea** este evaluată în raportul cu cadrul legislativ românesc asociat consilierii și orientării tinerilor, dezvoltat atât de MTS cât și de Ministerul Educației:

- ✓ Legea Educației nr.1/2001,
- ✓ Ordinul MEN nr.650/2014 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România, modificat prin Ordinul MECS nr.3070/2015 + Legea 333/2006 privind

înființarea centrelor de informare și consiliere pentru tineri

C2. **Relevanța** politicii se referă la măsura în care implementarea răspunde nevoilor beneficiarilor.

C3. **Calitatea** se referă la procesul de europenizare, drept adoptare a bunelor practici europene, a priorităților europene de politici în materie de informare și consiliere în carieră și transpunerea lor în legislația națională și practica la firul ierbii, cu referire la activitatea CCOC.

2. METODOLOGIE

Ca metodă de lucru, studiul se bazează în prima parte pe analiza calitativă de conținut a legislației ce face obiectul cercetării iar în a doua parte pe metoda interviului semi-structurat, pentru a bifa criteriile analizei:

C1. Analiza calitativă a documentelor (legislația românească), structurată pentru a răspunde criteriului clarității, urmărește să surprindă coerența cadrului legal, coerența conceptuală, coerența ierarhiei instituțiilor implicate în implementarea legislației, corespondența scop-activități-evaluare).

C2+3. Interviu semi-structurat cu reprezentanții CCOC ai cinci universități: patru membri ai Consorțiului Universitaria din regiuni diferite:

1. Universitatea București (UB),
2. Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca (UBB),
3. Universitatea de Vest din Timișoara (UVT),
4. Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași (UAIC),

plus un membru al Consorțiului Universitaria: Universitatea “Lucian Blaga” Sibiu (ULB).

3. REZULTATE

3.1. CLARITATEA PREVEDERILOR LEGISLATIVE

Coerența contextului legislativ și strategic

Ordinul MEN nr. 650/2014 pentru aprobarea Metodologiei-cadru privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România face trimitere, în debutul său, la două metodologii:

- ✓ Metodologia de utilizare a instrumentelor Europass și Youthpass (Anexa I a Ordinului comun al Ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al Ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 1.804/4.469/2012) și
- ✓ Metodologia-cadru cu privire la serviciile de consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții (Anexa II a Ordinului comun al Ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al Ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 1.804/4.469/2012)

Sub aspect procedural, se face trimitere la HG nr. 185/2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației Naționale, iar sub aspect de conținut se mai face trimitere la art. 352 din Legea educației naționale nr.1/2011, pe care îl reproducem aici și care definește activitățile de consiliere și orientare în carieră:

"consilierea și orientarea în carieră includ următoarele tipuri de activități:

- a) *informarea cu privire la carieră, care se referă la toate informațiile necesare pentru a planifica, obține și păstra un anumit loc de muncă;*
- b) *educația cu privire la carieră, care se realizează în instituțiile de învățământ prin intermediul ariei curriculare „consiliere și orientare”. Sunt oferite informații despre piața muncii, se formează abilități de a face alegeri privind educația, formarea, munca și viața în general, oportunități de a experimenta diverse roluri din viața comunității sau din viața*

profesională, instrumente pentru planificarea carierei;

- c) *consilierea în carieră, care ajută persoanele să își clarifice scopurile și aspirațiile, să își înțeleagă propriul profil educațional, să ia decizii informate, să fie responsabile pentru propriile acțiuni, să își gestioneze cariera și procesul de tranziție în diferite momente;*
- d) *consilierea pentru angajare, care ajută persoanele să își clarifice scopurile imediate privind angajarea, să învețe despre abilitățile necesare pentru a căuta și a obține un loc de muncă;*
- e) *plasarea la locul de muncă, care reprezintă sprijinul acordat persoanelor pentru găsirea unui loc de muncă.*" (art. 352, Legea 1/2011)

Nicio altă precizare nu se face, în textul Ordinului MEN 650/2014, la operaționalizarea Anexei 1 a Ordinului comun MMFPS/MECTS nr. 4469/1804/2012, privind valorificarea documentelor Europass și Youthpass, drept componente ale portofoliului educațional, respectiv, de educație permanentă.

Logica referirii la Anexa II a Ordinului comun MMFPS/MECTS nr. 4469/1804 din anul 2012 este dată de faptul că aceasta face referire la definirea cadrului general, instituțional și conceptual pentru consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții. Sunt definite conceptele: "*consiliere*", "*consiliere psiho-pedagogică*", "*orientare școlară și profesională*", "*informare și consiliere profesională*" (cap. II). Serviciile de consiliere și orientare sunt definite sub forma a cinci tipuri de "intervenții":

- a) *"Informarea cu privire la carieră;*
- b) *Educația cu privire la carieră;*
- c) *Consilierea carierei;*
- d) *Consilierea pentru angajare;*
- e) *Plasarea.*" (cap. IV)

Se clarifică faptul că, în România, sistemul de consiliere și orientare în carieră este alcătuit din două rețele: rețeaua din educație și formare profesională (din învățământul preuniversitar, universitar și din centrele comunitare de învățare permanentă), respectiv rețeaua din ocuparea forței de muncă (din Agențiile pentru ocuparea forței de muncă - ANOFM/AJOFM și partenerii lor). De interes pentru acest studiu de caz sunt serviciile de consiliere și orientare din universități, asigurate prin centrele de consiliere și orientare în carieră (art. 12, Anexa II Ordin MMFPS/MECTS nr. 4469/2012). Nicio precizare nu se face legată de activitatea de informare și consiliere derulată în centrele de tineret, potrivit Legii nr.333/2006. După cum nici programul de guvernare 2018-2020, atunci când vorbește despre implementarea programului național de consiliere și orientare în carieră în parteneriat cu Ministerul Muncii și Ministerul Educației (secțiunea "Tineret", art.3), nu face referire și la Ministerul Tineretului.

Coerența cadrului conceptual

Parcurgând textul prezentei Metodologii, acordând atenție fiecărui termen conținut în titlul acesteia: *centre de consiliere și*

orientare în carieră, organizare și funcționare se pot face următoarele observații cu referire la coerența și ușurința

înțelegerii actului normativ.

Art. 1.(2) introduce singura clarificare conceptuală a Ordinului: "*consilierea și orientarea carierei pe tot parcursul vieții se referă la totalitatea serviciilor și activităților care ajută persoanele de orice vârstă și în orice moment al existenței lor să facă alegeri în sfera educațională, de formare sau de muncă și să își gestioneze cariera.*" Nu se înțelege necesitatea păstrării sintagmei "*pe tot parcursul vieții*", din textul Ordinului comun MMFPS/MECTS nr. 4469/1804/2012, când se vorbește din consilierea și orientarea derulată strict în

universității, cu un public țintă limitat. Se precizează la art. 2 că activitatea CCOC se adresează studenților instituției de învățământ în care centrul funcționează, elevilor din anii terminali de liceu, prin parteneriate între instituțiile de învățământ dar și absolvenților proprii sau ai altor universități. Nu se precizează la aceasta ultimă categorie de public țintă nicio modalitate de accesare a acestuia și nicio altă cerință de acces la servicii.

Metodologia vine să satisfacă "*dreptul la asistență și servicii complementare gratuite în învățământul superior de stat*" - art. 1(3).

Scop-obiective-activități-evaluare

Art. 3. precizează drept scop fundamental "*oferirea de noi oportunități de angajare a tinerilor din sistemul educațional*", reaşezând atenția pe tinerii care parcurg în prezent un ciclu de învățământ formal. Se precizează în continuare obiectivele de atins:

- a) orientarea și consilierea elevilor/studentilor astfel încât aceștia să fie capabili să își poată planifica și gestiona în mod optim propriul traseu educațional;
- b) reducerea abandonului universitar cauzat de motive profesionale sau de orientare în carieră, precum și de motive personale sau de adaptare la mediul universitar;
- c) facilitarea relației dintre studenți și piața muncii, astfel încât aceștia să cunoască nevoile și provocările reale ale pieței muncii;
- d) creșterea angajabilității studenților în domeniile de studiu absolvite." (art.3)

Dintre acestea, obiectivele b) și d), mai ușor cuantificabile, pot reprezenta o măsură a eficienței complementarității consilierii în carieră în sistemul preuniversitar și universitar. Obiectivul b) este, în același timp, unul strategic pentru universități, din perspectiva necesității reducerii abandonului școlar pentru păstrarea finanțării adiacente numărului de studenți înrolați anual în fiecare ciclu/an de studii.

Pentru atingerea acestor obiective, este posibilă oferirea a patru tipuri de servicii, dintre care, unul vizează în mod specific elevii:

Informarea, orientare și consilierea elevilor din anii terminali de liceu / studenților

- ✓ Consiliere educațională și vocațională;
- ✓ Consiliere și evaluare psihologică;
- ✓ Consiliere în carieră;

✓ Elaborarea de materiale destinate informării, orientării și consilierii.
Ațiuni pentru creșterea gradului de inserție pe piața muncii a studenților / absolvenților
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesiuni de pregătire a portofoliului de angajare, simularea interviului de angajare; ✓ Organizarea de prezentări de companii; ✓ Sesiuni de formare pentru dezvoltarea competențelor transversal ale studenților; ✓ Realizarea de studii și analize periodice privind abandonul universitar, integrarea absolvenților pe piața muncii, impactul serviciilor de consiliere și orientare profesională, precum și propunerea de măsuri pentru ameliorarea acestora; ✓ Elaborarea și aplicarea de instrumente specifice în scopul monitorizării inserției pe piața muncii; ✓ Participări la activități organizate de către alumi.
Informarea și consilierea elevilor asupra rutelor educaționale și ocupaționale disponibile în cadrul curriculei universitare
✓ Sesiuni de prezentare de tip "Zilele porților deschise", târguri educaționale, vizite tematice etc.
Informarea și consilierea studenților asupra rutelor educaționale și ocupaționale disponibile din cadrul instituțiilor de învățământ superior
-

Metodologia cadru nu precizează nimic legat de evaluarea activității CCOC. Aceasta se justifică în virtutea modului de organizare și funcționare a centrelor, sub semnul autonomiei universitare.

Organizare și funcționare

CCOC sunt "constituite ca structuri fără personalitate juridică la nivelul instituțiilor de învățământ superior de stat sau particular din România." (art. 1.1.) Din punct de vedere ierarhic, Ordinul 650/2014 vorbește despre o dublă subordonare, "academică", în fața Senatului universitar, respectiv "administrativă", în fața Rectorului. Această subordonare a devenit singulară, odată cu adoptarea Ordinului 3070/2015 al Ministerului Educației și Cercetării Științifice, care modifică prevederi ale Metodologiei-cadru legate de desemnarea conducerii CCOC și de raportarea activității.

Metodologia-cadru face precizări minimale în ceea ce privește structura organizatorică

a unui CCOC. Precizarea inițială conform căreia CCOC este condus de un cadru didactic coordonator, numit director al CCOC, desemnat prin hotărârea senatului universitar la propunerea consiliului de administrație (art. 6(2)), a fost modificată peste un an, pentru a detalia câteva condiții ale postului, mai generoase, și pentru a modifica procedura de ocupare a acestuia: "CCOC este condus de un cadru didactic coordonator sau de o persoană încadrată ca personal didactic auxiliar care are formarea profesională inițială ori continuă în unul din domeniile: psihologie, sociologie, științele educației, numit director al CCOC, desemnat prin decizia rectorului, cu avizul consiliului de administrație" (Art. 1, Ordin 3070/2015).

În afară de director, Metodologia-cadru precizează că structura organizatorică trebuie să cuprindă următoarele categorii de personal:

- a) psihologi cu atestat în specialitatea *Psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională*;
- b) consilieri de carieră;
- c) sociologi;
- d) cadre didactice cu expertiză în domeniul de specializare al studenților și absolvenților.

Nu este făcută nicio referire mai detaliată la profesia de consilier în carieră, pentru care o trimitere la art. 25-26 din Anexa II a Ordinului comun MMFPS/MECTS nr. 4469/1804/2012, ar fi fost poate utilă.

O precizare importantă este aceea referitoare la stabilirea numărului angajaților din cadrul CCOC în funcție de numărul de studenți înmatriculați în cele trei cicluri de studiu ai unei universități, cu un prag minim acceptat: *"de cel puțin 1 consilier de carieră / psiholog / 2.000 de studenți înmatriculați"* (art.5(2)). Nu se precizează, însă, ce se întâmplă în cazul în care pragul nu este atins.

3.2. RELEVANȚA

Interviurile realizate cu directorii centrelor de orientare și consiliere în carieră de la Universitatea București (UB), Universitatea "Babeș Bolyai" Cluj-Napoca (UBB), Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași (UAIC), Universitatea „Vasile Blaga” Sibiu (UVBS), respectiv Universitatea de Vest din Timișoara (UVT) au dus la o serie de observații asupra activității acestor centre. Încă de la început s-a putut remarca faptul că centrele de consiliere și orientare poartă denumiri ușor diferite în universitățile vizate, putând cumula o serie de activități și servicii:

Singura precizare legată de justificarea activității CCOC este cuprinsă în art. 6(2) al Metodologiei-cadru: *"prezintă anual senatului universității, cu avizul consiliului de administrație, un raport asupra serviciilor oferite, publicat apoi pe site-ul instituțiilor de învățământ superior"*. Acesta a fost modificat, de asemenea, concentrând subordonarea ierarhică în fața executivului universitar: *"Prezintă anual consiliului de administrație un raport asupra serviciilor oferite, publicat pe site-ul instituțiilor de învățământ superior."* (Art. 1, Ordin 3070/2015). Nicio altă precizare legată de conținutul Raportului nu este făcută în Metodologia-cadru, lasând la latitudinea conducerii universităților formularea condițiilor specifice, atâta vreme cât acestea finanțează CCOC: *"Baza materială necesară desfășurării activităților CCOC se asigură de către instituția de învățământ superior organizatoare"*. (art. 8).

Faptul că centrul trebuie să aibă un plan anual de activități este doar sugerat, ca implicit, atunci când se formulează impulsul la colaborare cu organizațiile studentești. (art. 7)

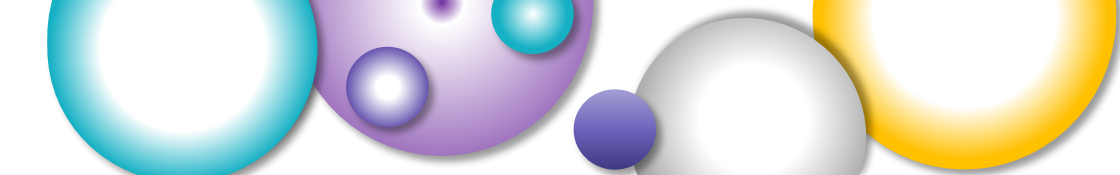
- ✓ Centrul de Orientare și Consiliere în Cartieră al UVT (**CCOC UVT**)
- ✓ Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră ULBS (**CCOC ULBS**)
- ✓ Departamentul de Consiliere și Orientare pentru Carieră al UB (**DCOC UB**)
- ✓ Centrul de Carieră, Alunni și relația cu mediul de Afaceri UBB (**CCARMA UBB**, înființat în 2005 drept Centrul de Carieră)
- ✓ Departamentul Servicii pentru Studenți și Absolvenți UAIC (**DSSA UAIC**, înființat în 2014 în urma reintegrării unor servicii existente încă din 1997).

Activitățile derulate de aceste centre / departamente, care sunt considerate a fi cele mai relevante ar fi următoarele:

DCOC UB
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consilierea pentru studenți (consiliere educațională și vocațională, consiliere și evaluare psihologică, consiliere de carieră) ✓ Informare, orientare și consiliere pentru elevii de liceu – suport pentru alegerea facultății (ex. de proiecte: caravane în licee, prezentări în licee) ✓ Evenimente de carieră împreună cu piața muncii, <i>'cele mai căutate și cu cel mai mare impact pentru studenți și elevi'</i> ✓ Dezvoltarea personală, dezvoltarea pentru carieră, competențe transversale
CCARMA Cluj Napoca
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consiliere vocațională individuală și de grup; Workshop-uri - la cererea studenților sau propuse de Centru, pentru dezvoltarea de competențe transversal ✓ Evenimente pe bază de relații cu mediul de afaceri (târguri de joburi, prezentări de firme, tabere de vară) ✓ Evenimente pe bază de relația cu Alunni (ex. <i>Biblioteca vie</i>)
CCOC UVT
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consiliere și orientare în carieră a studenților (ex. de proiect: al 3-lea an al programului <i>Peer to peer tutoring</i>, dedicate studenților, pentru prevenirea abandonului școlar) ✓ Consiliere psihologică primară pentru studenți ✓ Consilierea pentru elevii de liceu ✓ <i>Ytm</i> - platformă- pilot de testare a aptitudinilor și intereselor profesionale ale elevilor) ✓ <i>Caravana UVT</i> (feb.-mai 2018)
DSSA UAIC Iași
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servicii integrate care constau în consiliere educațională, psihologică și de carieră (individuală și de grup) ✓ <i>Training</i>-uri și <i>workshop</i>-uri pentru dezvoltarea de competențe ✓ Evenimente de carieră ✓ Facilitare căutare internship ✓ Susținerea pentru dezvoltarea de evenimente extracurriculare
CCOC ULBS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Activități formative, traininguri ✓ Consiliere vocațională și consiliere psihologică ✓ Coordonarea și monitorizare activității de practică și voluntariat ✓ Chestionare – Centre ✓ Alunni - în subordinea Departamentului ✓ Prezentarea de firme

Activitățile derulate au vizat ca beneficiari principali studenții universității (licență, masterat, doctorat) și elevii din anii terminali, respectiv alunni universității,

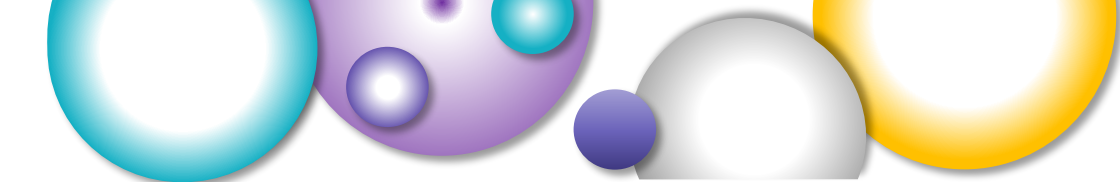
în ponderi diferite în funcție de tipul activității. Activitățile cu studenții vizează, în principal, doar studenții propriei universități. Raportat la totalul



activităților derulate de centre pe parcursul unui an, majoritatea acestora era dedicată studenților universității. Spre exemplu, DCOC UB aproxima o pondere de 60% activități dedicate studenților, 40% dedicate elevilor. Spre deosebire de DCOC UB, CCOC ULBS nu face și promovarea universității în cadrul activităților cu liceenii, ci doar consiliere vocațională și psihologică. Activitatea cu alumni este o componentă a activității Departamentului de Consiliere și Orientare, fiind în trecut (în urmă cu 4 ani) un Departament distinct. DSSA UAIC Iași este implicat direct în coordonarea Clubului IQ Iași "*primul club al olimpicilor naționali și internaționali din România și în dezvoltarea de proiecte culturale și artistice cu și pentru studenții și absolvenții din UAIC, unul dintre aceste proiecte fiind Corala 'Universitas'*" (DSSA UAIC Iași).

O activitate aparte întâlnită la ULBS constă în coordonarea practicii studențești și monitorizarea voluntariatului. ULBS a menționat programul "Voluntar ULBS", prin care studenții derulează un stagiu de voluntariat în cadrul ULBS, apreciind că acesta este util atât studenților cât și universității: "*studentul de la Medicină, dacă vrea să lucreze într-un centru de cercetare al universității, să facă acest lucru prin activitatea de voluntariat, pentru că acest lucru înseamnă conform Legii Voluntariatului, experiență specifică în muncă, nu vechime, iar asta ajută foarte mult studentul. Am determinat centrele de cercetare să ia studenții prin contracte de voluntariat, nu numai pe vorbe.*"

Identificarea nevoilor beneficiarilor este urmărită prin proiecte diferite în cazul studenților, respectiv elevilor. În cazul studenților, CCARMA UBB utilizează drept *input* informațiile obținute de la organizațiile studențești partener, aplicarea de chestionare online sau în interacțiunea cu studenții facultăților la începutul fiecărui an universitar. CCOC UVT consideră drept prim pas în identificarea sistematică a nevoilor tinerilor programul *Peer to Peer Tutoring*, demarat tocmai de la un studiu anterior al CCOC aplicat studenților UVT (aprox. 500), de identificare a nevoilor lor. Programul *Peer to Peer Tutoring* constă în suport al studenților-tutori voluntari din anul 2, pentru colegii lor din anul 1, cu sprijinul profesorilor-decani de an. Tutorii sunt evaluați de decanii de an și de studenții tutorați. Limita programului a fost lipsa voluntarilor, întrucât nu s-au identificat voluntari pentru fiecare specializare a universității, unii voluntari având astfel grupe mai mari de lucru (peste norma de 30 propusă). DCOC UB a menționat un program propriu de tutoriat, în care tutorii sunt cadre didactice ale facultăților care desfășoară activități de tutoriat cu studenții proprii, fiecare grupă/an având un tutore propriu, care ajută la identificarea nevoilor studenților. Limita dată de pregătirea și implicarea diferită a tutorilor și apropierea tutoratului de consiliere se încearcă a fi depășită prin proiecte noi de dezvoltare instituțională menite să standardizeze activitatea și să ofere traininguri tutorilor. De asemenea, DCOC UB a menționat realizarea, în urmă cu trei ani, a unei analize de nevoi la nivel



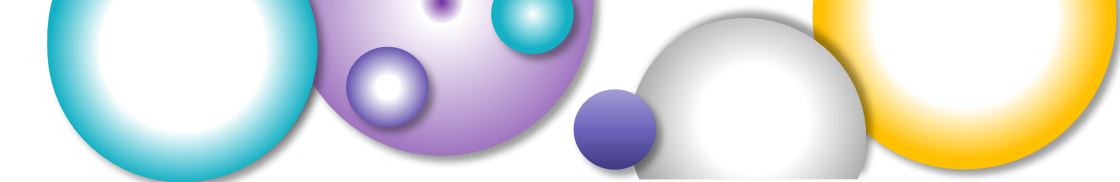
național, împreună cu centrele din țară. Existența unei Asociații a Consilierilor în Carieră din România (condusă de Directorul DCOC UB) poate facilita, prin reuniuni formale și informale schimbul de bune practici, în absența unui demers organizat al Ministerului Educației. CCOC ULBS ține legătura cu consilierii școlari pentru identificarea nevoilor elevilor, respectiv cu tutorii studenților. La fel ca în celelalte universități, activitatea de tutoriat a cadrelor didactice presupune teoretic monitorizarea unui număr de studenți și îndreptarea acestora spre consiliere, în cazul în care se consideră necesar. În practică, măsura eficienței tutorilor în a identifica nevoile studenților și a-i îndrepta spre consiliere a fost apreciată la 3, pe o scară de la 1 la 10: "*nu se prea implică, dar e bun și atât, pe lângă ce facem și noi*" (ULBS). Raportat la alumni, CCOC ULBS a introdus două tipuri de chestionare: "*aplicăm un chestionar ca să obținem un feed-back al absolventului vis-a-vis de ce înseamnă universitatea și curricula pe care noi o oferim și implicit pregătirea didactică oferită și avem un alt tip de chestionar cu care reușim să monitorizăm inserția profesională. (...) Chestionarul se aplică în momentul în care se ridică diploma de licență sau de master sau de doctorat.*" Sursele cele mai importante utilizate de DSSA UAIC lași pentru a afla care sunt nevoile beneficiarilor sunt: discuțiile directe cu beneficiarii, studiul de satisfacție aplicat anual în cadrul universității, studiile de specialitate publicate de instituțiile și organizațiile competente, respectiv

evaluările interne pe care le facem la finalul activităților.

Identificarea nevoilor elevilor este percepută drept ceva mai groasă (DCOC UB). Se realizează cu o anumită ciclicitate cu ajutorul parteneriatelor existente. Atât CCOC UVT cât și DCOC UB au menționat caravanele în licee, DCOC UB propunându-și ca strategie să nu viziteze același liceu doi ani consecutiv.

Schimbarea nevoilor beneficiarilor a însemnat și o schimbare, în diferite grade, a activității centrelor. Percepția asupra schimbării este apreciată mai bine cu cât vechimea celor care activează în domeniu este mai mare. Directorul DCOC UB, plasându-se printre "*cei 5-10 oameni care au început consilierea din 97*", apreciază că a schimbat "*totul*" în activitatea sa: "*când am intrat în sistem, consilierea însemna broșuri pe care le distribuim aleatoriu în mediul preuniversitar, ca să îți aleagă ei mai bine facultatea și să știe la ce subiecte să se aștepte. Între timp, suntem unde suntem. Am fost întotdeauna foarte dinamici și, de fiecare dată când s-a ivit o provocare, am preluat-o și am adaptat-o la nevoile studenților și ale instituției (...)* <Târgurile de educației> sau <Caravana carierei> sunt proiecte pe care le-am făcut".

În termeni de schimbări propuse, CCARMA UBB a menționat interesul pentru apropierea fizică de beneficiari prin dezvoltarea de birouri mobile în cele 21 de facultăți ale UBB, cu o activitate de 4 ore/săptămână în birouri. Orientarea spre *workshop*-uri în ultimii 3-4 ani, a fost o altă schimbare, CCARMA propunând

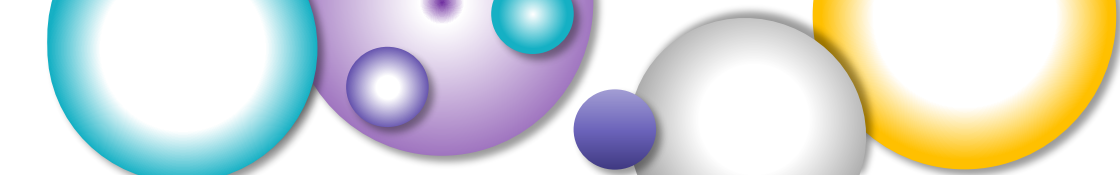


diverse sesiuni de formare a unor *life-skills*, cu repetarea celor de succes (*"abilități de negociere, managementul timpului, managementul stresului, public speaking"*). Similar, CCOC UVT a menționat intenția de a oferi și implementa din toamna 2018 patru tipuri de *workshop*-uri, plasate în oferta permanentă a CCOC și promovate pe site-ul instituțional: *"managementul stresului, managementul timpului, cum să faci o prezentare atractivă la seminar, strategii de învățare eficiente"*. CCOC ULBS a introdus ca noutate în activitatea centrului consilierea psihologică. De asemenea, targetarea studenților din anul 1 prin „Săptămâna de inițiere la ULBS”, pentru o mai bună adaptare a acestora la mediul universitar, este o practică preluată de aproximativ doi ani de zile, în urma vizitelor unor centre din străinătate (Beijing). Programul „Săptămâna de inițiere” există și la UVT.

DSSA a propus schimbări de management de proces: *"după fiecare ciclu de activități pe care îl implementăm, facem o evaluare internă. În funcție de rezultatele acestei evaluări găsim care sunt aspectele pozitive și negative ale experienței noastre în vederea îmbunătățirii procesului. Astfel, putem să "automatizăm" acele procese repetitive pentru optimizarea timpului de lucru în vederea acordării unor intervale mai mari pentru interacțiunile cu beneficiarii noștri. De exemplu, am instalat o platformă online care să colecteze datele legate de angajabilitatea absolvenților care își ridică diplomele de studiu."*

Automatizarea proceselor birocratice de evidență a beneficiarilor reprezintă un salt calitativ greu de realizat în practică de către toate Centrele. Nu există sisteme centralizate pentru a ține evidența beneficiarilor, fiind fișe de consiliere, foile de prezență de la *training*-uri și *workshop*-uri.

Utilizarea instrumentelor de comunicare online (social-media) au fost enumerate de toate centrele drept modalități eficiente de a spori numărul participanților la activități, prin informările permanente privind activitatea centrului, respectiv prin derularea de activități online. DSSA Iași este singurul centru care a precizat ca activitate specifică realizarea de consiliere în carieră online. Implicarea organizațiilor studențești reprezintă o altă modalitate identificată în comun de centre. Atenția sporită către anul 1 de facultate ca măsură de stopare a abandonului școlar caracterizează toate centrele vizate. În cazul CCARMA, aceasta a fost transpusă printr-un proiect pilot derulat din această toamnă în cadrul Facultății de Psihologie, ce va viza întâlnirea cu toți studenții anului întâi și aplicarea de teste (de indecizie de carieră și dificultăți de învățare), cu monitorizarea și măsurarea impactului programului la finalul celor trei ani de studiu. DCOC UB a menționat Programul Tutorilor. Programul *Peer-to-Peer* al UVT se înscrie în aceeași linie. CCOC UVT a menționat și utilitatea apelului la vocea autorității - prorectorul responsabil cu Strategia Academică - pentru a mobiliza cadrele didactice în a sprijini programul



Peer-to-Peer. Întâlnirile periodice între personalul didactic și cel al centrului este o strategie aplicată la Sibiu, pentru diseminare și creșterea participării la activitățile centrului. De asemenea, DSSA UIAC Iași se bazează destul de mult și pe recomandările pe care le fac profesorii, fie pentru activități specifice, fie pentru serviciile oferite. O altă particularitate întâlnită se referă la prezentările în facultăți făcute nu doar de DSSA, ci prin colaborarea cu studenți ambasadori care fac prezentări despre DSSA în fața colegilor lor din facultate.

Satisfacția beneficiarilor cu privire la activități este măsurată de toate centrele vizate, utilizând diverse instrumente, în funcție de tipul de activitate. În cazul DCOC UB acestea constau în: *feedback* direct, oral, după sesiunile de consiliere, respectiv chestionare de satisfacție, acolo unde acestea se pot aplica: "*la traininguri și activitățile de dezvoltare personală de grup acestea funcționează cel mai bine*" (DCOC UB). Formularele de *feedback* aplicate de CCARMA UBB depind de "*structura activității sau de felul grupului*" (vârsta participanților, gradul de implicare, experiența) putând consta în "*chestionare / interviuri structurate, feedback deschis sau prin activități sau jocuri, preluate din activități de training, unde se preia feedback la nivel de grup*". CCOC UVT a menționat două exemple: *feedbackul* preluat deschis la finalul ședințelor de consiliere, respectiv *feedbackul* la finalul *workshop*-urilor. Atunci când o persoană anunță că nu dorește să mai beneficieze de consiliere, se discută

deschis așteptările avute și satisfacția obținută. S-a apreciat că un student vine în medie la 4 ședințe de consiliere în carieră, consecutive. CCARMA UBB aprecia o medie de 3-5 ședințe de consiliere, considerată și așa, prea puțin. CCOC ULBS aplică chestionare de tip *follow-up* la finalul fiecărei activități. În funcție de tipul de activitate DSSA UIAC Iași solicită *feedback* imediat (pe formulare scrise sau electronic) la sesiunile de training sau consiliere. În cazul proiectelor mai ample, cu mai multe tipuri de activități se solicită *feedback* la final. O sursă catalogată drept importantă este și *feedback*-ul primit prin intermediul studiului de satisfacție realizat anual.

CCOC UVT a exemplificat și faptul că *feedback*-ul se oferă și voluntar pe *email*: "*de cele mai multe ori studenții îmi scriu pe email că i-a ajutat foarte mult ce am discutat*". De altfel, programarea la activitățile de consiliere se realizează și pe *e-mail*, "*este mai simplu să trimită un e-mail, decât să dea un telefon să se programeze*", fără însă ca activitatea în sine de consiliere să se deruleze deocamdată online. În viitor, înregistrarea la activitățile (*workshop*-urile) CCOC UVT se va realiza prin formulare online, cum se întâmplă deja la DCOC UB. *Feedback*-ul de la finalul *workshop*-urilor CCOC UVT este preluat pe bază de fișe anonime de *feedback*, care conțin patru întrebări ("*Ce le-a plăcut?; Ce neclarități au?; Dacă există lucruri care i-au deranjat?; La ce ateliere ar mai fi dispuși să participe?*") și care stau la baza reorganizării activităților viitoare. *Feedback*-ul este apreciat ca fiind

preponderent pozitiv, mai ales în cadrul activităților în grupuri mici (CCOC UVT). DSSA UAIC consideră drept *feedback* pozitiv faptul că studenții se întorc în activitățile Departamentului: *"după sesiunile de consiliere participă la training-uri sau invers"*.

Povești de succes ale consilierii redată de cei intervievați au vizat situații diverse: cazul studenților consiliați, care, odată deveniți alumni, au continuat colaborarea cu centrul din poziții de management în mediul de business sau cazul unor studenți în prag de abandon care au optat în urma consilierii pentru reconversie a studiilor în cadrul Universității (CCARMA UBB); cazul unei studente masterande, aflată pe punctul de a abandon școlar, care, în urma unor ședințe de consiliere în carieră, pe o durată de peste șase luni la CCOC UVT, nu numai că nu a abandonat studiile, dar a și progresat în a-și manageria planul de carieră. Relația de lucru mai apropiată, mai profundă, este menționată de directorul DCOC UB, drept caracteristică a anilor de debut ai carierei sale în consiliere, când aceasta era o activitate frecventată de un număr redus de persoane. De atunci, numeroase povești de succes au existat, cele mai spectaculoase fiind cele mai vechi. Feedback negativ s-a obținut de puține ori, raportat mai degrabă în cadrul prezentărilor în licee (DCOC UB): *"ei se așteptau la altceva, să-i convingă cineva, să le dea cineva ceva, să le spună ce să facă, iar noi, etic vorbind, nu facem chestiunea aceasta. Noi prezentăm instrumentele astfel încât, ulterior, să*

poată să lucreze și să ajungă la concluzia potrivită" CCOC ULBS a dat exemplu de povești de succes faptul că în urma discuțiilor purtate și a consilierii cu diverși studenți, acestora li s-au deschis alte oportunități de dezvoltare: *"am avut o studentă de la domeniul agricol căreia nu îi plăcea absolut deloc partea de agronomie, dar în schimb, îi plăcea să vândă și am reușit să o canalizăm, a absolvit facultatea, și este cel mai mare dealer de vânzări pe produse agricole din România."* (ULBS)

În ceea ce privește partenerii cu care colaborează Centrele, succesul activității DSSA este raportat și la colaborarea stabilită cu organizațiile din mediul economic și sectorul privat: *"cele mai multe solicitări / inițiative de colaborare sunt pentru plasarea studenților în practică dar și pentru inițierea unor proiecte comune de cercetare-dezvoltare."* (DSSA UAIC Iași). În subsidiar, DSSA colaborează cu mediul preuniversitar mai precis cu consilierii educaționali din licee, pentru pregătirea unor activități destinate elevilor de liceu: *"aceste activități au scopul de a-i familiariza pe elevi cu studenția dar și de a-i sprijini în a-și alege facultatea potrivită"* (DSSA UAIC Iași).

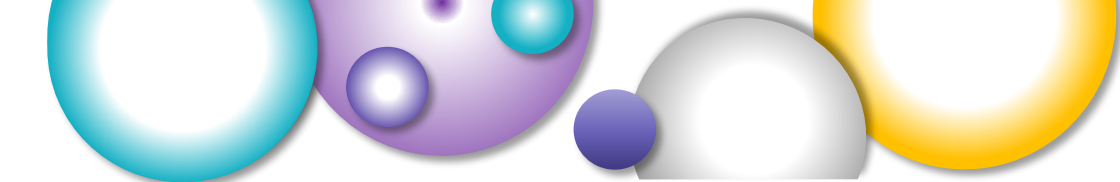
Similar, CCARMA UBB a menționat, în primul rând, protocoalele de colaborare cu mediul de afaceri, cu care există diferite forme de colaborare: burse, *internship-uri*, practică sau voluntariat; ONG-urile studentești au mai fost subliniate ca parteneri principali, dar și instituțiile mediul preuniversitar. CCOC UVT a

menționat în primul rând departamentele didactice (în special cel de Psihologie) și facultățile UVT (pentru sprijinul acordat programului *Peer to Peer*), urmat de Departamentul UVT pentru Relația cu Mediul Preuniversitar; s-a menționat colaborarea cu alte centre din țară, menționându-se schimburile de bune practici; Organizația Studenților din cadrul UVT (OSUT) și ONG-ul studenților de la Științe Economice *Minds Hub*, pentru relația cu anagajatorii. Ministerul Educației a fost menționat doar ca solicitant de informații, cu o interacțiune de două ori pe an. Mediul de afaceri este un partener important și pentru ULBS: o mare companie locală plătește taxa de școlarizare pentru 20 de studenți la specializarea Marketing, la Facultatea de științe economice, specializare reînființată la solicitarea companiei. Liceele, Inspectoratul Școlar sunt alți parteneri instituționali la Sibiu, dar și toate centrele de consiliere și orientare din țară: *"am fost primii care am organizat o întâlnire a centrelor de consiliere, undeva prin 2010. De atunci, se organizează în fiecare an"* (CCOC ULBS). Și DCOC UB a menționat în primul rând colaborarea pe orizontală, catalogată drept "extraordinară", cu centrele "active" din țară, enumerând, ca locații, centrele "vechi": Timișoara, Cluj, Iași, Craiova, Sibiu, precizând și existența unor centre *"pe hârtie, cu care nici nu ne cunoaștem."* DSSA UAIC Iași a apreciat că au fost organizate anual, în ultimii trei ani, cu celelalte centre de orientare și consiliere *"și atunci am avut ocazia să interacționăm. Discuțiile și împărtășirea de experiențe cu reprezentanții celorlalte*

centre de carieră din țară este mult mai utilă și importantă pentru noi decât compararea activității centrelor."

Activitatea de auto-organizare a domeniului consilierii, derulată la nivel național de toate centrele active a fost menționată, de altfel, și de reprezentanții CCARMA UBB și CCOC UVT, făcând referire la reuniti anuale de schimb de bune practici. Faptul că centrele active își cunosc activitatea a rezultat și din exemplele de bune practici încruciate: DCOC UB a apreciat platforma de testarea a elevilor (Y TM) dezvoltată de CCOC UVT; CCOC UVT a precizat că există un grup de discuții informal pe Facebook, creat de conducerea DCOC UB, cuprinzând conducerea centrelor din țară, unde, de asemenea, este activ CCOC al Universității Politehnica Timișoara; CCOC UVT a apreciat creativitatea atelierelor DSSA UAIC, derulate de la ora 7 dimineața și structura de lucru a DCOC UB, unde personalul este mai mare decât la Timișoara, iar atribuțiile sunt mai eficient distribuite, pentru a oferi suport studenților; CCARMA Cluj a menționat rolul DCOC UB în transferul de bune practici legate de calitatea activității de consiliere; CCOC ULBS a apreciat că toate centrele au activitate bună, iar prin activitățile proprii se raportează la specificul pe care îl au.

Preocuparea la nivel de *policy* a CCOC active din țară datează din perioada 2009-2010, perioadă în care se vorbea despre centrele de carieră. Demersurile concrete de auto-organizare au contribuit la adoptarea Metodologiei CCOC din 2014.



Asociația Consilierilor vizează, în prezent, demersuri de standardizare a activității de consiliere. În scopul acesta, DCOC UB a menționat contacte cu legislatorii români (parlamentari), cu executivul (minister, inspectorate), fără rezultate concrete până în prezent: *"au primit foarte bine informația (...) toată lumea e încântată, dar când e vorba să treci la fapte concrete, lucrurile se împiedică în bugete și în decizii ale unor persoane de înalt rang, care, de cele mai multe ori nu cunosc în profunzime problematica consilierii în România"*.

Colaborarea cu alte organizații care oferă consiliere, în speță centrele de tineret ale DJST sau alte ONG-uri de tineret, în afară de organizațiile studențești, a fost menționată doar ca urmare a unei întrebări separate (Anexa 4 - Întrebarea 10). CCOC UVT a menționat un proiect în comun cu DJST Timiș (*Abecedarul carierei*), CCARMA UBB a menționat că proiecte punctuale cu alte ONG-uri de tineret au avut loc în cea mai mare parte dacă *"solicită ei"*. Similar, DSSA a precizat *"colaborăm dacă ni se solicită"*. CCOC ULBS are proiecte cu organizațiile studențești din ULBS, dar nu are niciun fel de colaborare cu centrul de tineret din municipiul Sibiu. DCOC UB a menționat experiența personală a unei lipse de deschidere din partea unor actori ai domeniului de tineret reglementat de MTS cu care a interacționat și inexistența unei abordări integrate asupra a ceea ce înseamnă consiliere, văzută din perspectiva ministerelor vizate pentru aceste activități: MEN, MTS și Ministerul Muncii. Accepțiunile diferite asupra a ceea

ce înseamnă consilierea și cine are calificarea pentru a derula consiliere, ar fi dus la adoptarea Metodologiei Centrelor de Consiliere din 2014, ca Ordin de Ministru al Educației, și nu ca Lege. Perpetuarea acestei situații neintegrate nu este catalogată drept *parti-pris*, cât neînțelegere a importanței demersului și comoditate: *"Unii dintre ei sunt mulțumiți cu zona în care sunt (...) Eu, personal, am militat foarte tare, când a apărut consilierea, pe lângă ANOFM/AJOFM, să-i chemăm să participe la formări, să se implice în formări, ori, în momentul acesta, sunt niște angajați, niște birocrăți oarecare, nu au treabă cu consilierea, cei care sunt angajați drept consilieri de carieră sau ca persoane de suport în AJOFM-uri sunt pur și simplu niște punători de ștampile pe niște dosare și niște evaluatori de dosare, nu au nicio activitate de a face (cei mai mulți dintre ei) consiliere reală. Consilierea reală înseamnă puțin altceva și ei știu lucrurile astea."* Legătura necesară între activitatea de consiliere anterioară celei din universități (consilierea școlară realizată în preuniversitar), respectiv legătura cu consilierea ulterioară celei din universități (realizată de AJOFM-uri) reprezintă o constantă a opțiunii centrelor vizate. CCOC UVT aprecia că educația pentru carieră ar trebui să debuteze în școala primară și că există o percepție distorsionată asupra a ce înseamnă consilierea în preuniversitar: *"în școală, de multe ori, ajung doar copii cu probleme la psiholog, iar cei care nu au probleme sau se gândesc la carieră evită, poate, pentru a nu fi etichetați într-un anumit fel, că apelează la aceste servicii."*

(...) Am lucrat în școală, puțin ce-i drept. Era o școală gimnazială. Copiii erau amenințați că <dacă nu ascuți, te duc la psiholog!>. E un pic dificil să încerci să faci ceva".

CCARMA UBB aprecia că testările realizate în preuniversitar ar trebui să fie uniformizate și că simpla testare a elevilor în preuniversitar, nedublată de o consiliere adecvată, nu este eficientă, comparând cu situația unui pacient care primește un buletin de analize, care trebuie însă interpretate de un medic. Conform DCOC UB, o serie de nevoi și provocări noi, masive în societatea românească, precum migrația la muncă a părinților, nu sunt tratate prin programe coerente de intervenție la nivel preuniversitar.

DSSA UAIC Iași aprecia că decidenții politici ar putea fi sensibilizați în a înțelege importanța domeniului consilierii și orientării în carieră dacă s-ar putea livra date concrete care să arate legătura între absolvenți și piața muncii: *"este important ca dincolo de studiile de angajabilitate ale absolvenților, făcute de instituțiile de învățământ superior, să existe date la nivel național care să poată fi extrase din platforme precum REVISAL, pentru monitorizarea tendințelor pieței muncii. (...) Conform Legii Educației, centrele de carieră din universități pot oferi consiliere educațională și de carieră elevilor care sunt în ultimul an de studiu la liceu, dar,*

din cauza numărului scăzut de angajați din aceste centre de consiliere, este imposibil ca acest lucru să se întâmple într-un singur an școlar. Așadar, în acest model, ar trebui integrată o colaborare obligatorie între toate centrele CJRAE² din țară și centrele de consiliere din universități." Finanțarea centrelor urmează același tipar în toate situațiile analizate și depinde în primul rând de finanțarea de bază a universităților, urmată de finanțarea prin proiecte. Raportarea la nivelul finanțării din partea universităților a fost diferit. Sprijinul universităților a fost apreciată drept fluctuant, la DCOC UB, în funcție de cultura organizațională a acestora, schimbările manageriale produse de-a lungul timpului și de preocuparea managerilor universitari pentru consiliere. Implicit, finanțarea a fost percepută ca evoluând *"în valuri"* (DCOC UB): *"consilierea, în România, nu a fost niciodată nici Albă ca Zăpada nici Făt Frumos. De cele mai multe ori percepțiile (asupra tipurilor de activități) au fost greșite. Finanțarea, de cele mai multe ori, nu a existat (...) Au fost vârfuri de curbă la toate centrele pe care le știu și au existat funduri de fântână la fiecare centru."* Finanțarea din proiecte, de-a lungul timpului (POSDRU, POCU, FDI, ROSE) a permis achiziționarea de instrumente de testare și dotări (CCOC UVT) și a facilitat diminuarea presiunii în ceea ce privește păstrarea specialiștilor ca personal al centrelor *"care, în mediul privat, ar fi*

² CJRAE – Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională

plățiți dublu" (DCOC UB). CCARMA UBB a apreciat ca 90% din sursele de finanțare provin de la Rectorat, centrul mai prestând și activități pentru mediul privat (promovare, prezentări de firmă, selecții și recrutări în campus), la care se adaugă și sponsorizările din partea firmelor. CCOC ULBS a apreciat ca fiind foarte mulțumitoare finanțarea universității, *"suntem privilegiați, că suntem finanțați"*. Aplicațiile pe proiecte din partea Universității, în numele centrului, au fost apreciate ca fiind foarte frecvente la Sibiu, acestea facilitând angajarea de personal suplimentar, pe perioade determinate: *"o formă mascată a universității de a mă ajuta și de a-mi da finanțare"*. (CCOC ULBS)

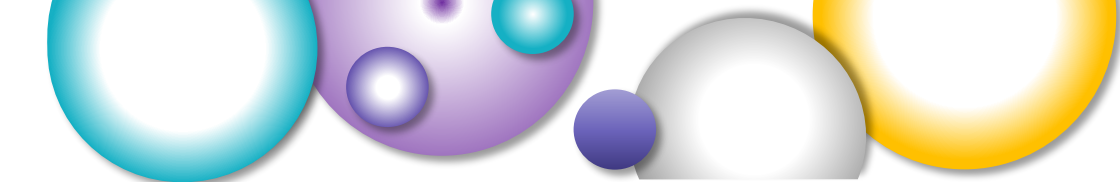
DSSA UAIC nu a apreciat în niciun fel nivelul finanțării, precizând doar că pe lângă finanțarea de bază, Departamentul beneficiază și de *"finanțări nerambursabile de pe proiectele inițiate la nivelul departamentului sau cele în care este implicată universitatea (ex.: Erasmus+, Fondurile de Dezvoltare Instituțională)."*

Personalul centrelor este, în toate cazurile analizate, subdimensionat în raport cu prevederile legale (un angajat la 2000 de studenți). Cu toate acestea, conducerea centrelor pare, în general, mulțumită de mărimea personalului raportat la activitățile derulate.

CCARMA apreciază că numărul de angajați, raportat la situația altor centre din țară, este un atuu. Are 7 angajați, dintre care 4 au contract de muncă pe perioadă nedeterminată, restul având

convenții civile. Ca pregătire, 4 sunt psihologi, 2 sunt doctoranzi în psihologie și unul absolvent de masterat în psihologie. Ca atribuții, dincolo de consilierea propriu-zisă, o persoană este angajată dedicat pentru relația pentru mediul de afaceri (buna relație cu mediul de business fiind apreciată drept un punct tare al CCARMA, de natură a o individualiza în raport cu alte centre) și o altă persoană lucrează pe partea de relații cu alumni. Nu există o strategie clară de personal sau o grilă clară de promovare de pe o poziție pe alta *"totul depinde de noi și de negocieri (cu Rectoratul)"*. De asemenea, două persoane sunt în concediu de maternitate și nu sunt suplinite. Centrul se bazează și pe 8 voluntari, studenți la psihologie. Un element nemaîntâlnit în studiile de caz este cel al punctelor de lucru, CCARMA având în afară de sediul central, două puncte de lucru implantate în două dintre facultățile cele mai mari: Științe economice și Științe politice.

CCOC UVT are 3 angajați: 1 psiholog, 1 consilier în carieră și o a 3-a persoană, în concediu de maternitate și se bazează și pe 5-10 voluntari, studenți la psihologie. CCOC UVT a apreciat că ar avea nevoie măcar de 2 consilieri în plus, pentru a putea repartiza 1 consilier la câte 3 facultăți, dintre cele 11 ale Universității. De asemenea, se resimte necesitatea unei persoane care să se ocupe de metodologia cercetării și analiza datelor, pentru a putea demara studii de impact, care să fundamenteze științific activitățile centrului și instrumentele de evaluare.



DCOC UB are 7 angajați, dintre care 5 au normă întreagă și 2 jumătate de normă, cu specializările psihologie, psihopedagogie, sociologie și litere și certificări naționale și internaționale. DCOC UB a apreciat, de asemenea, că ar fi necesară o arondare mai eficientă a consilierilor pe domenii de studiu conexe, astfel încât să permită specializarea acestora pe lucrul cu tipologii de clienți și creșterea eficienței prin repetabilitatea acțiunilor de consiliere întreprinse. 2-3 domenii de studiu de profil similar, din total de 20 facultăți ale Universității, cumulând un număr echilibrat de studenți, ar fi de dorit a fi arondate unui consilier.

Conducerea CCOC ULBS este foarte mulțumită de mărirea personalului, care constă din 4 angajați permanenți, toți calificați: 3 psihologi (directoarea centrului, un psiholog pentru activitatea de consiliere vocațională respectiv consiliere psihologică) și 1 personal administrativ (secretară, acreditată CNFPA ca consilier vocațional). În plus, pe perioadă determinată, mai sunt angajați consilieri în cadrul diverselor proiecte și mai există 2-3 voluntari în permanență.

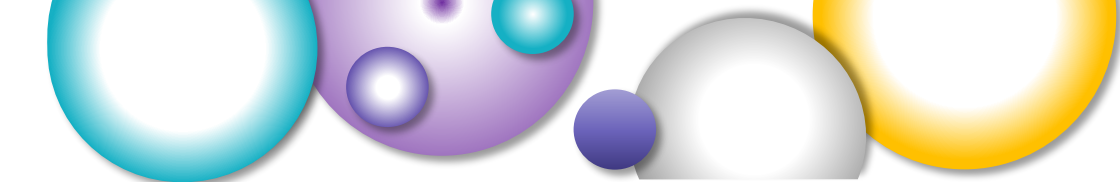
3.3. CALITATEA

În ceea ce privește strict consilierea și orientarea în carieră din cadrul Universităților, faptul că legislația românească stabilește norma de 1 consilier la 2000 de studenți este, din start, considerată a fi departe de standardele

Raportat la prevederile legale ar mai fi necesari 2-3 angajați la Sibiu. P

Personalul din DSSA este compus din 7 angajați specialiști din diverse domenii, precum: educație, psihologie, management, administrație publică și drept, toți lucrând cu normă întreagă. Acest număr a fost calificat drept *"insuficient raportat la numărul de studenți, dar și la multitudinea de activități pe care o propunem"*. Ca măsuri de creștere a performanței profesionale, s-a menționat posibilitatea personalului Departamentului de a realiza anual câte un stagiu în străinătate: *"UAIC, fiind membră în Grupul Coimbra, reprezentanții departamentului nostru au acces la programe de staff training destinate membrilor centrelor de consiliere și orientare din rețeaua Universităților membre. Bineînțeles, accesul în alte Universități decât cele din Grupul Coimbra nu este limitat (...) împărtășesc experiențele, ideile culese și noutățile în domeniu cu restul echipei din departament. Proiectele care pot fi preluate, sunt adaptate în funcție de resursele pe care UAIC le are la dispoziție și implementate și la nivel instituțional."*

europene aplicate în țări precum Danemarca sau Finlanda, care stabilesc un raport de 1 consilier la 6-700 de studenți, pentru o relație de lucru și de încredere reală pentru consiliere. Universitatea din Lund, a fost dată drept exemplu de către



DCCO UB, având un centru de suport de 50 de oameni la aproximativ 10.000 de studenți și patru *servicii de suport și consiliere integrate*: tutorat, suport psihologic, suport de consiliere, respectiv suport în ceea ce privește viața de zi cu zi ca student (cazări, cantine, accesarea bibliotecii etc.)

Abordarea cât se poate de integrată a activităților centrelor este o preocupare a acestora: *"Printre motivele care stau la baza strategiei de abordare integrată a serviciilor pentru studenți, este că procesul de inserție și adaptare pe piața muncii nu presupune doar consiliere de carieră (cu etapele: autocunoaștere, explorarea lumii ocupaționale, identificarea opțiunilor potrivite, luarea deciziilor, alcătuirea planului de carieră), ci presupune și formarea și dezvoltarea de competențe de tip <soft>. Acestea se realizează prin evaluare psihologică, consiliere educațională și psihologică, traininguri, evenimente de carieră, participare la stagii de practică etc."* (CCOC Iași)

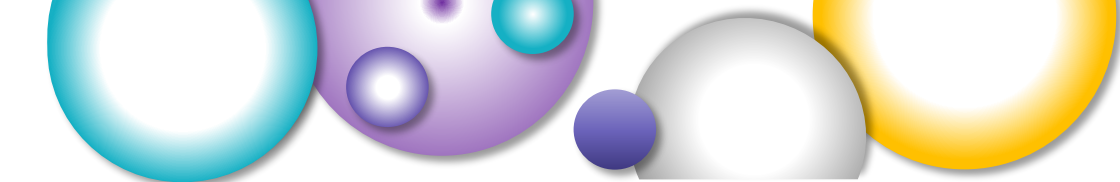
Calitatea activității centrelor a fost raportată, de cele mai multe ori, la existența personalului calificat și la specificul activităților. Suplimentar, CCOC ULBS a apreciat că se diferențiază de alte centre din țară și prin logistică: spațiile, sălile, cabinetele și studiourile deținute pentru consiliere.

Existența mai multor direcții de acțiune, în afară de consiliere, relația cu mediul de business și alumni, a fost dată exemplul de CCARMA UBB în cazul Universității din

Birmingham, care oferă suplimentar, un centru de învățare și acomodare pentru studenți plus partea pentru persoane cu dizabilități.

Bune practici europene ar mai consta în creșterea culturii în ceea ce privește necesitatea activității de consiliere, pentru ca aceasta să nu fie văzută doar ca o activitate impusă. Atât CCOC UVT cât și CCARMA și CCOC ULBS au menționat că stimularea unei culturi calitative a consilierii s-ar putea petrece prin schimbarea planurilor de învățământ, în diverse formule, care ar implica însă diverse forme de obligativitate: introducerea obligativității unor activități formative / de consiliere vocațională în primul an de studenție; introducerea unor module obligatorii (cu credite ECTS) de educație pentru carieră, precum în Olanda, care să conveargă către situația ca, la finalul facultății, fiecare student să aibă un plan de carieră. Consilierea obligatorie în primul an de universitate a fost dată exemplul pornind de la modele de la Universitatea Oslo (Suedia), Universitatea din Karlstad (Norvegia) dar și la universități din Asia (China, Filipine): *"semnificația consilierii este alta la ea (...). În China, la Universitatea din Beijing, studentul de anul 1 intră într-un program de 12 sesiuni de consiliere: pe ce înseamnă adaptarea la universitate, relația cu noi colegi, părăsirea familiei, au niște programe foarte bine structurate"*. (CCOC ULBS)

Adaptat realităților noastre, un program de consiliere ar putea fi construit prin adăugarea a câte unei discipline facultative

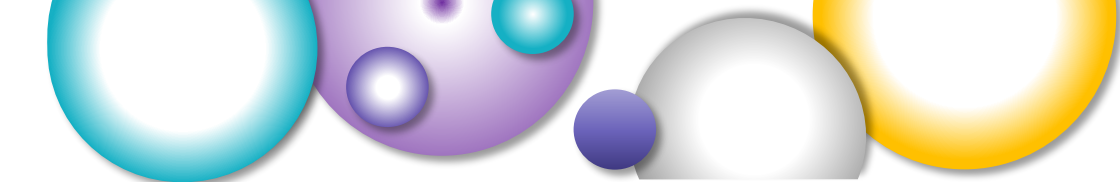


/ opționale care să înceapă în anul 1, mai întâi pe partea de autocunoaștere și să continue, cu explorarea traseelor ocupaționale, pentru ca, până în anul 3 să se ajungă la o decizie de carieră și căutarea unui loc de muncă. Aceste discipline ar urma să fie notate cu calificativele admis/respins, nu cu note (CCARMA UBB, CCOC ULBS). Dificultatea schimbării planurilor constă în faptul că ține de voința decanatelor și a conducerilor departamentelor și facultăților (CCARMA UB) dar și de penuria de resursă umană calificată care ar putea susține aceste discipline la nivelul întregii universități (CCOC UVT). DSSA propunea introducerea unui modul obligatoriu integrat modului pedagogic: *"ar trebui să includă și o serie de activități de consiliere de carieră specifică fiecărui domeniu de studiu care să se desfășoare printr-o colaborare între centrele de carieră și profesorii din facultăți. De cele mai multe ori, practica de specialitate nu integrează și autocunoașterea și celelalte etape ale acesteia sau consilierea psihologică ori educațională. Astfel, (...) un modul de consiliere de carieră trebuie integrat obligatoriu în modulul pedagogic care reprezintă formarea inițială a viitoarelor cadre didactice – studenții (în prezent, conform legislației, acest modul este opțional)."*

Birocratizarea excesivă a activității o îndepărtează de ceea ce consilierea reală ar trebui să fie. Absența unor standarde specifice de evaluare a activității centrelor, faptul că centrele sunt implantate în universități a dus la preluarea tiparului

birocrației evaluării instituționale a universităților (plecând de la instrumentele ARACIS) și în cadrul activității de consiliere. Evaluarea centrelor cu instrumente nespecifice substanței consilierii este considerată inadecvată: *"noi suntem evaluați pe criterii care din nefericire nu ar trebui să fie criteriile de evaluare pentru activitatea unor Centre de consiliere. Se numără prea mult și se pune prea puțin accent pe calitate.(...) Ce e mai important? Să consiliezi 30 de studenți două ore, care nu au nevoie de consiliere sau să consiliezi 30 de ore un student, fiind de exemplu, într-o situație dramatică: pe punctul de a se sinucide. Vorbim de consilierea și de suportul psihologic."* (DCOC UB) *"Noi, în România, obișnuim să cuantificăm foarte mult. <Câți studenți ai avut la consiliere? 100 sau 200?> Poți să ai 2 și să ai succes.(...) Am observat (la studenții consiliați) o altă deschidere, o adaptare. Pentru că unul dintre rezultate poate fi scăderea ratei de abandon. Nu obișnuiesc să iau cifra ca etalon, iau calitatea"* (CCOC ULBS)

Introducerea unor standarde de calitate în activitatea centrelor a fost evaluată pozitiv de majoritatea centrelor incluse în studiu. DCOC UB menționa drept priorități ale următorilor ani o lege a consilierii care să aducă standardizarea consilierii și a instrumentelor de evaluare a acestei activități. Standarde în ceea ce privește formarea profesională și formarea continuă a consilierilor, standarde minime ale activității (salarizarea, spațiu, timp); standarde ale evaluării, sunt propunerile DCOC UB.



Similar, DSSA UAIC Iași aprecia că, în primul rând, formarea consilierilor ar trebui să se realizeze în programe de studiu (obligatorii) la nivelul învățământului superior: *"În prezent, sunt cursuri oferite de terți iar, în facultăți, este un curs opțional despre consiliere și orientare pentru studenții care parcurg modulul pedagogic sau separat, la anumite specializări"*. Suplimentar, referirea la eventuale standarde de calitate în privința activităților trebuie să țină pasul cu realitatea: *"dacă după dezvoltarea tehnologiei în contextul unei societăți care tinde spre globalizare, sunt importante managementul timpului, autocunoașterea, lucrul în echipă, leadership-ul, rezolvarea problemelor, acceptarea diversității, planificarea carierei, înțelegerea locului de muncă, managementul riscului (conform autorilor Weligamage și Siengthai, 2003), este posibil ca peste câteva decade așteptările și competențele să fie mult diferite."* (DSSA UAIC Iași).

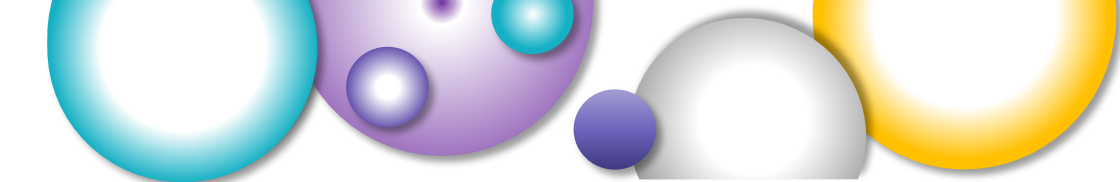
CCOC UVT preciza că ar trebui standardizat *"ce livrăm studenților și cu ce personal.(...) E important să te ghidezi după standarde, dar trebuie să lași loc și de creativitate pentru a atrage studenții"*.

3.4. CONCLUZII

Deși există, în prezent, legislație care oferă, mai mult sau mai puțin, o uniformizare a ceea ce înseamnă centrul de orientare și consiliere, activitățile și evaluarea acestora, centrele existente depun în continuare eforturi de auto-organizare a sistemului.

Există o bună cunoaștere, în interiorul sistemului, a actorilor și activității acestora, facilitată prin reuniuni anuale naționale pentru schimb de bune practici. Unele activități au caracter orizontal și sunt derulate în toate centrele, purtând eventual, denumiri ușor diferite (programe de tutorat, caravane în licee). Personalul centrelor este specializat și are parte de schimburi de experiență în străinătate, ca modalitate de creștere a satisfacției asupra jobului

CCARMA UBB aprecia că nu activitățile în sine trebuie standardizate, ci că acestea trebuie etalonate, prin uniformizarea instrumentelor de evaluare. Standardele de calitate referitoare la resursa umană sunt principalele vizate de CCOC ULBS, în subsidiar făcându-se referire și la evaluarea impactului activităților: *"Cum să schimbăm, cu ce să venim nou în consilierea vocațională? (...) Cu ce să vin? Vin cu un Regulament? O Procedură? Atât timp cât nu vin cu un mijloc foarte clar și punctual, fac niște hârtii degeaba, pur și simplu.(...) Standarde de calitate? Ce calitate? Calitatea este omul. Pregătirea omului. Eu, ca directorul acestui centru, îmi angajez oameni calificați. De exemplu: consilierul meu psiholog - am angajat cu vechime în psihologie și cu formare terapeutică, nu absolventul care a terminat azi psihologia, mâine să fie angajat. Standardul calității fiecare și-l poate gestiona în felul acesta.(...) Activitatea, prin Metodologia care este, este standardizată suficient.(...) La noi asta e problema, venim cu ceva, scoatem ceva pe piață și nu urmărim implementarea"* (CCOC ULBS)



dar și ca sursă de bune practici adaptate specificului și resurselor locale. Centrele utilizează metode standardizate de colectare a *feedback*-ului beneficiarilor activităților proprii. Identificarea nevoilor beneficiarilor este activitatea care ridică, în general, probleme și care a produs soluții inovative, replicate în diverse centre (“Săptămâna de inițiere”). Sunt urmăriți mai degrabă studenții din anul întâi, cei mai predispuși abandonului școlar.

Se reclamă insuficiența atât a resurselor umane cât și a celor financiare. Deși se consideră că derularea în sine a activităților acestor centre este benefică cu fiecare persoană consiliată câștigată, activitatea centrelor nu face față și nu reușește să pătrundă în adâncimea problemelor existente în cadrul totalității studenților unei Universități. O propunere majoritar susținută de CCOC intervievate se referă la introducerea unui modul obligatoriu de consiliere în carieră în ciclul de licență al învățământului universitar, notat cu calificative. Obligativitatea consilierii este un aspect discutabil.

Din punct de vedere sistemic, s-a apreciat că cultura consilierii este deficitară din cauza problemelor legate de percepția acestui termen, ca și a profesiei aferente și a pregătirii profesioniștilor în consiliere (mai puțin cea psihologică, ce este reglementată). Consilierea și orientarea în carieră în universități este îngreunată de inconsistența unui sistem coerent de consiliere care să acționeze asupra întregului sistem. Nu există o viziune integrată, manifestată constant la nivel guvernamental, care să pună alături Ministerul Educației-Ministerul Muncii și chiar Ministerul Tineretului și Sportului în problematica consilierii-orientării-informării, ceea ce face ca resurse puține să fie răspândite / cheltuite de actori oarecum atomizați. Este importantă continuitatea eficace a consilierii într-un demers integrat între educația formală (preuniversitar-universitar), respectiv sectorul muncii (AJOFM-uri), cu adăugarea sectorului de tineret, într-o optică centrată pe învățare, drept achiziție de competențe. Deși activitatea de consiliere-informare-orientare este un câmp de activitate atribuit parțial atât CCOC-urilor cât și AJOFM-urilor dar și centrelor de tineret ale MTS, nu numai că nu există colaborări regulate între acestea, dar, în cazuri particulare, există o oarecare patrimonializare a activității. În unele cazuri, CCOC arată că AJOFM-urile nu prestează consiliere calitativă. În alte cazuri, atât CCOC-urile cât și centrele de tineret ale MTS (Studiul de caz nr. 2) au o perspectivă critică asupra calității consilierii școlare și chiar a calității educației formale realizată în mediul preuniversitar, producând indecizie de studii / carieră și nedezvoltarea apetitului copiilor și tinerilor pentru educație non-formală. Centrele comunitare de învățare permanentă (Studiul de caz nr. 3), ca demersuri pornind de la autoritățile locale, nu există.