

**PROTOCOL DE COLABORARE
ÎNTRU MUNICIPIUL BUCUREȘTI ȘI TEATRUL NAȚIONAL DE
OPERETĂ „ION DACIAN”,**

Art. 1 PĂRȚILE PROTOCOLULUI

MUNICIPIUL BUCUREȘTI reprezentat prin Primar General, Prof.univ.dr.
Sorin Mircea Oprescu.

și

TEATRUL NAȚIONAL DE OPERETĂ „ION DACIAN”, cu sediul în București,
Str. Nicolae Bălcescu Nr.2, Sector 1, reprezentat prin Director General, Răzvan Ioan
Dincă

Art 2. OBIECTUL PROTOCOLULUI

- a.) Obiectul prezentului protocol îl constituie susținerea reciprocă între cele două părți în vederea promovării culturii, artelor spectacolului muzical, în beneficiul Municipiului București.
- b.) Realizarea și derularea de proiecte, programe și evenimente comune:
 - I. în vederea dezvoltării publicului specific, a creșterii atractivității ofertei de produs cultural complet la nivelul Municipiului
 - II. social-educative prin activități specifice artelor spectacolului muzical;
- c.) Participarea ca parteneri în programul cu finanțare integral europeană Sprijin pentru competente în artele spectacolului din România, SCENART, conform ANEXA 1

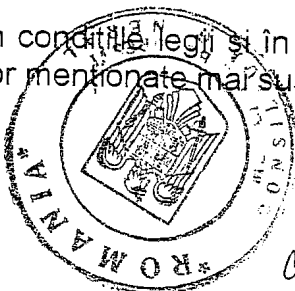
Art. 3 OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

a.) Reprezentanții Teatrului Național de Operetă „ION DACIAN”, împreună cu membrii Comisiilor de specialitate ale Consiliului General și reprezentanții Direcțiilor de specialitate din Primăria Municipiului București vor colabora în vederea stabilirii strategiei și planurilor de acțiune comune pentru îndeplinirea obiectivelor protocolului.

b.) Părțile vor realiza, în condițiile legii, activitățile stabilite de comun acord în vederea implementării strategiei și planurilor de acțiune.

c.) Părțile vor aloca, în condițiile legii și în măsura disponibilităților, resursele financiare necesare activităților menționate mai sus

CONFORM CU
ORIGINALUL



Multiplicat, 14.03.2009

-2-

Art. 4 DURATA PROTOCOLULUI

- a.) Prezentul protocol intră în vigoare la data semnării sale de către ambele părți și are valabilitate timp de 3(trei) ani.
- b.) După expirarea valabilității prezentului protocol, acesta poate fi extinsă prin act adițional.
- c.) Protocolul poate înceta înainte de termen prin acordul părților.

Art. 5 FORȚA MAJORA

a.) Nici una din părțile semnatare nu răspunde pentru executarea necorespunzătoare sau pentru neexecutarea totală sau parțială a oricăreia din obligațiile asumate dacă aceasta se datorează forței majore, așa cum este ea definită prin lege;

b.) Partea care invoca forța majoră va notifica celeilalte părți imposibilitatea de executare în termen de 3 (trei) zile de la producerea evenimentului.

Art. 6 CLAUZE FINALE

a.) Modificarea prezentului protocol se poate face numai în scris, prin act adițional, după aprobarea prin Hotărâre a Consiliului General al Municipiului București.

b.) Orice notificare este valabil îndeplinită dacă este făcută în scris și transmisă la sediul partenerelor.

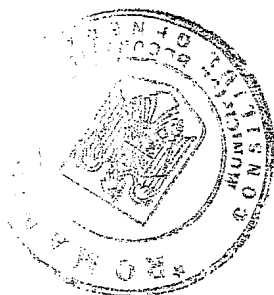
Prezentul protocol a fost încheiat astăzi, _____, la București, în două exemplare originale, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte, având aceeași valoare.

TEATRUL NAȚIONAL DE
OPERETĂ „ION DACIAN”,

PRIMAR GENERAL

DIRECTOR GENERAL
Răzvan Ioan Dincă

Prof.univ.dr. SORIN MIRCEA OPRESCU



Multiplicat, 14-03-'03,
1/100

ANEXA 1
SPRIJIN PENTRU COMPETENTE IN ARTELE SPECTACOLULUI
DIN ROMANIA SCENART

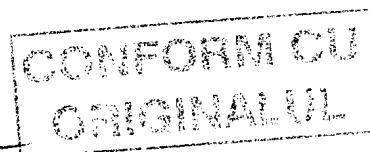
Titlul proiectului: Sprijin pentru competente in artele spectacolului din Romania, SCENART

Partener transnational: Accademia Scala din Milano

Finantator: Fondul Social European prin Autoritatea de Management pentru Programul Operational Sectorial de Dezvoltarea Resurselor Umane.

DESCRIEREA PROIECTULUI

Institutia organizatoare

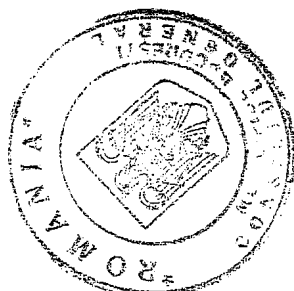


Teatrul National de Opereta Ion Dacian este o institutie de stat, de importanta nationala care activeaza de 58 de ani in domeniul teatrelor de tip liric. In cadrul institutiei isi desfasoara activitatea circa 300 de angajati din domeniile artistic, administrativ, tehnic si auxiliar. Institutia detine infrastructura si resursele umane necesare pentru realizarea de proiecte de anvergura. Teatrul National de Opereta Ion Dacian isi desfasoara intreaga activitate teatrala sub forma de proiecte, concepad periodic si programatic evenimente care sa intereseze un public cat mai variat, unice in peisajul cultural si sa dovedeasca potentialul institutiei si creativitatea artistilor care o compun.

Strategia institutiei consta in atragerea de profesionisti valorosi, perfectionarea si motivarea artistilor din interiorul institutiei prin selectarea unui repertoriu care sa ii puna in valoare si acoperirea din punct de vedere artistic a tuturor cerintelor si exigentelor pietei de profil din lume, deoarece responsabilitatea majora a acestei institutii este unicitatea ei pe plan national.

Fiecare proiect pe care institutia il propune raspunde nevoilor personalului artistic si tehnic cu scopul de a imbunatati performantele angajatilor. Prin introducerea unor noi mijloace de expresie artistica si forme ale spectacolului muzical (de la teatru liric la musical, teatru-dans spectacole pentru copii si concerte) care implica noi standarde si modalitati specifice de abordare artistica, tehnica, de promovare si implementare, institutia are in vedere dezvoltarea profesionala a angajatilor din diferitele departamente, cu scopul de a largi registrul activitatii lor, de a stimula performanta si a imbunatati experienta profesionala.

Totodata, Teatrul National de Opereta dezvolta o serie de parteneriate si schimburile de experienta, prin intermediul schimburilor profesionale intre diverse institutii similare din Europa cu scopul de a imbunatati performanta angajatilor prin exemplele de buna-practica la standarde europene.



Multipliat, 14-03-'03
huc

CONFORM CU
ORIGINALUL

Obiectivul proiectului:

Obiectivul general al proiectului îl constituie creșterea competitivității profesioniștilor care lucrează în domeniul artelor spectacolului din România prin promovarea unui sistem de perfecționare și specializare dedicat acestora prin intermediul suportului metodologic și de formare al unei practici europene recunoscută, pusă la dispoziție de partenerul transnațional și de a crește gradul de adaptabilitate al angajaților.

Obiective specifice:

O1 Evaluarea profilurilor competențelor și abilităților existente și a practicilor de lucru pe piața muncii la nivel național în domeniul artei spectacolului, inclusiv în ceea ce privește utilizarea noilor tehnologii TIC

O2 Dezvoltarea competențelor profesioniștilor din domeniul artei spectacolului prin derularea unor serii de module de formare și ateliere practice adresate angajaților solicitantului inclusiv securitatea și sănătatea muncii (SSM) și desfășurarea a cel puțin 10 experiențe specifice pilot, adresate grupurilor de profesioniști aparținând diferitelor teatre românești asociate inițiativei care au drept obiectiv acela de a completa lipsurile profesionale identificate prin cercetarea efectuată.

O3 Promovarea și sprijinirea creării de module de formare experimentale, care au drept scop crearea de noi oportunități de muncă – reconversie pentru îmbătrânire activă - destinate celor care lucrează în domeniul artelor spectacolului

Proiectul este elaborat în concordanță cu prioritățile stabilite de POSDRU România și cu obiectivul operational al DMI 3.2. Activitățile desfășurate au ca scop dezvoltarea competențelor angajaților și angajatorilor pentru a crește productivitatea și calitatea muncii și adaptarea lor la normele UE. Prin proiect se vor identifica nevoile de formare, inclusiv TIC, și vor dezvolta module de formare. Acestea vor consta în cursuri specifice și experiențe practice pentru dezvoltarea competențelor manageriale, artistice, tehnice și auxiliare cât și formare în ceea ce privește securitatea și sănătatea muncii. Va fi analizată importanța și atenția acordate utilizării noilor tehnologii și instrumente TIC în producția specifică artelor spectacolului. Va fi realizată o comparație între situația de existență la nivel național cu aceea din proiecte comunitare specifice derulate în țările UE, în special în ceea ce privește relația dintre TIC și profesioniști precum regizori, scenografi, designer lumini, etc. Formarea managerilor va fi focalizată pe aspectele comunitare importante, de la noi forme de organizare la flexisecuritate, mobilitatea angajaților, politici de sănătate și securitate la locul de muncă. Parteneriatul cu partenerul transnațional va avea un rol important în planificarea programelor de formare transnaționale și în schimburile concrete de experți formatori. Partenerul transnațional va juca un rol important din punct de vedere metodologic, prin activitatea de consultare și aportul adus în implementarea activităților proiectului, prin intermediul unei abordări de formare profesională adecvate, a programelor de formare focalizate pe dezvoltarea abilităților și implementarea modelelor de bune practici.

Ultima etapă a proiectului va fi de natură experimentală, acordându-se o atenție specială modului cum aceste cursuri pot fi integrate în contextul social având în vedere în special îmbătrânire activă urmând conceptul european de flexisecuritate.



Multiplicat, 14-03-'03,
luc

CONFORM CU
ORIGINALUL

Activitatile proiectului:

Etapă 1 este dedicată activității de cercetare, care va duce la identificarea concretă a nevoilor și clarificarea competențelor pentru care este necesară desfășurarea unui proces de îmbunătățire specifică pentru a atinge standardele manageriale și tehnice ale UE. Astfel, parteneriatul proiectului va analiza în profunzime profilurile profesionale din domeniul artelor spectacolului din România prin comparație cu alte state UE. Cooperarea dintre România și Italia, va avea la bază schimbul de bune practici la nivel european. Cercetarea va identifica inclusiv participanți potențiali care vor lua parte la implementarea activităților de formare. Se va acorda o atenție specială includerii solicitantului într-o rețea transnațională de cercetare, formare și producție. Se va avea în vedere și constituirea în România a unei rețele care să cuprindă actori precum teatre, opere, sindicate, universități și instituții publice. Această strategie de parteneriate va ajuta la adaptabilitatea proiectului și susținerea sa în viitorul imediat.

A1. Stabilirea nevoilor de formare- Abilitați și competențe pentru creșterea productivității muncii

A1.1 Analiza diferitelor profiluri profesionale din domeniul artelor spectacolului din România

A1.2 Analiza structurii organizatorice a instituției solicitantului

A1.3 Analiza comparativă între echipa de profesioniști a solicitantului și echipele a 4 teatre selectate drept studii de caz ale cercetării.

A1.4 Analiza abilităților și a competențelor existente și identificarea celor care lipsesc prin comparație cu situația existentă la nivel european

A1.5 Raport despre profilul abilităților și competențelor în domeniul profesioniștilor scenei din România

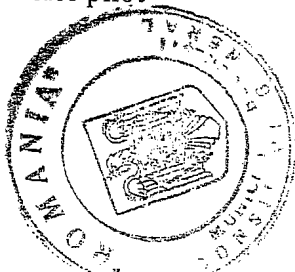
A1.6 Analiza disponibilității personalului și planificarea activităților pentru etapa următoare

A2 și A3: Etapa de formare va începe cu personalul solicitantului: manageri, artiști, tehnic și auxiliar. Solicitantul va desemna o echipă formată din șefi de departamente, coordonatori, mentori pentru organizarea și coordonarea tuturor activităților de formare. Partenerul transnațional va lucra alături de solicitant pentru a planifica și derula module de formare prin intermediul unui program de mobilitate și transfer de cunoștințe și metodologie adecvate. Totodată, după desfășurarea etapei de formare internă, demersul formativ va fi extins în instituțiile teatrale asociate acestei inițiative. Modulele de formare vor fi împartite pe domenii astfel: artistic cu cel puțin patru cursuri cu o durată medie de 10 zile pe curs; tehnic cu cel puțin trei cursuri cu o durată medie de 10 zile; auxiliar cu cel puțin patru cursuri cu o durată medie de 10 zile; management cu cel puțin 4 cursuri cu o durată medie de 3 zile și sănătatea și securitatea muncii cu durată de o zi. În plus, vor fi realizate stagii de bune practici de câte 15 zile pentru șefii de departament tehnic și auxiliar.

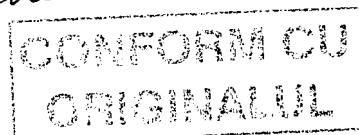
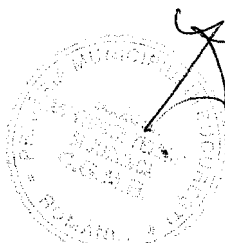
A2. Îmbunătățire competențelor personalului angajat al solicitantului prin intermediul desfășurării de module de formare specifice

A2.1 Planificarea activităților de perfecționare (definirea numărului de ateliere și module de formare)

A2.2 Elaborearea modulelor experiențelor pilot



Multiplicat, 14-08-'03
hio



A2.3 Desfasurarea parcursului de perfectionare prin formare interna pentru personalul solicitantului

A2.4. Evaluarea procesului de perfectionare

A3. Imbunatatirea competentelor profesionistilor din institutiile asociate participante la desfasurarea analizei anterioare, prin intermediul desfasurarii de module de formare externa specifice

A3.1. Elaborarea procedurilor si desfasurarea procesului de selectie a profesionistilor participanti la cursurile de perfectionare

A3.2. Identificarea grupurilor de cursanti

A3.3. Desfasurarea parcursului de perfectionare extern

A3.4. Evaluare procesului de perfectionare

Proiectul prevede o activitate experimentală prin care se are în vedere promovarea aplicării de noi metode de organizare a muncii în acest sector, în special în îmbătrânirea activă în anumite meserii specifice. A4 va consta în continuarea cercetării dezvoltate în urma rezultatelor experiențelor de formare internă și externă. Va avea drept scop planificarea unor noi module de formare pentru a crește nivelul oportunităților pe piața muncii pentru reconversia unor profesioniști în scopul menținerii acestora pe piața muncii și după ce aceștia și-au încheiat activitatea profesională specifică de bază.

A4. Promovarea flexibilității pentru meserii cu ciclu de activitate redus din domeniul artei spectacolului în special pentru asigurarea îmbătrânirii active

A4.1 Analiza profilurilor profesionale problematice

A4.2. Analiza bunelor practici europene în domeniul reconversiei profesionale a profesionistilor cu meserii cu ciclu de activitate redus.

A4.3. Studiu comparativ între practicile europene și situația din România

A4.4. Planificarea experiențelor experimentale pentru reconversie profesională

A4.5. Elaborarea unui raport de analiză și comparație

Pentru monitorizarea și evaluarea activităților proiectului vor fi pregătite o serie de chestionare adresate persoanelor implicate în experiențele desfășurate în cadrul proiectului (profesori, participanți formare, experți mentori, coordonatori etc). Pentru monitorizarea aspectelor financiare și administrative va fi elaborat un plan de lucru al parteneriatului pentru garantarea unei desfășurări corecte a fluxurilor proiectului.

Vor fi organizate 4 întâlniri trimestriale pe an între echipele de management a solicitantului și echipa administrativă a partenerului transnațional pentru monitorizarea și evaluarea activităților și pentru elaborarea rapoartelor și prevenirea/soluționarea eventualelor probleme apărute în implementare.

A5. Project management

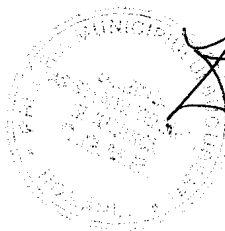
A5.1. Monitorizare și Evaluare a dezvoltării etapelor proiectului inclusive cele de formare

A5.2. Monitorizare și Evaluare a aspectelor financiare și de management

În ceea ce privește comunicarea rezultatelor proiectului, întregul proces va fi implementat în conformitate cu prevederile manualului de vizibilitate al FSE. Va fi realizat un plan de



Multiplicat, 14-03-'03
luc



CONFORM CU
ORIGINALUL

comunicare care va include si crearea unui spatiu virtual dedicat proiectului pentru a asigura o vizibilitate larga rezultatelor proiectului la nivel national si international.

A6 Comunicare si diseminare

A61 Elaborarea strategiei de comunicare

A62 Elaborarea planului de actiune

A63 Elaborarea materialelor de promovare (pliante, brosure, postere, bannere, etc)

A64 Desfasurarea evenimentelor/conferintelor de informare/diseminare

A 7 Achizitii publice

A71 Organizarea activitatilor de licitatie

A72 Realizarea documentelor de licitatie

A73 Achizitionarea bunurilor/serviciilor

A74 Realizarea lucrarilor

Primele doua rezultate principale ale A1 vor consta in elaborarea si diseminarea analizei despre profilurile profesionale din domeniul de cercetare. Toate profilurile identificate vor fi incluse in raportul final care va fi publicat in cadrul A 1.5. Raportul final va fi punctul de referinta pentru ultima sub-faza (A1.6.) pentru a identifica grupul tinta direct care va participa la faza urmatoare si a planifica un program fezabil, pentru acesta.

In ceea ce priveste A2, va fi elaborat si desfasurat unui plan general de formare bazat pe bune practici recunoscute la nivel european si se vor derula a cel putin 10 experiente pilot diferite din modulele: artistic, tehnic, management si auxiliar pentru profesionistii care lucreaza in cadrul institutiei solicitantului. De asemenea, va fi derulat un curs de formare pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca. In urma derularii activitatii A2 numar de cel putin 90 de angajati vor fi formate in meseriile artistice, tehnice de scena, auxiliare de scena si productie, manageriale cu accent special in utilizarea TIC in meserii specifice si cel putin 250 de angajati in securitatea si protectia muncii. Cel putin 5 specialisti sef de echipa tehnic, auxiliar vor desfasura stagii de formare in cadrul organizatiei partenerului transnational pentru efectuarea transferului de cunostinte si bune practici.

Mai mult, aceleasi module vor fi analizate la sfarsitul acestei faze pentru a le optimiza, in vederea formarilor externe.

Principalul rezultat al A3 va consta in formarea a cel putin 300 profesionisti din teatrele participante la cercetare in domenii artistic, tehnic de scena, auxiliar de scena si productie, management si relatii publice si cel putin 100 de persoane in securitate si sanatate in munca. In derularea A3, pentru a atinge scopul final, parteneriatul va desfasura un proces de selectie pentru fiecare experienta pilot, cu scopul de a disemina informatia necesara teatrelor din tara. Identificarea grupurilor de cursanti va fi atestata si confirmata de documentele adecvate ce vor fi evaluate pentru faza de raportare si evaluare a etapelor necesare. Implicarea sindicatelor va pune bazele pentru recunoasterea viitoare a modulelor de formare continua din cadrul experientelor pilot ale fazei 2 si fazei 3.

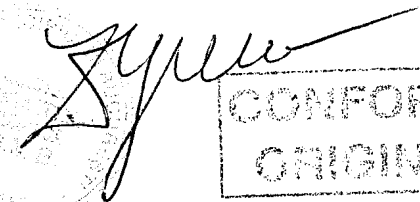
Principalul rezultat al A4 va fi publicarea unui raport final constand in cercetare si formare experimentală in special pentru sprijinirea imbatranirii active. Plecand de la modelul "Pol de Formare in Arta Spectacolului" proiectul va incuraja crearea unei retele sinergice intre solicitant si alte institutii (Academii, Centre de formare, teatre, opere,



Multiplicat, 14-03-03

1/2

8



CONFORM CU
ORIGINALUL

Institutiile publice si sindicate) pentru a dezvolta activitati sustenabile cu o importanta componenta sociala in domeniul artelor spectacolului.

In cadrul activitatilor de monitorizare si evaluare A5 vor fi produse o serie de rezultate importante, parteneriatul va crea o conexiune intre partenerul transnational si solicitant pentru derularea zilnica a programului si un cadru de proceduri de monitorizare financiara si fizica pentru a nu omite niciuna dintre etape si pentru a identifica eventualele probleme ce pot aparea in cursul dezvoltarii activitatilor. Vor avea loc patru intalniri trimestrale ale parteneriatului pentru analiza progresului activitatilor proiectului si a bunei utilizari a finantarii si realizarea rapoartelor de proiect.

De asemenea, proiectul va beneficia de o activitate de raportare detaliata care sa garanteze evaluarea permanenta prin intermediul rapoartelor intermediare si finale. In ceea ce priveste activitatea de comunicare vor fi elaborate si diseminate materiale de informare, cel putin 3 conferinte/eventimente de informare vor fi desfasurate si va fi elaborat un site pentru promovarea rezultatelor proiectului. Toate acestea vor fi incluse intr-un document care va contine strategia de comunicare si planul de actiune pe intreaga durata a proiectului.

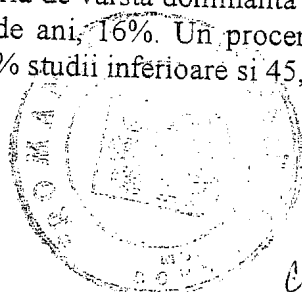
Contextul proiectului:

Proiectul este in acord cu Strategia de la Lisabona pentru crestere si locuri de munca si isi propune sa sprijine prin activitatile pe care le desfasoara rolul formarii profesionale continue in dezvoltarea capitalului uman performant si promovarea de noi metode de organizare a muncii (flexicuritate) pentru ca un numar cat mai mare de persoane sa ramana active pe piata muncii. Proiectul are in vedere in special adaptarea flexicuritatii pentru imbatranirea activa a profesionistilor din domeniul artei spectacolului cu ciclul de activitate profesionala de baza redus, (dezvoltarea flexicuritatii interne).

Proiectul raspunde Liniilor Integrate pentru Crestere si Ocupare 2008-2010 in special liniilor microeconomice 8 si 9 pentru facilitarea inovatiei si utilizarea TIC. In ceea ce priveste Liniile Directoare de Ocupare 17-24, proiectul are ca si scop tocmai imbunatatirea calitatii si a productivitatii lucratorilor la locul de munca; promovarea flexibilitatii; imbunatatirea investitiei in capitalul uman. Astfel, proiectul raspunde si Programului National de Reforme care implementeaza la nivel national liniile directoare, cu accent pe imbunatatirea calitatii resurselor umane, cresterea adaptabilitatii lucratorilor si angajatorilor.

Initiativa se incadreaza in cadrul prioritatii tematice "dezvoltarea si folosirea eficienta a capitalului uman din Romania" din Cadrul Strategic de Referinta 2007-2013. Totodata, legislatia nationala specifica institutiilor si companiilor de spectacole sau concerte din Romania din 2007, Legea nr. 353/2007, pune accentul pe remunerarea personalului de specialitate pe baza unor criterii de performanta profesionala, incurajand in acelasi timp flexibilitatea si securitatea muncii.

Conform statisticilor Eurostat, in anul 2007, in domeniul culturii activeaza 97 800 de persoane echivalentul a 1.1% din populatia ocupata. Dintre acestia, 16% ocupa locuri de munca temporare si 25% lucreaza cu jumatate de norma in timp de sub 10% din totalul profesionistilor din cultura au statut de liber profesionist. Femeile reprezinta 54% din totalul personalului angajat. Categoria de varsta dominanta este între 25 si 49 ani, cu 76,9 %, între 15-24, 7,1% si peste 50 de ani, 16%. Un procent de 50,8% din angajatii din sectorul cultura au studii medii, 3,7% studii inferioare si 45,5% superioare.



Multiplicat, 14-03-03
lin



CONFIRM CU
ORIGINALUL

În România, conform statisticilor naționale din 2007, la nivel național există 13 teatre lirice și balet în care lucrează circa 2600 persoane; 60 de teatre de proză cu un număr de 5500 de angajați. În lucrarea "Statistici culturale comparative" publicată de Centrul de Studii din Domeniul Culturii/aprilie 2007, este măsurat un indicator de 0.8 spectacole de teatru și muzicale la 1000 locuitori, reprezentând cea mai redusă valoare la nivel european și un indicator 3.8 în ceea ce privește spectacolele de teatru liric, România ocupând penultimul loc înaintea Poloniei (diferență de 1.2 puncte).

Proiectul va atinge următoarele categorii de grupuri țintă care vor fi prevăzute în mod specific de către domeniul major de intervenție: angajați și liberi profesioniști (PFA și microintreprinderi) din domeniul artistic, tehnic de scenă, auxiliar de scenă și producție; Angajatori; Manageri.

Grupul țintă în A2 îl va constitui angajatul soliciantului, care va lucra pe propria structură pentru a identifica nevoile existente. Organizarea sa va fi comparată cu experiența comunitară pentru a planifica tipul de formare continuă adecvat.

Prin formarea internă, grupul țintă va fi implicat în experiența de formare prin care se vor dezvolta abilitățile necesare pentru a utiliza TIC. Analiza va fi completată de aceea a teatrelor asociate din România alese drept studii de caz.

Beneficiarii direcți în A3 vor fi profesioniști care activează în teatrele asociate din România care participă la cercetare și care se vor alătura proiectului. Acești profesioniști vor beneficia direct din această activitate prin îmbunătățirea calității profesionale.

Totodată, toți profesioniștii care lucrează în România în domeniul artelor spectacolului vor avea un prim catalog de oportunități adecvate de formare continuă, bazat pe cercetare științifică și transfer de bune practici și adresat nevoilor existente.

Beneficiarii în A4 (flexibilitate internă și reconversie) vor fi profesioniștii din teatre care au nevoie de un proces de stimulare a abilităților pentru a-și găsi un nou rol care să le confere o continuitate pe piața muncii după încheierea perioadei în care și-au desfășurat profesiunea de bază (de exemplu balerini). Aceasta fază va sta la baza sustenabilității proiectului în anii care urmează și va constitui o importantă legătură pentru diversificarea oportunităților de muncă și reconversia profesioniștilor din acest domeniu de activitate. Activitățile legate de Monitorizare și diseminare vor atinge un număr imens de grupuri țintă de persoane informate.

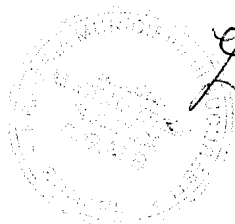
O atenție specială va fi acordată instituțiilor care activează în domeniu la nivele diferite: teatre, instituții publice, sindicate, asociații profesionale. Aceste grupuri țintă vor fi în permanență la curent cu etapele proiectului pentru a crea o rețea comună de dezvoltare a experienței.

Justificarea necesității implementării proiectului:

Pe piața muncii din domeniul artei muzicale a spectacolului din România se manifestă numeroase probleme datorită lipsei unor programe de formare specifice. Astfel, Planul Național Unic de Dezvoltare 2007 - 2013, Secțiunea Cultură, Culte, Cinematografie privind identificarea obiectivelor strategice pentru realizarea priorităților și elaborarea strategiilor regionale și pe domenii pentru PND sectorul culturii 2007 - 2013 scoate în evidență ca probleme cheie identificate: dezechilibre conjuncturale pe piața muncii din domeniu, exacerbate de lipsa programelor de formare continuă și de reconversie profesională; lipsa unui corp de manageri pentru instituțiile de spectacole cu pregătire adecvată în gestionarea performanței a valorilor și a evenimentelor culturale;



Multiplicat, 14-03-03



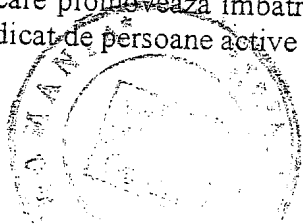
[Signature]

CONFORM CU
ORIGINALUL

practicarea limitata a marketingului cultural de catre institutiile publice de spectacol, pentru cunoasterea nevoilor pietei, pentru promovarea ofertei si ca instrument de informare a managementului; (lipsa specialistilor in marketing cultural), infrastructura deficitara si echipamente de practica artistica depasite. In raportul 9 din 2007 "Vitalitatea culturala urbana" elaborat de Centrul de Studii si Cercetari in domeniul Culturii se subliniaza faptul ca, in dinamica economiei creative, si implicit aceea a institutiilor din domeniul spectacolului si resursele umane locale sunt legaturi multiple. Pe de o parte, succesul institutiilor este dependent de angajati creativi, competitivi iar pe de alta parte existenta acestor institutii si companii performante declanseaza efecte care conduc la dezvoltarea durabila pe plan local. Pe de alta parte, legea nr. 504 din 17 noiembrie 2004 privind institutiile publice de spectacole si concerte nu are in vedere nici necesitatea formarii continue, fapt ce reiese si din lista functiilor de specialitate tehnice si auxiliare pentru care necesarul de studii este cel mediu, tocmai pentru ca, nu exista studii de specialitate superioare si nici formare tip life long learning in majoritatea domeniilor (ex: maestru de sunet, lumini, regizor scenă/ tehnic). Pe langa faptul ca nu exista studii si analize specifice care sa evidentieze o imagine clara a situatiei resurselor umane din acest domeniu, nu exista, cu exceptia unui numar redus de cursuri sustinute de Centrul de Pregatire si Perfectionare in Cultura, cursuri de formare certificate in ceea ce priveste profesiunile tehnice si auxiliare din domeniul artei spectacolului. Universitatea Nationala pentru Teatru si Cinematografie I.L.Caragiale, cea mai presitigioasa institutie din domeniu, are in vedere in special pregatirea profesionistilor din teatrul de proza.

Conservatorul este orientat tot inspre pregatirea artistilor din domeniul muzical, dar nu si celorlalte categorii de personal. Astfel, putem spune ca, in momentul de fata, in Romania nu s-a creat inca un cadru solid pentru formarea celorlalti profesionisti ai artei spectacolului de la tehnicieni lumini si sunet la personal auxiliar specific domeniului, cu nevoi de perfectionare care se afla la granita dintre arta spectacolului muzical, de proza si alte arte. De asemenea, artistii ar trebui sa isi completeze formarea profesionala prin cursuri de actorie, interpretare musicala, dans deoarece cei mai multi dintre acestia in momentul de fata opteaza pentru una dintre aceste profesii in baza cadrului educational existent. Piata muncii sufera astfel prin lipsa de adecvare a ofertei de formare profesionala la nevoile existente. De aceea, consideram ca este necesara crearea premizelor pentru elaborarea si desfasurarea de cursuri de formare pentru personalul care lucreaza in acest domeniu pentru a contribui la cresterea nivelului competentelor profesionale ale acestora. In acelasi timp, nivelul scazut de formare profesionala tehnica ridica probleme in utilizarea unui echipament de inalta performanta pe care institutia il achizitioneaza pentru imbunatatirea calitatii spectacolelor. Astfel, prin formarea la nivel european a personalului angajat, calitatea ofertei artistice se imbunatateste ceea ce contribuie la crearea de valoare adaugata in intreaga activitate desfasurata din punctul de vedere al ofertei si al cererii de pe piata artei spectacolului.

Proiectul are o valoare adaugata prin insusi faptul ca reprezinta o initiativa dezvoltata prin transfer de bune practici implementate si recunoscute la nivel european si nu numai, contribuie la cresterea numarului de persoane perfectionate si specializate beneficiind de experienta unor experti de reputatie internationala; realizeaza activitati care nu ar fi putut fi desfasurate in lipsa acestor finantari si contribuie la dezvoltarea de noi metode organizare a muncii care promoveaza imbatranirea activa si, deci, conduc la mentinerea unui numar cat mai ridicat de persoane active pe piata muncii.



[Signature]

[Signature]

multiplicat, 14-03-'08



[Handwritten signature]

CONFORM CU
ORIGINALUL

Resursele alocate pentru implementarea proiectului:

Managementul proiectului se va desfășura la sediul solicitantului din Romania, Bucuresti. Solicitantul pune la dispozitie resurse umane, resurse materiale si imateriale adecvate nevoilor de implementare a proiectului: sediu potrivit pentru derularea activitatilor cu exceptia activitatilor de formare teoretica din cadrul proiectului (A1, A2, A4, A5), experienta in managementul de proiect, experienta in management financiar; experienta in activitati de promovare si organizare de evenimente de anvergura; mijloace de comunicare si promovare proprii pentru proiect, baza de date contacte media, parteneriate media si prestigiu la nivel national.

Solicitantul pune la dispozitie urmatoarele resurse materiale pentru desfasurarea proiectului: sala spectacole; sali de repetitii, cabine artisti si cabine de lucru (cosmetica), ateliere (croitorie, cizmarie, mecanica, tapiterie), birou organizare, instalatie lumini si sunet, 1 autoturism, 1 autocar, 1 camion, 1 microbuz. De asemenea, solicitantul va promova proiectul pe propriul website.

Activitatea de implementare practica in Romania se va desfășura la sediul solicitantului, la sediile teatrelor asociate in cadrul cercetarii, iar partea de formare teoretica in cadrul altor locatii inchiriate care sa fie adecvate derularii orelor de perfectionare.

Activitatea de stagiul pentru transfer de cunostinte si bune practici se va desfășura la sediul partenerului transnational din Milano.

Partenerul transnational pune la dispozitie resurse umane, resurse materiale si imateriale adecvate nevoilor de implementare a proiectului precum: sediu potrivit pentru derularea activitatilor administrative transnationale, a stagiilor din cadrul proiectului (A3), experienta la nivel european in managementul de proiect, experienta la nivel european in activitati de PR, ca promotor si organizator de evenimente si cursuri de formare profesionala continua in lumea spectacolului; mijloace de comunicare si promovare proprii pentru proiect; experti de talie internationala pentru desfasurarea activitatilor de formare profesionala continua; experti de nivel european in domeniile legate de flexicuritate, prestigiu la nivel international, expunere in retele de comunicare in domeniul artelor spectacolului la nivel international.

Echipa de management a partenerului transnational este compusa din:

- 3 experti internationali, cat. A, responsabili de coordonare, monitorizare si supervizare a activitatilor partenerului transnational in special cercetare si formare; rol in monitorizare si evaluate intermediara; lider in comitetul de coordonare; cu peste 5 ani de experienta manageriala in domeniul artei spectacolului si arta lirica; cooperare transnationala, in special centre de formare, universitati si ONG;
- 1 expert coordonare activitate cercetare, cat. A: responsabil de desfasurarea activitatii de cercetare, interviuri si rapoarte; coordonare a activitatilor de

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

Multiplicat, 11-03-'03

Signat

CONFORM CU
ORIGINALUL

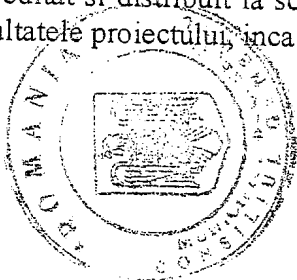
mobilitate, mai mult de 3 ani de experienta in activitatea de formare, educare si cercetare.

- 1 expert coordonare locala, cat. A: rol de suport activitate cercetare, monitorizare, rol de facilitare a comunicarii intre parteneri; mai mult de 5 ani de experienta in activitatea de coordonare, cercetare
- 1 expert management financiar, cat. A, responsabil de partea de aspectele financiare ale partenerului transnational cu mai mult de 5 ani de experienta ca si manager financiar in diferite domenii
- 1 expert suport activitati contabile, cat B, cu 3 ani de experienta in domeniul administrarii financiare
- 3 expert responsabili departamente specifice de formare (tehnice, muzical, management) care vor fi membru al COF, responsabili cu activitatile de mobilitate/stagiu profesional, cu peste 5 ani de experienta in educatie si formare specialisti si artisti solisti in arta spectacolului si cu experienta in activitati transnationale
- 3 experti flexibilitate interna/imbatranire activa care se vor oferi expertiza in desfasurarea fazei experimentale finale, peste 5 ani de experienta in domeniul educatiei si formarii in domeniul artei spectacolului
- 2 experti comunicare care vor oferi expertiza in elaborarea instrumentelor de comunicare ale proiectului si in realizarea planului de comunicare, cu peste 5 ani de experienta in comunicare si relatii publice inclusiv organizare de evenimente la nivel international
- 2 experti organizare formare care vor oferi expertiza in pregatirea modulelor pentru cursurile de formare cu peste 5 ani de experienta in domeniu in special in ceea ce priveste relatia finantelor beneficiari in domeniul finantarilor FSE Italia
- 12 experti formatori cu reputatie internationala cu peste 5 ani de experienta in domeniilor lor de expertiza respectiv meserii tehnice de scena si auxiliare de scena si productie si in activitati de formare in institutii prestigioase din Europa

Metodologia de implementare:

In prima faza va fi derulata activitatea de cercetare. Vor fi intervievate persoanele angajate ale solicitantului si din teatrele asociate proiectului, alese ca studiu de caz. Ca si instrument de cercetare va fi folosit preponderent chestionarul. Echipa de cercetare, compusa din experti internationali si experti din partea solicitantului, va analiza nevoile de formare din perspectiva competentelor avand in vedere sistemul artelor spectacolului din Romania. Activitatea va cuprinde si o analiza tehnologica si tehnica a instrumentelor disponibile in teatrele asociate pentru a identifica nevoile de formare pentru folosirea noilor tehnologii. Va fi ales un esantion reprezentativ de angajati apartinand diferitelor echipe artisti, tehnicieni, functionari, auxiliar, care conduc diferitele departamente/grupuri de lucru ale solicitantului si vor fi intervievati si va fi analizata relatia dintre activitatea zilnica si profilurile de competenta comparativ cu standardele europene.

Se prevede definirea unui Consiliu Operational de Formare (COF) al Solicitantului capabil sa functioneze in urmatoarele etape de formare. Raportul realizat in urma acestei activitati va fi editat si distribuit la scara larga cu scopul de a informa toti beneficiarii cu privire la rezultatele proiectului, inca din primele etape.



Multiplicat, 14-08-'03

13

Zyru

CONFORM CU
ORIGINALUL

Pentru a atinge obiectivele declamate, COF al Solicitantului va lucra impreuna cu echipa partenerului transnational pentru a stabili cadrul experientei pilot. Solicitantul si parteneriatul transnational vor avea intalniri transnationale pentru a lucra in sesiuni plenare si a stabili cel putin 10 module diferite, precum si pentru a elabora monitorizarea fiecarei etape de dezvoltare a A2. De asemenea, evaluarea se va derula de catre cele doua echipe cu sprijinul oferit de echipa partenerului transnational.

Metodologia, care apartine experientei partenerului transnational, si este recunoscuta la nivel european, va consta in transferul de cunostinte si metode de abordare ale partenerului transnational in Romania. Partenerul transnational se va implica printr-o echipa de formatori (compusa din experti recunoscuti la nivel national si international) care sunt capabili sa transfere cunostinte, in baza modulelor specifice si a nevoilor de competente identificate. Mobilitatea si schimbul de experienta in domeniile profesional si de formare, dintre Romania si Italia, vor fi monitorizate atat din punct de vedere logistic cat si pedagogic pentru a garanta buna organizare a activitatilor prevazute.

Procesul, adaptat si transferat specificului romanesc, in etapa a doua, va furniza urmatoarele trei micro-activitati: Informare cu privire la initiativa, selectionarea grupurilor de cursanti, inclusiv strangerea de date privind pregatirea lor si selectionarea profesionistilor sau cursantilor care vor lua parte la cursuri, derularea initiativiei, managementul si realizarea programului de formare planificat, evaluarea finala. Sindicatele vor fi implicate intr-un cadru de dialog special pentru a impartasi scopurile si obiectivele comune si a pune bazele unei viitoare recunoasteri oficiale a acestor cadre de formare continua.

Etapa va incepe cu crearea unor focus-grupuri care vor identifica ce profiluri profesionale se afla intr-o pozitie critica pe piata muncii, din perspectiva oportunitatilor si specificitatii lor. Cercetarea va lua in considerare cateva elemente cheie ale comunitatii europene, precum reconversia profesionala in vederea optimizarii resurselor umane din toate sectoarele muncii.

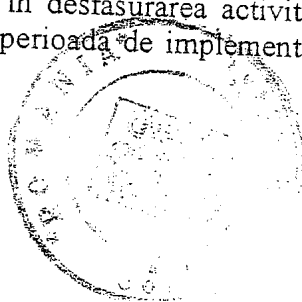
Pentru a monitoriza satisfactia beneficiarilor, vor fi pregatite o serie de chestionare de evaluare adecvate, ce vor fi completate de catre diferitii actori, participanti la aceasta experienta pilot (profesori, cursanti).

Pentru managementul financiar si administrativ precum si pentru monitorizare, echipa solicitantului va fi sprijinita de catre echipa partenerului transnational in ceea ce priveste activitatile in care acesta este implicat.

Aspectele de comunicare vor fi reglementate printr-un plan de comunicare care include crearea unei sectiuni speciale pe website-ul aplicantului precum si implementarea unei noi sectiuni on line prin care se va urmari intreaga dezvoltare a programului cu scopul de a disemina rezultatele intermediare si finale si a le acorda vizibilitate sporita atat la nivel national cat si international.

Sustenabilitatea proiectului:

Proiectul prevede in desfasurarea sa un set de activitati pentru care nu se va mai solicita o finantare ulterioara si anume: cercetarea realizata; continutul modulelor de formare-perfectionare, studiul experimental flexicuritate. Dotari efectuate si aplicatia web site, TIC realizate prin intermediul proiectului vor ramane in patrimoniul partenerilor si vor fi utilizate in desfasurarea activitatilor ulterioare. Resursele umane formate vor fi implicate dupa perioada de implementare a proiectului in programele de



Multipled 14-03-103

12

CONFORM CU
ORIGINALUL

Zyler
formare pe care le va dezvolta solicitantul prin intermediul unui centru de formare a profesionistilor din domeniu.

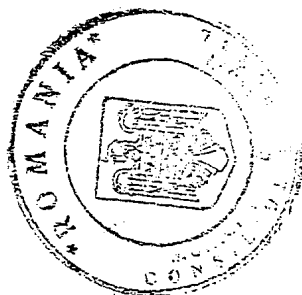
Totodata, rezultatele obtinute prin intermediul proiectului vor putea fi aplicate ulterior pentru un grup mai extins de persoane parte a grupului tinta generic, putind fi extinse si catre alte grupuri tinta si sectoare adiacente de activitate care nu fac obiectul prezentului proiect.

In plus, prin intermediul site-ului si a mijloacelor new media utilizate rezultatele proiectului vor atinge si vor fi disponibile pentru un public foarte larg.

Dupa incheierea perioadei de finantare solicitantul isi va continua activitatea ca centru de formare - perfectionare pentru tipologiile de cursuri dezvoltate de-a lungul proiectului (si certificate) si se vor adresa angajatilor, liber profesionistilor si altor persoane interesate precum someri sau tineri absolventi din sectorul cultura. Finantarea se va realiza din surse proprii si fonduri externe inclusiv sponsorizari.

Cursurile vor fi desfasurate contra cost si vor asigura o parte din fondurile financiare necesare pentru gestionarea activitatilor dupa finalizarea proiectului.

Rezultatele proiectului in special in ceea ce priveste noi metode de organizare a muncii in special imbatranire activa, acestea pot fi incluse si adaptate de catre un numar larg de institutii din domeniu, in domenii de activitate cu caracteristici apropiate si vor constitui un model de buna practica la nivel national.



[Signature]
[Signature]
multiplicat 8
14.09.2009