



Rolul pe care CROS și-l asumă este ca, prin modelul de educație alternativă proiectat, să reducă prăpastia dintre ce învață oamenii și ce se așteaptă de la ei în lumea reală. Căutăm parteneri care își doresc și ei același lucru și care înțeleg că investiția în educație este una transformațională și cu bătaie pe termen lung, și nu un exercițiu de PR.

Cum a fost înființată organizația CROS și care este rolul acesteia?

Totul a început cu câțiva studenți revoltați pe lipsa de flexibilitate și relevanță a universităților în care studiau. Apoi, ei au devenit studenți proactivi, implicați în încercarea de a reforma sistemului universitar românesc. Fondatorii CROS au inițiat și condus diverse proiecte, de la evaluarea profesorilor de către studenți până la promovarea la nivel național a Procesului Bologna ca instrument de schimbare a universităților sau premiarea profesorilor excepționali. Deși aceste eforturi au fost apreciate ("Cel mai bun proiect pe educație și cercetare" la Gala Societății Civile) și au avut mici rezultate, ei au simțit că sistemul se schimbă prea greu. În tot acest timp ei și-au descoperit pasiunea pentru educație și misiunea vieții lor.

Organizația CROS a rezultat din dorința de a construi un model de educație alternativ, care să placă și să servească lumii și provocărilor curente. Ceea ce CROS își propune este să construiască o Universitate Alternativă care să fie catalizatorul revoluției în educația din România.

Modelul de învățare alternativ cât și Universitatea proiectate de CROS sunt făurite în jurul pasiunii și talentului oamenilor, având la bază principii precum autonomia în învățare, personalizarea traseelor de învățare, dezvoltarea organică și neliniară sau diversitatea experiențelor de învățare.

□ În perioada 2008-2009, CROS a reușit să atragă suma de 34.500 \$ pentru proiectele desfășurate. De unde provin aceste fonduri și cum procedați pentru a atrage finanțare? În perioada respectivă, mare parte din fonduri au venit din trei granturi naționale și un grant european. Am mai strâns ceva bani și din donații individuale prin prevederea 2%. Proveniența exactă a fondurilor cât și destinația lor sunt descrise pe larg în raportul anual al CROS.

În prezent, focusul nostru în materie de finanțări este pe a descoperi acele organizații cu care ne potrivim în mod natural. Ne referim aici la organizații care cred în educație și în efectele

transformaționale pe care aceasta le generează și care sunt dispuse să facă o investiție pe termen lung. O astfel de organizație este Fundația Dinu Patriciu, care este sponsorul principal al comunității noastre de resurse umane - HRemotion.

Ceea ce CROS își propune, financiar vorbind, este să devină un exemplu de bună practică în antreprenoriat social. Credem că și educația trebuie să învețe să devină profitabilă pentru toți actorii implicați și din acest motiv una dintre preocupările noastre este să generăm un model de business sustenabil pentru Universitatea Alternativă.

Din experiența dobândită până în prezent, sunt companiile interesate să investească în educație non-formală?

Răspunsul este da. Noi, la CROS, suntem în discuții cu câteva companii care doresc să ne susțină și cunoaștem și alte organizații care primesc susținere. Până acum am fost susținuți de Coca Cola HBC și Omnicom.

Sumele investite în găsirea unor oameni potriviți și pregătirea acestora sunt semnificative și destinația lor este cu precădere către repararea sau completarea educației primite în anii de liceu și facultate. Companiile caută oameni proactivi, oameni autonomi și creativi, oameni capabili să lucreze în echipă și să comunice clar, coerent și cu impact. Din păcate, niciuna din trăsăturile de mai sus nu sunt cultivate, la nivel de sistem, în actualul model de educație. Pe de-o parte companiile investesc în educația non-formală pentru că își doresc să fie în mijlocul unor tineri așa cum îi descriam mai sus.

În al doilea rând sunt companii care vor să facă ceva pentru educația tinerilor, de care nu sunt mulțumite. Formal, primul tip de motivație ține de departamentele de resurse umane, în timp ce al doilea tip ține de responsabilitatea socială. În practică, ele sunt legate de viziunea și dorința de implicare a oamenilor pe care îi întâlnim în aceste companii, indiferent în ce poziție s-ar afla. Din fericire, am întâlnit oameni în companii care cred în ceea ce facem și își doresc să ne susțină.

Care sunt criteriile în funcție de care vă selectați companiile cu care colaborați?

Ca să fim sinceri, încă nu suntem în poziția de a selecta companiile cu care colaborăm. Din fericire, toate companiile cu care am deschis discuții sunt dintre cele pe le-am alege ca parteneri.

Fiind o organizație nonconformistă și destul de atipică oamenii care ne împărtășesc valorile ne plac foarte mult iar cei care nu le împărtășesc par încă de la început a nu fi partenerii ideali pentru noi..

Preferăm companiile care vor să se implice și dincolo de contribuția financiară și care nu privesc parteneriatul doar tranzacțional. Viziunea CROS despre finanțare și parteneriere se bazează pe congruența dintre valori și interese. Ne dorim parteneri pasionați, care înțeleg că în educație stă șansa României pentru un trai mai bun și mai civilizată și care înțeleg cât de importantă este investiția în resursa umană.

Pe parcursul timpului am cunoscut foarte mulți profesioniști, antreprenori sau manageri de diferite feluri, care se plâng de faptul că tinerii care le bat astăzi la ușă nu știu care este rolul lor în viață. Am auzit povești despre mii de euro pe cap de angajat, investiți în a repara sau compensa educația primită de către aceștia în sistemul public de educație.

Rolul pe care CROS și-l asumă este ca prin modelul de educație alternativă proiectat, să reducă prăpastia dintre ce învață oamenii și ce se așteaptă de la ei în lumea reală. Căutăm parteneri care își doresc și ei același lucru și care înțeleg că investiția în educație este una transformativă și cu bătaie pe termen lung și nu un exercițiu de PR.

Pe site-ul CROS este menționat faptul că ca educația clasică e demotivantă, în vreme ce educația alternativă antrenează creativitatea, flexibilitatea, autonomia, etc. Cum ați descrie absolventul de acum, în comparație cu absolventul care ar avea parte de educație alternativă?

Absolvenților actuali nu le-a plăcut să meargă la școală. Nu s-au simțit provocați, nu au simțit că au fost ajutați să își descopere talentul și pasiunea, iar asta îi transformă în oameni lipsiți de motivație și inițiativă, pasivi, reactivi și nemulțumiți.

Absolventul Universității Alternative este o persoană proactivă, autonomă în învățare, orientat către rezultat și care înțelege rolul echipei și al comunicării în atingerea succesului. Absolventul Universității Alternative este în primul rând un om pasionat și plin de energie, pentru că face ce-i place. Este un cetățean mai bun și un om mai împlinit.

Aceste diferențe, între calitatea absolvenților modelului alternativ proiectat de CROS și cei al modelului actual de educație, provin în principal din faptul că noi am înțeles că în centrul actului educațional trebuie să stea individul, cu talentul și pasiunea sa și nu un curriculum sau un teanc de cărți. Oamenii sunt ajutați să învețe și să se dezvolte organic, asemenea unor flori într-o grădină (modelul CROS), în loc să fie șlefuiți și ciopliți după standarde predefinite asemenea unor piese într-un mecanism rece și învechit (sistemul educațional actual).

Vă doriți să dezvoltați o Universitate Alternativă, fără profesori și note, ci cu traineri, mentori și participări la proiecte. Cum vă propuneți să realizați această schimbare?

Am învățat să nu credem prea mult în planuri pe termen lung, dar planficarea este un proces important. Avem o strategie schitată pentru următorii 5 ani pe care o actualizăm la fiecare 6 luni. În următorii 5 ani ceea ce facem acum se va transforma, organic, într-o universitate alternativă în toată regula.

În această etapă perfecționăm modelul alternativ de educație într-un grup relativ mic de studenți - puțin peste 100. Ei sunt împărțiți în două comunități de practici (echivalentul facultăților în modelul clasic) pe domeniile resurse umane și comunicare și new media. Dintre ei, 30 au trecut deja prin programul educațional de 1 an și au trecut la "anul 2".

În următorii 1-2 ani vom rezista tentației de a lansa și alte comunități de practici pe care le avem în plan - vânzări, proiect management, educație - pentru a perfecționa modelul alternativ. Provocarile sunt de a dezvolta un model sustenabil de finantare, de a găsi o metoda de certificare adecvată, de a consolida echipele și procesele interne și de a crea o cultură a învățării alternative, adică autonomă, personalizată, motivată intrinsec, organică și neliniară. În trei ani ne-am propus să avem primul student 100% alternativ. Aceasta este o piatră de hotar importantă a cărei semnificație este că modelul nostru va fi bine consolidat și consistent. Acest moment va marca trecerea de la ceea ce suntem acum - un sistem de educație complementar educației universitare - la un sistem alternativ. În etapa următoare vom crește din nou lansând mai multe comunități de practici și crescând numărul de studenți. Dacă totul decurge conform planului, în 5 ani vom avea aproximativ 5 domenii și peste 500 de studenți și ne vom putea numi Universitate Alternativă în toată regula.

Aveți exemple motivante de organizații care au implementat cu succes modele de educație non-formală? □

Avem foarte multe exemple. Organizațiile studențești sunt cel mai bun exemplu de educație non-formală pe care îl cunoaștem. Să te dedici unei organizații studențești timp de câțiva ani este o experiență de formare extraordinară. Am constatat asta noi înșine dar ne-au confirmat-o și alți zeci de alumni ai organizațiilor studențești. Avem exemple de succes și din zona organizațiilor dedicate liceenilor: Programul Liderii Mileniului Trei al Fundatiei Codecs pentru Leadership, programul Impact al Fundatiei Noi Orizonturi, cluburile de dezbateri ale ARDOR sau programul HOLA dezvoltat de Youth Academy. Avem exemple și de programe aflate la început despre care noi credem că vor deveni modele de succes: GoMentorship al Asociației Oricum sau programul Grow al Școlii de Valori.

Paul Olteanu este Trainer și membru al organizației CROS (<http://cros.ro/>), orgaizație ce își propune să construiască un model de educație alternativ și o Universitate Alternativă.
