

Motto: *"A leader is best when people barely know he exists. Not so good when people obey and acclaim him. Worse when they despise him. But of a good leader who talks little when his work is done, his aim fulfilled, the people will say, 'We did it ourselves'."*¹ -- Lao Tzu

¹ *"Cel mai bun lider este cel despre care oamenii abia dacă știu că există. Nu e chiar atât de bun, când oamenii i se supun și îl aclamă. Mai rău - atunci când este disprețuit. Dar despre un lider bun, care vorbește puțin după ce munca este gata și ținta atinsă, ei vor spune, 'Noi înșine am împlinit gândul!'" (Lao Tzî, ca. 500 B.C.)*

CUPRINS

PREAMBUL	4
I. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]: VIZIUNE; MISIUNE; OBIECTIV PRINCIPAL ...	6
I.1. Viziune	6
I.2. Misiune	6
I.3. Obiectiv principal	6
II. PREGĂTIRE ȘI DESFĂȘURARE	7
III. EVALUĂRI. CONCLUZII	11
III.1. Evaluarea intermediară	11
III.2. Evaluarea finală	12
III.2.1. Evaluări numerice	12
III.2.2. Comentarii în format liber	12
III.3. Concluzii	14
III.4. Trainerii	15
IV. COSTURI	17
V. PROIECTE CONEXE	18
VI. PARTENERIATE. "SPATELE FRONTULUI"	20
VII. 2002-2004: LEAP	24
VII.1. LEAP	24
VII.2. O investiție de succes, în educația personală	24
VIII. REMARCI FINALE	26
ANEXE	28
Anexa 1. Scrisoarea de acord între Consiliul Britanic și Fundația CODECS pentru Leadership, privind parteneriatul pentru derularea pilotului	
Anexa 2. Acordul Ministerului Educației și Cercetării, prin Direcția Generală pentru Activități Extrașcolare, privind derularea pilotului în perioada februarie-iunie 2002	

Anexa 3. Scrisoarea adresată elevilor participanți la faza-pilot a Programului, de Președintele Fundației CODECS pentru Leadership

Anexa 4. Structura pe ședințe a modulelor pilotate (#1, #2, #3, #4, #6, #7)

Anexa 5. Evaluarea **intermediară** (formular; concluzii; modelul scrisorii adresate conducerilor liceelor invitate în pilot)

Anexa 6. Evaluarea **finală** (formular; rezultate numerice)

Anexa 7. Certificatul acordat absolvenților modulelor pilotate (model)

Anexa 8. Planificarea desfășurării ședințelor

Anexa 9. Prezența pe site-ul web al Consiliului Britanic

Anexa 10. Scrisoarea adresată elevilor participanți la faza-pilot a Programului, de Președintele Fundației CODECS pentru Leadership

Anexa 11. Comunicatul de presă difuzat cu ocazia lansării pilotului

Anexa 12. Două articole despre Program

Anexa 13. Marian Staș: CV

Anexa 14. LEAP (Leadership Education Action Plan, 2002-2004)

Anexa 15. Handout-uri realizate de "echipa Mishu/Kretzu" (elevi ai claselor a XI-a ale Colegiului Național "Mihai Viteazul" și Școlii Superioare Comerciale "N. Kretzulescu" din București, absolvenți ai modului #6, "De la Complexitate la Schimbare"), difuzate cu ocazia Târgului "Oferta Educațională 2002" - Palatul Național al Copiilor, 15-22 mai 2002 (pe verso, posterul Programului)

PREAMBUL

Acest raport prezintă **activitățile** derulate, **rezultatele** obținute și **concluziile** degajate pe timpul pregătirii și desfășurării fazei-pilot a Programului de educație alternativă în Arta de a Conduce "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®], oferit elevilor de liceu din România² de Fundația CODECS pentru Leadership în parteneriat cu S.C. CODECS S.A.³ (fondator unic al Fundației) și The British Council Romania⁴, cu sprijinul Ambasadei Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la București. Raportul prezintă, de asemenea, **parteneriatele** generate în cadrul Programului "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®], precum și **etapele de dezvoltare** a acestuia, în următorii doi ani (2002-2004). Programul-pilot s-a desfășurat cu acordul Ministerului Educației și Cercetării, prin Direcția Generală pentru Activități Extrașcolare.

Demersul nostru se dedică celor care înțeleg că viitorul le va aparține în măsura în care devin *lideri cu capacitate de învățare* ("learning leaders"), contribuind astfel la (trans)formarea organizațiilor pe care le conduc în *organizații cu capacitate de învățare* ("learning organizations"). Realitatea socială, economică și politică a României ultimei decade a mileniului trecut a demonstrat incontestabil că unul dintre defectele structurale la nivelul resursei umane naționale este ceea s-ar putea diagnostica prin "*deficitul de leadership*". Organizațiile resimt acut nevoia apariției și dezvoltării noilor generații de lideri, capabile să amorseze mecanismele adaptative ale dezvoltării și performanței, precum și să-și asume profesional provocările schimbării. Riscurile diletantismului și "încremenirii în proiect" sunt mai actuale ca oricând, iar rezultatele, în acest caz, nu pot fi decât stagnarea, rămânerea în urmă sau, în cazuri extreme, părăsirea temporară a "terenului de joc", revenirea fiind deosebit de costisitoare ca strategie și resurse implicate.

De aici, și nevoia socială a construcției și punerii în fapt a unui **Program educațional în Arta de a Conduce**, oferit aceluia segment al populației școlare care acum se formează și care, în următorii 5-15 ani, va constitui baza de recrutare și selecție pentru angajatorii din sectorul public sau privat. Argumentul de principiu de la care am pornit este următorul: la ora actuală, învățământul preuniversitar este centrat cu precădere pe dezvoltarea la elevi a "competențelor tehnice individuale" (date de studiul disciplinelor consacrate: matematică; biologie; limbi străine; informatică etc.). Acestea sunt strict necesare unei exprimări

² Denumit, în continuare, Programul "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®]

³ www.codecs.ro; S.C. CODECS S.A. este fondator unic al Fundației CODECS pentru Leadership, înființată în februarie 2001, cu scopul de a contribui la crearea, dezvoltarea și consolidarea culturii organizaționale a leadership-ului în România, pe baza următoarelor principii de acțiune: promovarea și susținerea interesului public; promovarea excelenței academice și profesionale; independența privind activitățile și programele derulate; cooperarea internă și internațională (cf. Statut, art. 2)

⁴ www.britishcouncil.ro

profesionale performante în plan tehnic. În același timp, realitatea pieței de muncă actuale cere imperios un tip de resursă umană pentru care competența tehnică are, în multe cazuri, doar valoare "de prag" (*"threshold competence"*, Goleman). Să ne imaginăm următoarea situație, perfect plauzibilă: prin intermediul unei firme de resurse umane, o companie importantă invită la interviu în vederea ocupării unei poziții de top management (de pildă, manager pentru strategii de dezvoltare). Din cele 45 de persoane interesate, care au trimis scrisori de intenție și CV-uri, firma de resurse umane selectează 7 pentru interviul propriu-zis, în urma căruia rămân în joc 3 candidați pentru postul în cauză. Toți sunt excepțional de bine pregătiți ca specialiști și au o experiență profesională care i-ar califica fără rezerve pe oricare din ei, făcând compania fericită doar prin... simpla tragere la sorți!

Și totuși: cine va fi fericitul *ales* pentru poziția respectivă? Într-un scenariu în care valoarea personală contează, literatura de specialitate documentează fără echivoc faptul că, *la competențe tehnice comparabile, criteriile care să încline balanța în favoarea unei anumite persoane țin de competențele sale "soft"*, între care **inteligența emoțională** se detașează. Alte componente critice includ: **capacitatea de comunicare** însoțită de **ascultare activă**; calitățile de **negociere** și **soluționare a conflictelor**; **capacitatea de învățare** personală și organizațională; măiestria de a fi un adevărat **jucător de echipă** și de a consolida performanța echipei prin **delegare** și **coaching**... Cu o formulă acoperitoare, **Arta de a Conduce**. Convingerea noastră este că *toate competențele enunțate anterior sunt educabile* și că, pentru a le putea exercita eficient la 20-25 de ani, trebuie să le înveți de la 15-18 ani, adică din liceu.

Numele jocului? Simplu: **"LIDERII MILENIULUI TREI"**®!

Evident, orice problemă poartă în sine și oportunități ascunse. Puterea de a sesiza aceste oportunități și curajul de a le da curs înseamnă **leadership**. Forța de a articula o viziune armonioasă și pragmatică, împletită cu arta de a comunica, a convinge și a agrega coalitiile schimbării înseamnă **leadership**. Înțelepciunea de a-ți admite punctele slabe și a le domina prin învățare continuă înseamnă **leadership**. Toate laolaltă amplifică energia exercitării autorității, generării influenței și extinderii rețelei de conexiuni, contribuind la stăpânirea unui atribut atât de volatil cum este *puterea de a domina rezistența la schimbare*.

Prin însăși natura sa, Programul **"LIDERII MILENIULUI TREI"**® este un produs viu, a cărui evoluție depinde în mare măsură de relația cu cei cu care interacționează. Prin urmare – mulțumind cu deosebit respect tuturor celor care au contribuit la **succesul cert al pilotului** – adresez în același timp invitația de a vă pronunța critic asupra oricărei dimensiuni a dezvoltării sale. Feedback-ul obținut va constitui o premisă importantă pentru îmbunătățirea demersului nostru. Altfel, de bună seamă, orice responsabilitate privind calitatea științifică și educațională a acestui produs îmi revine, în exclusivitate.

MARIAN STAȘ

București, 21 iunie 2002

I. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]: VIZIUNE; MISIUNE; OBIECTIV PRINCIPAL

I.1. VIZIUNE

Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] afirmă nevoia dezvoltării și cultivării competențelor de lideri începând cu vârsta adolescenței, pentru ca acestea să se poată manifesta în mod eficient, în timp, pe toate treptele dezvoltării profesionale. **Viziunea** Programului constă în corectarea "*deficitului de leadership*" prin construcția unui model educațional armonios și pragmatic, orientat pe crearea noilor generații de lideri în România, la un nivel înalt de excelență academică și competență profesională.

I.2. MISIUNE

Misiunea Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] este să contribuie la facilitarea schimbărilor în viața socială și economică a României prin educație în Arta de a Conduce, la nivel individual și de grup, oferind sprijin tinerilor liceeni pentru proiectarea cu succes și gestionarea propriilor cariere profesionale.

I.3. OBIECTIV PRINCIPAL

Obiectivul Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] îl reprezintă dezvoltarea unui set nou de aptitudini și competențe pentru tânăra generație, pornind de la Arta de a Conduce – comunicare, lucru în echipă, autocunoaștere, soluționarea conflictelor, managementul diversității și al schimbării –, strict necesar în viitorul imediat atât în cariera profesională, cât și în viața socială, indiferent de domeniul de activitate particular (în sectorul public sau în cel privat). În acest fel, Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] contribuie la dezvoltarea unui model educațional nou, bazat pe spirit antreprenorial, inițiativă privată, dezvoltare și afirmare individuală, într-un joc de echipă cu câștigul reciproc al partenerilor.

II. PREGĂTIRE ȘI DESFĂȘURARE

În perioada februarie-iunie 2002 s-a derulat faza-pilot a Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®], caracterizată sintetic în **tabelul 2**.

Din cele opt module ale Programului, s-au pilotat cele descrise în **tabelul 1**. **Anexa 4** prezintă structurile, pe teme și ședințe, ale modulelor pilotate.

Tabelul 1. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]: Modulele pilotate (descriere succintă)

NR. MODUL	TITLU	CONCEPT CENTRAL	DESCRIERE SUCCINTĂ	NR. SĂPT.	CLASA
#1	NOI, în loc de EU!	Echipa	Jocul de echipă și efectul său asupra performanței individuale	8	a IX-a
#2	COMUNICAREA, un pas spre PERFORMANȚĂ!	Comunicarea	Arta Conversației, de la "AUD ce spui!", la "ASCULT și ÎNȚELEG ce COMUNICII!"	10	a IX-a
#3	SUFLETUL TĂU, INIMA MEA!	Inteligența emoțională	Cunoașterea, pe Calea INTELIGENȚEI EMOȚIONALE	10	a X-a
#4	WIN-WIN!	Negocierea și soluționarea conflictelor	Compromisul inteligent, ca evoluție dinspre "SĂ MOARĂ CAPRA VECINULUI!", către "TU CÂȘTIGI; EU CÂȘTIG!"	10	a X-a
#6	De la COMPLEXITATE la SCHIMBARE	Relația dintre Management și Leadership	Existența profesională, ca alternanță de contexte (complexitate / schimbare) și roluri (manager / lider)	11	a XI-a
#7	Să FII! Să ȘTII! Să FACI!	Leadership-ul, ca proces de învățare continuă	COMPETENȚĂ și CARACTER – atribute ale liderului capabil să genereze o VIZIUNE ARMONIOASĂ și PRAGMATICĂ a schimbării	12	a XII-a

Absolvenților modulelor pilotate li s-au acordat **certIFICATE personalizate**, atestând *participarea în pilot, însușirea conceptelor predate* în cadrul modului parcurs și conferirea calității de *membriu-fondator* al Clubului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]. Certificatele poartă siglele Consiliului Britanic și Fundației CODECS pentru Leadership, fiind semnate de Președintele Fundației CODECS pentru Leadership și de trainerul care a predat modulul respectiv.

Pilotul propriu-zis a fost precedat și/sau susținut de activitățile de pregătire, desfășurate în țară și străinătate, prezentate în **tabelul 3**.

Tabelul 2. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]: profilul național al Programului:

ORAȘUL	LICEUL	MODULUL PILOTAT	ELEVI ÎNSCRIȘI	ABSOLVENȚI CU CERTIFICAT	TRAINER	COMENTARII
București	C.N. I.L. Caragiale	#1	25	22	Madi Rădulescu, MBA	coordonator modul
	C.N. Mihai Eminescu	#2	25	22	Ema Grigore	coordonator modul
	Lic. de Arte Plastice N. Tonitza	#2	15	10	Ema Grigore	
	Șc. Sup. Com. N. Kretzulescu	#3	27	27	Giulio Hoștină	coordonator modul
		#6	30	27	Marian Staș	coordonator modul
	Lic. Gh. Șincai	#4	26	26	Irina Manolescu	coordonator modul
	C.N. Mihai Viteazul	#6	50	47	Marian Staș	
#7		45	23	Adriana Pălășan	coordonator modul	
Brașov	C.N. Dr. I. Meșotă	#4	25	25	Nicoleta Topoleanu	
Câmpina	C.N. N. Grigorescu	#4	27	26	Irina Dogaru	
Constanța	C.N. Mircea cel Bătrân	#4	25	23	Julide Petrescu, Cristian Tudoran, Ioana Iordache	
Rm. Vâlcea	C.N. Al. Lahovary	#4	25	22	Liviu Ionescu	sponsor
Timișoara	C.N. Bănățean	#4	29	29	Lucia Pop	
Brăila	C.N. Dr. Gh. Murgoci	#4	24	23	Daniela Vlăsceanu	micro-pilot (4 sesiuni)
TOTALURI						
7 orașe	12 licee		398 elevi (16 grupe)	352	16 trainerii	6 coordonatori

Tabelul 3. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]:
sinopticul activităților principale de pregătire a Programului

NR. CRT.	ACTIVITATEA	DATA	LOCUL
1	Workshop cu elevi ai C.N. Mihai Eminescu și C.N. Mihai Viteazul, pentru testarea oportunității proiectului	31.03.2001	CODECS
2	Prezentarea Programului în cadrul Alumni Refresher (John F. Kennedy School of Government, Harvard University)	19-21.05.2001	Cambridge, MA
3	Dezvoltarea structurii și conținutului modului #4 (WIN-WIN!), în parteneriat cu Conflict Management Group	07-08.2001	Cambridge, MA
4	Acordarea statutului de afiliat al Centrului de Leadership Public (John F. Kennedy School of Government, Harvard University), pentru anul academic 2002-3, Președintelui Fundației CODECS pentru Leadership	06.09.2002	Cambridge, MA
5	Semnarea protocolului de parteneriat pentru derularea pilotului, între Fundația CODECS pentru Leadership (reprezentată de Președintele Fundației) și Consiliul Britanic România (reprezentat de Directorul Regional)	02.11.2001	București
6	Documentare privind potențiale organizații partenere din Marea Britanie (Changemakers; National Youth Agency; British Youth Council)	28.10-01.11.2002	UK
7	Obținerea acordului M.E.C. (prin Direcția Generală pentru Activități Extrașcolare) privind desfășurarea pilotului	14.11.2001	București
8	Workshop cu directorii liceelor invitate în pilot și coordonatorii modulelor pilotate	22.11.2001	CODECS
9	Consultanță pentru pregătirea pilotului și elaborarea LEAP 2002-2004, acordată de d-na Jane Buckley (Director Executiv, Changemakers)	01-06.02.2002	C.N. Mihai Eminescu; C.N. I.L. Caragiale; Lic. Gh. Șincai (București); C.N. N. Grigorescu (Câmpina); CODECS

NR. CRT.	ACTIVITATEA	DATA	LOCUL
10	Cocktail în onoarea participanților la pilotul LMT, cu participarea ambasadorului Marii Britanii	01.02.2002	Reședința Directorului Consiliului Britanic
11	Workshop cu trainerii invitați să predea modulul #4 în liceele din țară	02.02.2002	CODECS
12	Workshop cu trainerii-coordonatori de module, invitați să predea în liceele din București	06.02.2002	CODECS
13	Lansarea oficială a pilotului (lecție deschisă), cu participarea ambasadorului Marii Britanii și a directorului Consiliului Britanic (invitați: reprezentanți M.E.C.; inspectori; directori de licee; reprezentanți media)	11.02.2002	C.N. Mihai Viteazul București

La alegerea liceelor invitate să participe în pilot am avut în vedere următoarele criterii principale:

- **Valoarea școlii**, atestată de calitatea rezultatelor produse în timp
- **Reputația profesională a managementului** (directori; directori adjuncți), corelată cu **deschiderea spre nou și capacitatea de a oferi feedback constructiv** pe timpul pilotului
- **Reprezentativitatea unității școlare în peisajul comunității locale**; acest criteriu a fost deosebit de important, el constituind baza calității de **formator de opinie credibil**, a cărei recomandare este luată în considerare de elevi și părinți⁵
- **Relația personală** (de *cunoaștere și respect reciproc*) între diverșii participanți în fazele inițiale ale planificării pilotului (de exemplu, între absolvenți ai liceelor și foști sau actuali profesori), care a generat *încrederea* că pilotul se poate derula pe un **teren propice evaluării sale cât mai corecte**.

Decizia asupra numărului liceelor și grupelor de elevi participante în pilot a luat în considerare și resursele inițiale la dispoziție (bani; timp; traineri), criteriul principal urmărit fiind – înainte de prezența în cât mai multe școli – cel al **calității cât mai bune** a actului educațional desfășurat în sălile de clasă.

⁵ Voi da doar două exemple relevante, dar raționamentul este valabil pentru *toate* liceele invitate în pilot, În municipiile Râmnicu-Vâlcea și Câmpina, colegiile naționale "Alexandru Lahovari" și "Nicolae Grigorescu" înseamnă **repere consacrate** ale prestigiului clădit în timp, prin efort intens răsplătit de **rezultate remarcabile**, recunoscute național și internațional. Ca urmare, verdictul dat în astfel de unități școlare are statut de **referință** (contribuind la formarea opiniei publice, pro sau contra) pentru oportunitatea și calitatea **oricărui** produs educațional oferit în acest gen de licee – în particular pentru Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"[®].

III. EVALUĂRI. CONCLUZII

Faza-pilot a Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"⁶ a inclus două evaluări (intermediară și finală), efectuate de beneficiarii direcți, elevii. Presentăm, în sinteză, datele caracteristice ale fiecărei evaluări, sub forma unor profiluri la nivelul întregului pilot.

III.1. EVALUAREA INTERMEDIARĂ

În perioada 09-16.03.02, elevii participanți au evaluat: **conținutul modulelor** de curs; **stilul de lucru în clasă**; **prestația trainerilor** până la acel moment. De asemenea, participanților li s-a cerut să se pronunțe cu privire la **numărul optim de elevi** într-o grupă de studiu.

Au rezultat următoarele concluzii:

1. **Așteptările inițiale**, generate de caracterul inedit al unui Program cu profil de leadership, **sunt confirmate** în foarte mare măsură.
2. **Impactul** Programului este **pozitiv**, concluzia fiind consolidată prin numărul mare de **comentarii în format liber, cu conținut apreciativ și încurajator** față de chestiunile supuse evaluării.
3. Marea majoritate a respondenților apreciază **caracterul practic și util al ședințelor, stilul de lucru dinamic și interactiv, și experiența profesională diversă** a trainerilor (practic, toți și-au căpătat statutul de **model** din partea elevilor).
4. Participanții au exprimat o **preferință dominantă** pentru grupe de câte **20 elevi** (36.6%). **Procentul cumulat** al celor care ar prefera să lucreze în grupe de **20-24 elevi** este de **61.7%**.

Anexa 5 prezintă profilul întregului Program, după procesarea tuturor evaluărilor intermediare. Documentul a fost transmis conducătorilor liceelor participante în pilot, însoțit de rezultatele evaluării din unitatea școlară respectivă.

⁶ Documentația primară pe baza căreia au fost alcătuite profilurile intermediar și final ale Programului poate fi consultată de cei interesați, la sediul Fundației CODECS pentru Leadership (cu excepția comentariilor în format liber, care nu au caracter public)

Pilotarea programului a continuat după vacanța elevilor, începând cu data de 25.03.2002.

III.2. EVALUAREA FINALĂ

A doua evaluare a avut loc în cursul lunilor **aprilie-mai 2002**, o dată cu încheierea pilotului, și a conținut atât aspecte cuantificate numeric (pe o scară de la 1, valoare minimă, la 5, valoare maximă), cât și comentarii în format liber. Secțiunile următoare sintetizează rezultatele, la nivelul întregului pilot.

III.2.1. EVALUĂRI NUMERICE

Sistemul de monitorizare a pilotului ("*tracking system*", Cardon) a conținut un singur parametru: **gradul de interes** al elevilor față de Program (%), măsurat prin *raportul dintre numărul participanților cărora li s-au acordat certificate de absolvire a modulelor parcurse (352) și numărul elevilor înscriși inițial în pilot (398)*. Am optat pentru acest parametru deoarece prezența în Program nu a fost obligatorie. Am apreciat, prin urmare, că participarea constantă a oricărui elev ar fi trebuit să aibă, drept resort principal, interesul față de un fapt educațional nou, eventual util, care merită, înainte de orice, alocarea săptămânală a unei ore și jumătate din timpul personal pentru o încă o activitate extracuriculară.

În patru valori numerice, pilotul Programului "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®] a fost evaluat de elevii participanți astfel (formularul este prezentat în **anexa 6**):

1. **Grad de interes** (definit anterior) **88,44%**
2. **Calificativ general** acordat **MODULELOR** (maxim: 5) **4,56**
3. **Calificativ general** acordat **TRAINERILOR** **4,81**
4. Calificativ general acordat modulelor, în raport cu **gradul de satisfacere a PREFERINȚELOR și AȘTEPTĂRILOR personale** **4,55**

III.2.2. COMENTARIII ÎN FORMAT LIBER

Fără excepție, cele aproximativ 300 formulare de evaluare conțin comentarii caracterizate prin **concizie, sinceritate, realism**, remarcabilă **precizie a exprimării**. Impresionează **nevoia acută de comunicare**, de așezare sub lupa **evaluării critice** a experiențelor academice parcurse, nevoie manifestată prin cantitatea impresionantă de comentarii formulate de tinerii liceeni.

Marea majoritate a aprecierilor sunt pozitive, încurajatoare. Ca atare, trecerea lor în revistă nu ar adăuga foarte multă valoare de învățare prezentului raport (notele acordate reflectă percepția favorabilă a Programului din partea beneficiarilor săi). În consecință, am decis să sintetizăm acele opinii care semnalează **aspecte de avut în vedere** cu atenție sporită pe viitor – fie de **îmbunătățit**, fie de **corectat**.

A. DESPRE MODULE

- Mai multe ședințe, mai lungi ca durată
- Mai mult timp acordat dezbaterilor
- Mai multe materiale de prezentare
- Mai multe exerciții practice
- Abordarea mai în profunzime a chestiunilor teoretice (variațiuni pe temă: mai multă informație; mai multă teorie; "simplist"; "pueril"⁷)
- Mai multe cazuri și situații din viața reală
- Să existe mai mulți invitați din afară, care pot împărtăși din experiența lor
- Bibliografie recomandată
- Ceva mai avansat, detaliat
- Handout-urile să conțină mai multă informație

B. DESPRE TRAINERI

- Să implice mai mult toți elevii grupei, în special pe cei mai timizi, retrași sau mai puțin activi
- Să verifice că toți au înțeles noțiunile predate
- Să controleze mai bine tendința de a aluneca pe discuții cu caracter prea personal, fără relevanță pentru întreaga grupă
- Să se încadreze în timpul destinat fiecărei ședințe
- Să ofere tuturor participanților ocazia discursului public (prin prezentări în fața întregii grupe)
- Să se impună, atunci când este necesar (coordonarea discuțiilor și dezbaterilor; ordinea și disciplina pe durata desfășurării ședințelor)
- Să acorde atenția cuvenită fiecăruia în parte
- Să folosească exemple reale, din propria experiență profesională

C. DESPRE PREFERINȚE ȘI AȘTEPTĂRI PERSONALE

- Mai mult caracter practic
- Mai multă informație
- De îmbunătățit prezentarea grafică (handout-uri)
- Lucruri "mai interesante", activități "mai moderne" (nespecificate prin exemple)
- Mai multe noțiuni de management

⁷ Se pot da două categorii de explicații acestui tip de comentarii: **pe de o parte**, obiectivul nostru a fost de a oferi un Program "aerisit", cu o încărcare conceptuală apreciată de noi ca rezonabilă – ceea ce este posibil să contrasteze, îndeosebi în opinia "performerilor" școlari, cu stilul de lucru super-intensiv cotidian cu care sunt obișnuiți; **pe de altă parte**, învățarea experiențial-comportamentală (cum sunt: managementul timpului personal; ascultarea activă; separarea persoanei de problemă etc.) presupune constante de timp mai mari, respectiv un exercițiu de acomodare mai îndelungat.

D. LUCRURI PRACTICE ÎNVĂȚATE

- Asumarea responsabilității
- Încrederea în forțele proprii
- Lucrul în echipă
- Nu există NU!
- Să cer ajutor atunci când am nevoie
- Mai mult curaj în exprimarea propriilor opinii
- Mai buna organizare a timpului
- Mai buna comunicare
- Networking
- *Cum să abordez dialogul cu părinții și profesorii*
- Acceptarea celor din jur, așa cum sunt
- Utilizarea rațională a resurselor
- Autocunoaștere și autocontrol
- Am câștigat noi prieteni
- *Să ascult și să respect opiniile celorlalți*
- *Am scris în CV "CODECS" și am reușit să obțin postul pe care l-am dorit la Tele Europa Nova!*
- *I-am explicat tatălui meu cum să negocieze cu șeful pentru a-i mări salariul și a reușit!*
- *Am reușit să obțin un part-time job!*
- *Și părerea mea contează!*
- *De fapt, și eu sunt lider!*

III.3. CONCLUZII

Analiza evaluărilor finale conduce la formularea următoarelor **concluzii** principale:

1. **Tema educației în Arta de a Conduce este, în mod cert, oportună și generează interes în peisajul educațional preuniversitar actual**
2. În cea mai mare măsură **modulele de curs au fost primite bine** de elevi, dovedindu-se **corect proiectate și livrate** pe durata semestrului de probă
3. **Prezența și prestația trainerilor** au constituit – împreună cu **noutatea ideii de educație în leadership – ingredientele-cheie ale succesului pilotului**; fără excepție, reacțiile primite din partea elevilor (evaluări; discuții informale; mail-uri transmise pe durata pilotului) documentează **relațiile excelente**, în multe cazuri de **prietenie**

genuină, create între tinerii liceeni și trainerii CODECS – cei din urmă căpătându-și statutul de **modele profesionale** față de cei dintrai

4. În legătură cu preferințele și așteptările participanților, majoritatea covârșitoare a comentariilor au un **numitor comun**, de genul "**nu mă așteptam la sesiuni atât de interesante, interactive, deschise comunicării**" etc. Surpriza principală (plăcută, de altminteri!) a venit, în esență, atât din **CE**, cât și din **CUM s-a învățat** în modulele pilotate (învățare *experiențial-comportamentală*, sensibil diferită de învățarea cognitiv-rațională – bazată pe formule, algoritmi, teoreme, în general pe acumulare de cunoștințe – exersată zilnic la școală). Prin urmare, constantele de timp de învățare au trebuit explicate și ajustate în mod corespunzător
5. **Desfășurarea pilotului a confirmat, prin forța realității, ipoteza inițială a demersului nostru: un program de leadership pentru liceeni este necesar și, livrat profesional, poartă cu sine premisele unei schimbări graduale de paradigmă în modelul educațional preuniversitar actual.**

III.4. TRAINERII

Toți trainerii invitați au apreciat participarea în pilot ca pe o **provocare intelectuală deosebită**, care le-a oferit ocazia cunoașterii îndeaproape a unui grup-țintă cu care cei mai mulți nu interacționaseră direct până în acest moment. Săptămânile petrecute în licee împreună cu elevii au favorizat o bună **experiență de învățare**, îndeosebi în ceea ce privește **adaptarea la ritmul de predare** (o sesiune pe săptămână, timp de 8-11 săptămâni) **managementul timpului propriu** (cu precădere pentru cei care au desfășurat ore pe timpul programului de lucru normal din companie) sau **reacția rapidă și eficientă la modificări de moment ale contextului** (de genul: schimbări de ore, săli de clasă; comunicare uneori defectuoasă, alteori insuficient sincronizată etc.).

Echipa de trainerii CODECS a apreciat în mod deosebit **comunicarea și colaborarea excelente cu liceenii** participanți în Program, reținând cu plăcere **comportamentul civilizat** al acestora și **modul constructiv de formulare a criticilor**, obiecțiilor sau propunerilor de îmbunătățire. În afara celor două seturi de evaluări, s-a încurajat **conversația deschisă, neformală** prin intermediul e-mail-ului (folosită intensiv), fapt care a contribuit în multe cazuri, cum aminteam anterior, la crearea unor veritabile **relații de prietenie** pornind de la **încrederea și respectul reciproc al părților**.

În urma pilotării Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®], s-a degajat următorul **profil al trainerului** (construit folosind modelul FACTORULUI MERLIN⁸):

A. DINSPRE GLASTONBURY

- cunoștințe de specialitate, în funcție de modul (ex.: psihologie, pentru modulul 3; negociere, pentru modulul 4 etc.)
- capacitate de coordonare a lucrului în grup
- rezistență fizică (1 modul = 10 sesiuni = 10 săptămâni x 1,5 h / sesiune)
- capacitate de planificare a resurselor (e.g., TIMP)
- prezență intelectuală convingătoare

B. DINSPRE AVALON

- dorință de autodezvoltare
- intuiție și capacitate de reacție
- diplomație, capacitate de negociere
- spirit ludic
- simț al umorului
- echilibru emoțional
- deschidere spre dialog
- bun moderator, facilitator
- empatie
- capacitate de "a nu judeca"
- o bună relație interioară cu "universul școlii".

⁸ Charles E. Smith, **Factorul Merlin – Chei către regatul organizațional**, Ed. CODECS, 2001 (versiunea în limba română)

IV. COSTURI

Costul total al derulării pilotului (decembrie 2001-iunie 2002) a fost de **24100 USD**. Contribuția partenerilor în pilot a fost următoarea:

- ◆ **S.C. CODECS S.A.: 12500 USD** (ianuarie-iunie 2002)
- ◆ **Consiliul Britanic: 8000 GBP** (11600 USD), din care:
 - **3200 GBP (4640 USD)** – contravaloarea activităților de documentare în Marea Britanie (subsemnatul) și consultanță acordată de d-na Jane Buckley la București
 - **4800 GBP (6960 USD)** – sumă destinată derulării propriu-zise a pilotului, acoperind categoriile de cheltuieli explicitate mai jos.

Principalele **categorii de cheltuieli** au fost:

- cheltuieli salariale (management Program; colaboratori – concepție / predare module);
- achiziție furnituri și consumabile;
- producție suport de curs;
- protocol;
- transport (delegații; benzină);
- consultanță PR;
- consultanță identitate vizuală.

Toate cheltuielile s-au efectuat conform legii. Potrivit protocolului încheiat cu Consiliul Britanic, justificarea cheltuielilor efectuate din fondurile puse la dispoziție de această instituție s-a efectuat pe bază de situații centralizatoare (însoțite de documentele financiare aferente), semnate de Președintele Fundației CODECS pentru Leadership. Nu s-au constatat probleme deosebite.

V. PROIECTE CONEXE

Pilotul "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®] a generat o serie de proiecte conexe, având rolul de a consolida și extinde mesajul educațional al Programului. Prezenta secțiune le trece în revistă, pe scurt.

1. **"Un păun în Țara Pinguinilor"**. Cu acordul scris al autoarei (drept de editare gratuită 1500 ex.), d-na Barbara "BJ" Hateley, pe durata pilotului s-a tipărit volumul "Un păun în Țara Pinguinilor – o poveste despre diversitate și descoperire" (Copyright © 1995 by Barbara "BJ" Hateley – Berrett-Koehler Publishers, Inc.). Cartea are statut de lectură recomandată elevilor care urmează să se înscrie în modulul #5 ("**Diversitate și performanță în organizații**") și s-a difuzat, cu titlu promoțional, participanților în pilot.
2. **Târgul "Oferta Educațională 2002"**. Cu sprijinul d-lui Florin Diaconescu, în perioada 15-22 mai Programul "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®] a fost prezent la manifestarea amintită, beneficiind de un stand de sine stătător. Promovarea Programului (design handout-uri; permanență la stand; prezentări; workshop-uri în aer liber) a fost asigurată de o echipă de elevi ai Școlii Superioare Comerciale "N. Kretzulescu" și Colegiului Național "Mihai Viteazul", absolvenți ai modulului #6 ("De la complexitate la schimbare")
3. **Școala de Vară internațională "Young People, Change the World!" (Atlantic College, South Wales)**. Colaborarea cu organizația britanică Changemakers în Programul "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®] a însemnat și oportunitatea prezenței unor absolvenți ai Programului la activitatea menționată. În perioada 4-9 august 2002, 5 elevi de la Colegiul Național "Al. Lahovari" din Râmnicu-Vâlcea și 4 elevi de la Colegiul Național "Nicolae Grigorescu" din Câmpina, coordonați de d-na Irina Manolescu, vor participa în acest proiect. Activitatea este cuprinsă în Planul de Acțiune **LEAP** (Leadership Education Action Plan), ce urmează a se derula în perioada 2002-2004.

4. **Centrul de Leadership Public (Harvard's John F. Kennedy School of Government)**. În calitate de afiliat, după începerea pilotului am transmis, spre publicare în buletinul "Leadership" (<http://www.ksg.harvard.edu/leadership/newsletter.html>), un articol despre viziunea dezvoltării unui model educațional pornind de la tema Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"⁹
5. **www.britishcouncil.ro**. În cursul lunii aprilie, informații despre Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] au fost afișate pe pagina web a Consiliului Britanic, putând fi accesate la adresele:
<http://www.britishcouncil.ro/eng/gov/leaders.php>;
<http://www.britishcouncil.ro/eng/gov/n020404a.php>
6. **InfoBrit**. Programul a fost prezentat în numărul special al buletinului editat de Consiliul Britanic, lansat pe data de 14 iunie 2002, cu ocazia recepției oferite de ambasadorul Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la București, în onoarea Jubileului reginei Angliei. În interviul acordat cu aceeași ocazie, ambasadorul britanic – evocând colaborarea dintre ambasadă și Consiliul Britanic – menționează: "*Ne susținem reciproc și rezultatele sunt foarte bune, precum în cazul burselor Chevening și al Programului Liderii Mileniului Trei. Prin astfel de proiecte investim în viitorii lideri.*"

⁹ "Challenging the 'Leadership Deficit': A New Paradigm at the Heart of Youth Education – A Pilot for a Regional LEAP in South-East Europe"

VI. PARTENERIATE. "SPATELE FRONTULUI"

Jucător colectiv (am numit aici Echipa Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]) nu înseamnă jucători anonimi. Pentru a face posibilă desfășurarea cu succes în teren a pilotului, a fost necesară mobilizarea mai multor categorii de resurse – oameni, organizații, timp, bani. **Tabelul 4** prezintă, sinoptic, țările, organizațiile și persoanele care au contribuit în proiect¹⁰.

În acest context, adresez mulțumiri respectuoase fiecărei persoane care, într-un fel sau altul, a sprijinit, cu profesionalism și bună-credință, punerea în practică a proiectului.

Tabelul 4. "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]: parteneriate

ȚARA	ORGANIZAȚIA, DEPARTAMENTUL	PERSOANE	ROL
Marea Britanie	Ambasada Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la București	ES Richard Ralph, ambasador	Catalizator; sprijin diplomatic
	The British Council Romania	Stephan Roman, director regional; Gillian Cowell, director departament Programe; Gabriela Massaci, director, PR / Comunicare; Oana Macovei, Andreea Pulpea – coordonare program	Parteneriat; sprijin financiar; promovare; know-how
	Changemakers	Jane Buckley, director executiv	Consultanță; know-how
	International Summer School "Young People, Change the World!", Atlantic College, South Wales	Lynette Jackson, coordonator	Partener; co-sponsor

¹⁰ Responsabilitatea eventualelor omisiuni – neintenționate – a numelor unor persoane aparține în exclusivitate autorului prezentului raport.

ȚARA	ORGANIZAȚIA, DEPARTAMENTUL	PERSOANE	ROL
Statele Unite ale Americii	John F. Kennedy School of Government, Harvard University	Joseph McCarthy , Assoc. Dean, Degree Programs; Peter Zimmerman , Senior Assoc. Dean, Executive Programs; Paula Jacobson , Director, Mason Program	Consiliere; sprijin moral activ; know-how
	The Center for Public Leadership, Harvard's John F. Kennedy School of Government	Barbara Kellerman , Executive Director	Consiliere; sprijin direct (invitație de afiliere); know-how;
	Conflict Management Group	C. Michael Hager , Executive Director; Ted Johnson , Arthur Martyrosian , Program Directors	Consiliere; know-how (modulul #4)
		Barbara "BJ" Hateley , Peacock Productions, Los Angeles, CA	Drepturi de editare gratuită 1500 ex. "Un păun în Țara Pinguinilor" (modulul #5)
		Dan Dimăncescu	Consiliere; sprijin moral activ; sponsor
România	M.E.C. (Direcția Generală pentru Activități Extrașcolare)	prof. Ioan Leon Naroși , director general; prof. Dumitru Dumitru , director	Acord derulare pilot; consiliere
	C.N. Mihai Eminescu București	prof. Luana Miruna Chira , director	Consiliere; sprijin nemijlocit la nivel liceu
	C.N. Mihai Viteazul București	prof. Adriana Țepelea , director adjunct	
	C.N. I.L. Caragiale București	prof. Veronica Focșeneanu , director	
	Șc. Sup. Com. N. Kretzulescu București	prof. Adrian Jiga , director; prof. Mirela-Nicoleta Dinescu , director adjunct; prof. Sorin Sandu	
	Lic. Gh. Șincai București	prof. Mariana Balici , director adjunct	
	Lic. Arte Plastice N. Tonitza București	prof. Tania Vlad , director adjunct	
	Colegiul Economic "Viilor" București	prof. Teofil Vultur , director	Servicii catering

ȚARA	ORGANIZAȚIA, DEPARTAMENTUL	PERSOANE	ROL
România	C.N. Bănățean Timișoara	prof. Dorina Popescu , director adjunct	Consiliere; sprijin nemijlocit la nivel liceu
	C.N. Al. Lahovari Rm.-Vâlcea	prof. Gheorghe Folescu , director adjunct	
	C.N. N. Grigorescu Câmpina	prof. Sergiu Popa , director; ing. Horia Tiseanu , viceprimar	
	C.N. dr. I. Meșotă Brașov	prof. Ovidiu Tripșa , director adjunct	
	C.N. dr. Gh. Murgoci Brăila	prof. Gheorghe Țurcanu , director	
	Târgul "Oferta Educațională 2002", Palatul Național al Copiilor, București 15-22.05.2002	Florin Diaconescu , Președinte fondator, Școala Democrației; coordonator Târg	Punere la dispoziție stand pentru prezentarea Programului LMT
		Mădălina Șerban, Lucian Pavel, Mariana Dinu (elevi, Șc. Sup. Com. N. Kretzulescu); Monica Simion, Irina Arimescu, Irina Alexandru, Ioana Agachi (elevi, C.N. Mihai Viteazul)	Concepție, design materiale promoționale; workshop-uri în aer liber; prezență, explicații oferite la stand
		Lili Ioan; Andrei Cristian (Andi)	Decorațiuni baloane inscripționate
	AIESEC	Anca Grigoraș; Teo Iordache; Cristian Hossu; Dana Gavrilă; Andreea Păunescu	Concepție protocol parteneriat; asistenți traineri
	HEADLINE	Mihaela Dumitrescu-Apetrei , director executiv	PR, comunicare
	Perfect Ltd.	Gabriel Pâslaru , director executiv; Doru Dumitrescu , director creație	Identitate vizuală
	Ziarul Financiar	Lucian Mândruță , director; Indira Crasnea , ziarist (senior editor, Mediafax)	Prezentare program; interviu
	Monitorul de Brăila	Cristina Dosuleanu , ziarist	Prezentare program; interviu
	S.C. Open Print S.A.	ing. Ioan Samoilă (Sami), director general; ing. Mihai Crăcană , director tehnic; Mihaela Niță , tehnoredactor	Design, producție tipărire
Noua Generație SRL	Cătălin Vârje	Producție caiete mecanice	
ECAS Trade SRL	Mihai Drăghicescu , director	Tipărire postere Program	

ȚARA	ORGANIZAȚIA, DEPARTAMENTUL	PERSOANE	ROL
România	CODECS – DTC	Madi Rădulescu , MBA, director; Irina Manolescu , manager programe training; Emă Grigore , Adriana Pălășan – trainerii (coordonatori module); Ancuța Gireadă , asistent director	Concepție / coordonare module; activitate la clasă; know-how; asistență
	CODECS - HR	Giulio Hoștină , manager	Coordonator modul; trainer
	CODECS - DFA	Cornelia Nestor , director; Carmen Toma ; Elvira Tomescu (ulterior CBT); Mariana Cornea	Asistență financiar-contabilă
	CODECS - MKT	Mihaela Bădic , director; Emilia Vidmichi , PR coordonator	Promovare; design sigle, logo
	CODECS - Logistică	Marian Pop , director; Monica Anghel-Șerbănescu ; Cristina Țurcan ; Cătălin Călin ; Florin Briceag ; Cornel Crișan ; Marin Dumitru (nea Mitu); Sandu Dovleac ; Cristian Alexandrescu ; Elena Dovleac (tanti Nuți)	Sprijin de specialitate; competență; profesionalism (achiziții, transport, asistență tehnică; organizare workshop directori)
	CODECS - IT	Radu Cepleu ; Marian Ropotă ; Bogdan Chirilă ; Ionuț Ciurea	Asistență de specialitate; soluții de salvare din "avarii IT" ☺
	CODECS - Editura	Corina Sima , MBA, director; Tatiana Chera , redactor-șef	Editare "Un păun în Țara Pinguinilor" (volum difuzat în pilot)
	CODECS – MC, DA	Ștefan Glod (ex-DGA); Ruxandra Radu , asistent PDG; Mirela Cojan	Sprijin; asistență; consiliere; "second opinion"
	CODECS	Liviu Ionescu , director general, ProSoft Solutions	Consiliere; sponsorizare pilot Rm. Vâlcea
	CODECS – CR Timișoara	Lucia Pop , trainer	Training; consiliere; "second opinion"
	CODECS – CR Ploiești	Irina Dogaru , DZ, trainer	
	CODECS – CR Constanța	Julide Petrescu , DZ; Cristian Tudoran , MBA; Ioana Iordache – trainerii	
	CODECS – CR Brăila	Daniela Vlăsceanu , trainer; Alexandru Dimofte , director CR	
	Brașov	Cristian Radu ; Nicoleta Topoleanu , trainer	Networking; sprijin
	Fundația CODECS pentru Leadership / Consiliul Director	Cătălin Ionescu , PGD; Anca Harasim , MPA; Madi Rădulescu , MBA; Constantin Ionescu ; prof. dr. ing. Horea Murgu ; dr. Ionel Chera ; Renaldo Niță , director OUBS; Lili Ioan , manager executiv	Sprijin; consiliere; guidance

VII. 2002-2004: LEAP

VII.1. LEAP

Rezultatele desfășurării pilotului recomandă continuarea, la scară extinsă, a Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] începând cu anul școlar 2002-2003. Aceasta înseamnă, pentru primul semestru, participarea a peste 1500 elevi din peste 40 licee, în București și în țară, instruiți de o echipă de aproximativ 40 de traineri. Premisele desfășurării, în bune condiții, a Programului sunt cuprinse în **Planul de Acțiune LEAP** (Leadership Education Action Plan, 2002-2004), derulat în parteneriat cu Marea Britanie (ambasada; Consiliul Britanic; organizația Changemakers). De asemenea, ambasada Olandei la București și-a exprimat disponibilitatea de a sprijini dezvoltarea proiectului, prin Programul de granturi Matra/KAP. Obiectivul **LEAP** este ca, începând cu toamna 2004, Programul "LIDERII MILENIULUI TREI"[®] să devină un produs educațional de succes vizibil în plan regional, cu mecanisme de livrare, management și audit testate, operaționale. **Anexa 14** prezintă, *in extenso*, viziunea, strategia și fazele operaționale ale **LEAP**.

VII.2. O INVESTIȚIE DE SUCCES, ÎN EDUCAȚIA PERSONALĂ

Tinerii liceeni – clienți ai Programului "LIDERII MILENIULUI TREI"[®]. Un obiectiv important al Programului îl reprezintă dezvoltarea sa pe baze **autosustenabile**. În consecință, Programul promovează crearea și cultivarea la beneficiarii săi direcți, liceenii, a unui mod de gândire caracteristic societății moderne, anume cel de **clienți cu drepturi specifice pentru servicii oferite contracost** – în speță, prin produsul educațional "LIDERII MILENIULUI TREI"[®].

Prețul estimat este de 35 USD¹¹ / participant / modul / semestru și acoperă următoarele categorii principale de costuri:

¹¹ Echivalent în lei, la cursul oficial BNR

- achiziția materialelor și producția suportului de curs;
- salariile trainerilor;
- costul certificatului de absolvire;
- salariile managementului Programului;
- transport;
- comunicații.

Într-o strategie bazată pe câștigul reciproc al părților, mecanismul financiar prevede, de asemenea, **transferul pe bază contractuală, către liceele-gazde ale Programului, a unui procent din încasări**, în funcție de numărul de elevi înscriși, precum și **crearea unui fond** care să fie utilizat în viitor, sub formă de **burse acordate participanților** în Program. Pentru a sprijini dobândirea și consolidarea statutului de client care are dreptul să solicite servicii educaționale de foarte bună calitate în schimbul sumei plătite, acordarea bursei se va face pe principiul "**matching funding**"¹², similar modului de co-finanțare practicat în programele Uniunii Europene .

În același timp, pentru a încuraja accesul cât mai multor tineri la acest tip nou de educație, Programul "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®] promovează conceptul **programelor de burse** oferite de persoane private, companii, cluburi și alte instituții interesate, ale căror convingeri, misiuni și valori organizaționale susțin principiile **promovării interesului public, dezvoltării excelenței academice și profesionale și cooperării interne și internaționale**, conferind, astfel, legitimitate, credibilitate și robustețe demersului nostru educațional¹³.

¹² De exemplu, pentru 35 USD/modul, o "bursă" poate însemna acoperirea a 40% din cost (respectiv, 14 USD), urmând ca participantul să achite diferența de 21 USD (60%).

¹³ Până la data redactării prezentului raport s-au conturat trei astfel de programe de burse pentru anul școlar 2002-2003. Valoarea acestora și condițiile specifice de acordare vor fi anunțate înainte de începerea înscrierilor în modulele oferite începând cu semestrul I al anului școlar viitor.

VIII. REMARCI FINALE

În data de 11 februarie 2002, am adresat o scrisoare¹⁴ tinerilor coechipieri liceeni, beneficiarii direcți ai proiectului, în care le solicitam următorul tip de implicare:

"În următoarele luni ale acestui semestru vom pilota *împreună* Programul nostru, urmărind două obiective importante. Întâi de toate, vrem să vedem, pur și simplu, *dacă vă place, dacă vă este folositor* și, deci, *dacă... merită să continuăm!* În al doilea rând, vrem să vedem *cum putem îmbunătăți* întregul Program. Vă vom transmite fișe de evaluare, pentru a primi feedback de la voi atât despre suportul de curs, cât și despre prestația noastră la clasă. În același timp, vă invit să vă pronunțați critic ori de câte ori credeți de cuviință: ideile și sugestiile culese de la voi sunt cel mai eficient mod de a vă oferi un produs educațional cât mai aproape de nevoile voastre reale. Raportul de evaluare final al fazei-pilot a Programului va include cele mai semnificative recomandări ale voastre."

Este exact ceea au făcut, cu dăruire și veritabil profesionalism – sutele de fișe de evaluare completate și zecile de mesaje primite pe e-mail stau mărturie în acest sens.

Ne bucurăm, așadar, **să constatăm succesul fazei-pilot** a Programului "**LIDERII MILENIULUI TREI**"[®], în raport cu obiectivele stabilite inițial. Contribuția determinantă la obținerea acestui rezultat remarcabil are **două sorginți distincte**, ce trebuie menționate ca atare:

- înainte de orice, a fost **miracolul "stării de grație" din sălile de curs**, creat prin **efortul comun** superb al liceenilor – cărora le revine meritul principal –, **alături de și împreună cu fiecare trainer** în parte;
- a doua sursă a fost dată de **sprijinul direct al conducătorilor liceelor** invitate în pilot (directori; directori adjuncți; profesori), a căror implicare s-a simțit benefic: au salutat ideea inițială și au susținut-o permanent, cu competență și tact; au participat, atunci când au considerat de cuviință, la sesiunile modulelor pilotate; au oferit feedback și sugestii de îmbunătățire a Programului; au încurajat

¹⁴ Documentul este reprodus în **anexa 3**

interacțiunea eficientă între elevi și traineri, în spațiul educațional din zona proprie de responsabilitate; au transmis în exterior un mesaj onest și corect privind valențele și valoarea pe care acest Program le adaugă educației preuniversitare completând, armonios și pragmatic, modelul existent la ora actuală.

În încheierea prezentului raport, doresc să mulțumesc tuturor categoriilor de participanți pentru încrederea și sprijinul acordate Programului "**LIDERII MILENIULUI TREI**"®. El va deveni atât de valoros și util pe cât vom ști să-l construim toți cei care am intrat deja în această fascinantă aventură intelectuală, dar și cei care vor dori să devină parte din Echipă în viitor. Este speranța și credința noastră ca, astfel, să putem genera în rândul elevilor, profesorilor și al managementului învățământului interes și dorința de a participa în continuare la acest program inovativ, contribuind la dezvoltarea sa într-un produs performant, în acord cu cerințele reformei educației în România anilor 2000.



Anexe