

# ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ÎN SISTEM DUAL – O ALTERNATIVĂ MAI BUNĂ DE INTRARE A TINERILOR PE PIAȚA MUNCII? ȘCOALA PROFESIONALĂ GERMANĂ KRONSTADT, BRAȘOV. STUDIU DE CAZ<sup>1</sup>

DANA IOANA NAGHI

**C**alificarea resursei umane prin intermediul formării competențelor practice la nivel secundar, reprezintă o provocare pentru învățământul profesional și tehnic în contextul descentralizării economice și a masificării educației superioare. Astfel ruptura dintre muncă și educație, respectiv cea dintre cerințele și competențele profesionale reprezintă rezultatul (crizei) lipsei locurilor de muncă sau a deficitului (crizei) competențelor? Mergând pe aceeași linie de idei, este posibil ca aceste două crize care se suprapun, să fie rezultatul unei slabe coordonări între actorii interesați de această problemă: furnizorii de educație și formare pentru piața muncii, ministerele și reprezentanții ai administrației guvernamentale, angajatorii și nu în ultimul rând tinerii. Învățământul profesional în sistem dual, preluat după modelul german ar putea reprezenta o alternativă pentru relansarea învățământului vocațional în România și o soluție de a facilita tranziția tinerilor spre piața muncii. Factorul cheie al învățământului dual este componenta practică pe care acesta pune accent, dezvoltând competențele profesionale ale tinerilor direct la locul de muncă, studiul de caz de mai jos având scopul de a prezenta mai pe larg conceptul prin exemplul de bună practică a Școlii Profesionale Germane „Kronstadt” din Brașov.

**Cuvinte-cheie:** învățământ profesional, sistemul dual, IVET, tranziție, tineri, piața muncii.

## INTRODUCERE

Extinderea accesului și perioadei de educație (Trow, 2005) precum și creșterea generală a productivității muncii au generat schimbări la nivelul reprezentărilor sociale legate de muncă și angajare, ceea ce a dus mai departe la schimbarea

---

**Adresa de contact a autorului:** Dana Ioana Naghi, Institutul de Cercetare a Calității Vieții al Academiei Române, Calea 13 Septembrie, nr. 13, sector 5, 050711, București, România, e-mail: dananaghi@gmail.com.

<sup>1</sup>O versiune extinsă a studiului de caz prezentat în articol a fost publicată anterior pe site-ul ICCV: Eremia, D., *Școala Profesională Germană Kronstadt – Brașov. Studiu de caz*, București, 2016, disponibil online la [http://iccv.ro/sites/default/files/Studiu%20de%20caz\\_Brasov.pdf](http://iccv.ro/sites/default/files/Studiu%20de%20caz_Brasov.pdf).

strategiilor și proceselor de maturizare a tinerilor în ceea ce privește tranziția profesională a acestora (Heinz, 2009; MacDonald, 2011). Prelungirea perioadei de formare a tinerilor reprezintă ea însăși un factor structural ce determină o destandardizare a conținutului tranziției către piața muncii. Fapt ce a dus la apariția traiectoriilor nonliniare și la o varietate a tipurilor de tranziție a tinerilor (educație, muncă, formare, șomaj, educație etc.) (Marques, 2015). Emanciparea profesională este întârziată din însăși dorința de a crea o forță de muncă flexibilă și mobilă din punct de vedere profesional, în contextul unei cereri din ce în ce mai accentuate de personal calificat. Strategia extinderii sistemului de educație răspunde acestei nevoi prin crearea mai multor oportunități educaționale și prin lărgirea accesului și egalității de șanse, astfel încât piața muncii să poată utiliza cât mai eficient întregul potențial al resurselor umane disponibile (Preoteasa, 2011; Naghi, 2014).

În contextul descentralizării economice și masificării învățământului superior, școlile profesionale precum școlile de arte și meserii (SAM-uri) au avut cel mai mult de suferit. Masificarea învățământului superior a dus la mutarea centrului de greutate a parcursului educațional din viața unui tânăr (Teichler, 2007, 2008). Formarea unei meserii în timpul educației secundare a fost abandonată pentru iluzia facultății. În mod tradițional un tânăr dintr-o familie din clasa mijlocie ar fi optat pentru un învățământ liceal de tip vocațional sau tehnic în scopul obținerii unei meserii. După anul 2004 expansiunea învățământului superior a atins noi cote, mai ales în privința lărgirii ariei de acoperire a științelor socioeconomice și administrative, practic răspunzând la nevoile în schimbare ale pieței economice prin deschiderea către sfera serviciilor de pe piața muncii, lăsând neacoperit domeniul tehnic (Voicu și alții, 2010). În acest nou context utilitatea economică a unităților de învățământ profesional a dus la diluarea școlilor de arte și meserii. De asemenea, decizia din anul 2008 a Ministerului Educației de a nu mai aloca cifră de școlarizare SAM-urilor a avut ca efect scăderea tot mai accentuată a numărului de elevi înscriși în învățământul profesional (Petrescu, 2016). Pe de altă parte, procesul de descentralizare a contribuit definitiv la desființarea acestora în plan teritorial, cu precădere în zonele geografice dependente economic, deoarece consiliile locale nu au mai avut prevăzute bugete de administrare a acestor școli.

Masificarea învățământului superior a dus la înlocuirea centrului de greutate în tranziția tinerilor spre piața muncii (Trow, 2005; Teichler, 2007), în sensul că dacă în trecut clasa „muncitorească” respectiv pătura media a clasei mijlocii ar fi optat majoritar – pentru un traseu standard – către învățământul profesional sau tehnic în scopul obținerii unei meserii pentru integrarea în muncă. În prezent, tendința este aceea de a urma o facultate indiferent de domeniul de specializare. În perioada 2007–2011 conform distribuției specializărilor a ratei studenților de la INS, printre domeniile cele mai căutate se încadrează preponderent științele socioumane sau științe nontehnice. Trendul ascendent al științelor socioeconomice rezidă din nevoia pieței muncii de a absorbi mai mulți lucrători în sfera serviciilor, pentru a potența economia națională. Însă productivitatea muncii este în continuare scăzută

în lipsa calificărilor adresate lucrătorilor din industrie și agricultură. De asemenea, creșterea gradului de vulnerabilitate și precaritate a lucrătorilor din servicii pe piața muncii este datorată faptului că munca lor este mult mai difuză față de cea pe care o oferă o calificare dintr-un domeniu tehnic, iar limitele meseriei pe care și-o aleg sunt mult mai fluide, așadar mai vulnerabile și instabile pe piața muncii.

Învățământul profesional în sistem dual, preluat după modelul german, este privit ca un exemplu de bună practică, prin prisma relansării învățământului profesional, tehnic și vocațional și o soluție viabilă pentru creșterea inserției tinerilor și a productivității lor pe piața muncii. Întreprinderea studiului de caz pe Școala Profesională Kronstadt din Brașov<sup>2</sup>, arată că funcționarea acesteia ca furnizor de educație și formare în sistemul de învățământ dual facilitează tranziția tinerilor către piața muncii.

## STUDIU DE CAZ – ȘCOALA PROFESIONALĂ GERMANĂ KRONSTADT, BRAȘOV

### Prezentarea liceului

ȘCOALA PROFESIONALĂ GERMANĂ KRONSTADT (SGK) a fost înființată în februarie 2012, iar din 2013, cu sprijinul Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice, a obținut personalitate juridică. SGK este o instituție de învățământ profesional bazată pe modelul cu practică la locul de muncă pentru domeniul tehnic, dezvoltată în parteneriat cu agenții economici din municipiul Brașov precum INA Schaeffler, Premium Aerotec, Stabilus, Draexlmaier, Continental, Hib, Hutchinson, REGE, Ramoss Com, Elmas, Preh – susținuți de Clubul Economic German. SGK este una dintre instituțiile de învățământ profesional care a inițiat modelul cu practică la locul de muncă în România.

Specializările oferite sunt: operator mașini unelte cu comandă numerică (CNC), electromecanică mașini unelte și instalații industriale, confecționer articole din piele și înlocuitori, sudor, sculer matrițer. SGK și-a primit autorizațiile de funcționare, în urma celor 2 vizite ARACIP, având certificare pentru cele 2 specializări CNC și electromecanică. Pentru obținerea certificărilor celorlalte specializări, în 2017 conducerea SGK intenționează să ceară o evaluare externă a școlii.

Modalitățile de stabilire a calificărilor oferite, precum și a conținuturilor de practică sunt stabilite prin implicarea și colaborarea dintre SGK, agenți economici (membrii ai Clubului Economic German) și Inspectoratul Școlar al Județului Brașov. Cifra de școlarizare este stabilită la cerința companiilor: în fiecare an, în decembrie, aceștia trimit către școală numărul de locuri necesare pentru fiecare specializare. Pentru anul școlar 2016–2017 agenții economici au solicitat un număr de 252 locuri disponibile. În anul școlar 2015–2016 cifra de școlarizare a fost

<sup>2</sup> <http://www.sgk.ro/ro/>.

de 541 elevi distribuiți pe cele 5 specializări: 9 clase a IX-a, 6 clase X-a, 3 clase a XI-a și 2 clase de seral.

Rata de absolvire este de aproape 100%, în 2014 dintr-un efectiv de 83 de elevi doar 1 nu a absolvit examenul de certificare din motive de neprezentare la concurs.

SGK are un efectiv de 30 de profesori, 7 profesori de instruire practică, 3 maiștri instructor și 1 psiholog.

### Percepții ale elevilor asupra liceului

La focus-grupul organizat în cadrul SGK au participat opt elevi (două fete și șase băieți) cu vârste cuprinse între 15 și 17 ani. Dintre participanți, patru erau elevi în clasa a IX-a și patru în clasa a X-a, cinci erau elevi la specializarea Operator mașini unelte cu comandă numerică (CNC) și trei la Electromecanică mașini unelte și instalații industriale. Ca profil socioeconomic, majoritatea elevilor proveneau din mediul rural, din familii cu cel puțin doi copii. Repartiția elevilor la intrarea în SGK s-a făcut pe bază de concurs: interviu cu angajatorul/compania și test scris de cunoștințe generale (matematică, română, logică, etc.). Elevii intervievați susțin că media de la examenul de evaluare națională și cea din clasele V–VIII nu a contat în procesul de admitere, ci doar interviul. Din momentul admiterii, se încheie un contract de practică între părinții/tutorele legal al elevului și angajator, care se reînnoiește în fiecare an pe baza performanțelor (minim media totală 6,50 pentru promovarea anului școlar – formată din mediile de la modulele pentru practică de specialitate și modulele teoretice, inclusiv materiile de bază).

Motivațiile elevilor de a opta pentru Școala Germană nu diferă foarte mult, în general au ales această școală pentru a avea „o meserie de viitor” (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, Brașov). Cu toate acestea, decizia pentru acest liceu a fost puternic influențată de factori externi, aceștia fiind sfătuiți de rude, prieteni să facă alegerea ca fiind una benefică pentru viitorul lor:

*„Am ajuns din întâmplare, inițial voiam la un liceu teoretic mate-info, dar mama mi-a propus școala germană”* (elev, masculin, 15 ani, CNC, SGK, Brașov).

*„Părinții mei lucrează la compania la care fac practică, ei m-au sfătuit”* (elev, feminin, 15 ani, CNC, SGK, Brașov).

*„Am venit aici cu un coleg din școala generală, el a ales această școală, pentru a învăța o meserie, și m-am gândit să am și eu o meserie asigurată pe viitor și să nu știu că îmi bat capul cu o facultate, deși chiar vreau să continui cu o facultate, dar să știu că am o meserie a mea care mă ajută pe viitor...dar mă gândesc să continui pe același domeniu cu facultatea de electromecanică, pentru că sunt pasionat de mașini”* (elev, masculin, 16 ani, CNC, SGK, Brașov).

Un alt exemplu de motivație extrinsecă provine din experiența fraților mai mari, care i-au influențat în luarea unei decizii asupra dezvoltării profesionale în termeni de succes sau eșec pe piața muncii, astfel încât elevii și-au putut forma o imagine mai clară asupra necesității unui viitor loc de muncă:

*„Am ales această școală datorită surorii mele, care a făcut facultate și master în informatică, dar nu a găsit loc de muncă și 7 ani a lucrat ca lucrător comercial ...de asta am ales școala germană pentru că am șansa să învăț o meserie și apoi pot continua și cu facultatea”* (elev, masculin, 16 ani, CNC, SGK, Brașov).

O excepție printre elevii prezenți, din punctul de vedere al motivației alegerii SGK, este un elev de clasa a IX-a în vârstă de 17 ani, care a optat pentru această școală în urma experienței personale nesatisfăcătoare la un liceu teoretic:

*„Am fost la un liceu teoretic pe științele naturii până în clasa a X-a. După m-am gândit să repet clasa a IX-a la școala germană pentru că am simțit nevoia să încep un liceu cu profil tehnic. La teoretic mă plictiseam și simțeam că nu învăț nimic, simțeam nevoia să fac ceva practic”* (elev, masculin, 17 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

Pe lângă sfaturile primite din partea părinților de a urma o școală profesională pentru a se forma într-o meserie, experiența fraților sau a foștilor colegi/prieteni, deja elevi la SGK, este determinantă în opțiunea alegerii acestui liceu, ceea ce poate constitui o strategie eficientă de atragere a elevilor de clasa a VIII-a către școala profesională, care în prezent nu se bucură de o notorietate foarte mare în rândul elevilor de gimnaziu.

*„Nu am vrut să vin la această școală. Am venit datorită fratelui meu, care a terminat aici. Acum nu îmi pare rău”* (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

Nehotărârea lor privind viitoarea rută profesională provine atât din limita normală a vârstei lor, cât și din moștenirea unei imagini preponderent negativă cu privire la școlile profesionale, considerate neatractive în comparație cu opțiunile multiple oferite de un liceu teoretic care îi proiectează spre posibilitatea studiilor universitare fără a mai trece printr-un liceu seral:

*„Părinții au fost cei care m-au îndrumat și aveam deja un prieten elev aici... am venit să îmi fac o bază pentru viitor și apoi e chiar fain că poți continua și să dai la facultate dacă vrei”* (elev, masculin, 16 ani, CNC, SGK, Brașov).

Planurile de viitor ale elevilor includ perfecționarea în meseria în care se pregătesc și continuarea studiilor la nivel universitar în același domeniu. Pentru cei prezenți la focus-grup, facultatea reprezintă un obiectiv major de continuare a studiilor, aproape toți dorind ca după clasa a XI-a și după obținerea certificatului de calificare să se înscrie la clasa de seral. Faptul că se pot angaja imediat după absolvirea școlii profesionale și pot continua și liceul pentru a se înscrie la bacalaureat reprezintă pentru ei un avantaj:

*„Nu facem multe materii teoretice, ceea ce reprezintă un avantaj, nu facem muzică și alte opționale, doar materiile de bază care sunt și la bac, asta ne oferă șansa și timpul de a învăța”* (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

Cu toate acestea, elevii prezenți la focus grup se raportează mai degrabă ca excepție în rândul masei de elevi din cadrul SGK în ceea ce privește planurile de viitor asupra continuării studiilor universitare. De asemenea recunosc că motivația de a continua aceste studii trebuie să fie foarte mare și să se bazeze pe un efort susținut din partea lor în ceea ce privește performanțele școlare.

*„Nu mulți elevi din școală își doresc să dea la facultate. Chiar dacă își doresc, contează și media pentru a intra la seral. Din fiecare clasă se aleg cei mai buni elevi, cu notele cele mai mari, pentru că școala are o singură clasă de seral de 30 de elevi”* (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

Deși admit că le va fi dificil de îmbinat serviciul cu continuarea unui liceu seral, aceștia nu exclud această posibilitate deoarece sunt determinați și motivați să lupte pentru viitorul lor profesional. Valorile SGK asupra construirii unei cariere profesionale solide influențează puternic deciziile și principiile de viață ale elevilor, aceștia fiind foarte bine informați cu privire la opțiunile de formare și dezvoltare profesională în câmpul muncii.

*„Da, ne va fi foarte dificil, dar dacă vrei ceva pentru viitorul tău trebuie să o faci, iar dacă îți pui ceva în cap, chiar dacă e greu....așa găsești motive, ba că ești obosit, ba lene, dar trebuie să faci dacă asta vrei”* (elev, feminin, 15 ani, CNC, SGK, Brașov).

*„Cum seralul va fi paralel cu serviciul, cei care sunt schimbul 1 o să facă seral de după-amiază, cei care sunt schimbul 2 nu o să facă seral, iar cei de la schimbul 3 la fel o să facă seral... deci numai schimbul 1 și schimbul 3 o să facă seral... da, o să ne fie greu dar având în vedere viitorul nostru...”* (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

În ceea ce privește importanța bursei în alegerea liceului, elevii sunt de părere că bursa contează ca ajutor pe parcursul liceului însă nu a fost un factor determinant pentru alegerea propriu-zisă a liceului. Cu toate acestea recunosc că bursa le oferă un stimulent pentru a fi motivați să învețe și să se pregătească cu seriozitate pentru viitoarea meserie. Elevii consideră că au un avantaj prin prisma bursei pe care o primesc, față de alte licee teoretice, iar păstrarea acesteia pe parcursul studiilor reprezintă un act de responsabilitate din partea lor.

*„Bursa este jumătate asigurată de stat și jumătate din partea angajatorului, aceasta poate să scadă în funcție de numărul de absențe sau din cauza notelor, 200 și 200, bursa ne ajută în sensul că ne stimulează să învățăm”* (elev, masculin, 16 ani, electromecanică, SGK, Brașov).

Având în vedere că SGK este o instituție de învățământ bazată pe modelul cu practică la locul de muncă, elevii beneficiază și de o serie de alte stimulente: decontarea abonamentului de transport, abonament la sala de sport, card de sănătate la furnizori privați de servicii medicale (Regina Maria, Med Life, etc. în funcție de contractul angajatorului), cămin, masă de prânz.

*„Alte câteva avantaje pe lângă bursă: avem asigurat cămin, de anumite firme chiar complet plătit căminul, în afară de asta avem și transportul la practică asigurat, masa asigurată la practică – prânzul, echipamentul de protecție și tot ce este necesar și cred că mai sunt câteva avantaje...dar cam astea sunt cele mai importante”* (elev, masculin, 16 ani, CNC, SGK, Brașov).

Elevii apreciază în general pozitiv Școala Profesională Germană Kronstadt, în ciuda faptului că la început, pentru majoritatea dintre ei, aceasta nu se regăsea printre liceele preferate. Rugați să descrie în câteva cuvinte avantajele oferite de SGK din punctul lor de vedere, elevii sunt de părere că școala pe care o urmează reprezintă o oportunitate pentru ei (5/8 respondenți) și consideră în unanimitate că liceul le oferă deschidere spre viitor. O parte a elevilor intervievați apreciază că a fi elev la SGK este o experiență interesantă, ceva diferit față de restul liceelor, o posibilitate inedită pentru practică dar și o responsabilitate. Cu toții sunt de părere că cel mai mare avantaj pe care îl au ca elevi SGK este acela că după absolvirea examenului final vor avea un loc de muncă asigurat. Modelul cu practică la locul de muncă de care beneficiază la SGK este foarte apreciat de elevi, aceștia considerând că au foarte multe oportunități de învățare și formare profesională și, nu în ultimul rând, de dezvoltare personală. Elevii intervievați consideră că se dezvoltă ca indivizi prin prisma unor principii de viață care valorizează munca prin sistemul de practică de care beneficiază încă de la începutul liceului.

*„O meserie de viitor, o diplomă recunoscută la nivel internațional și faptul că poți da bacalaureatul dacă chiar asta vrei”* (elev, masculin, 16 ani, Electromecanică, SGK, Brașov)

*„... Plus că la sfârșitul anilor de liceu, dacă îți vezi de treaba ta și angajatorul vede că te pricepi la ceea ce faci, ai un loc de muncă asigurat”* (elev, feminin, 15 ani, CNC, SGK, Brașov).

Cu toate acestea, există și nemulțumiri legate de modul rigid și strict de organizare în care se desfășoară cursurile și practica. Cu toate că sunt nemulțumiți și consideră că unii profesori exagerează prin exigența care o exercită asupra lor, sunt conștienți de responsabilitatea și oportunitatea pe care le au în această școală față de restul liceelor. De asemenea, printre aspectele pe care le-ar îmbunătăți, aceștia și-au manifestat dorința de a face mai multe ore de limbă străină. Și-au exprimat dorința de a avea mai multe ore de limba engleză și limba germană (nu au ore de limba germană în programă).

### **Calitate în învățământul profesional și tehnic**

SGK funcționează în clădirea fostului Grup Școlar Industrial Rulmentul, reabilitată de către primăria municipiului Brașov, care a alocat aproape un milion de lei. Dotarea sălilor de clasă, cabinetelor și laboratoarelor a fost realizată de către agenții economici. Aceștia le-au utilat cu echipamente tehnice, unelte, mașini

și utilaje tehnice, calculatoare, proiectoare, soft-uri și asigură în mod continuu necesarul de consumabile.

Pe lângă standardele legislative stabilite de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, standardele de calitate ale școlii sunt stabilite de către angajatori începând încă din momentul admiterii elevilor. Înscrierea constă într-un examen compus dintr-un interviu cu reprezentanții companiilor private și un test de cultură generală și abilități tehnice. Agenții economici nu iau în considerare media de absolvire a claselor V–VIII și nici media de la examenul de capacitate. Mai degrabă caută tineri cu potențial pentru specializările de care au nevoie, preferând să găsească candidații potriviți pe bază de testare a aptitudinilor și nu pe baza notelor. Încă din prima lună după admiterea la SGK, elevii primesc o bursă lunară în valoare 400 de lei, din care 200 de lei din partea statului și alți 200 de lei din partea agentului economic, cu care au semnat un contract de practică. Potrivit contractului de practică, datoria elevului este să se preocupe cu seriozitate de pregătirea pentru meseria sa viitoare, neexistând clauze conform cărora elevul este obligat ca, în schimbul bursei, să lucreze o anumită perioadă pentru firma care i-a acordat-o.

Reprezentanții agenților economici sunt de părere că nu este nevoie să existe un criteriu de obligativitate în contract privind angajarea tinerilor după terminarea celor 3 ani. Aceștia consideră mai degrabă că este o responsabilitate ce le revine companiilor în atragerea și convingerea tinerilor pe perioada școlarizării.

*„La un moment dat, ministrul Funeriu venise cu ideea de a face acele contracte, să-I obligăm sau dacă nu, să plătească școala, dacă nu vin la fabrică, respectiv să plătească partea care am dat-o noi (angajatorii) și... atunci... dl director B., de la Schaffler, ne-a convins pe toți, care eram pentru, să fim împotriva, spunând că ...Domne, noi avem pretenții de la minister, avem pretenții de la profesori, de la părinți, de la copii....dar de la noi nu avem nicio pretenție? dacă noi nu suntem în stare să-I convingem înăștia 3 ani de zile că locul lor este aici, unde este rolul nostru aici?”* (angajator, Brașov).

Conținutul programei de studiu este centrat pe componenta de practică care reprezintă 20% din durata școlarizării în primul an, 60% în anul doi an și 75% în anul trei, la absolvire un elev acumulând un total de 2000 ore de practică. Numărul mare de ore de practică dar și calitatea formării prin posibilitatea elevilor de a face practică direct la angajator reprezintă avantajele ce însoțesc certificatul de calificare, cu recunoaștere internațională. De asemenea, posibilitatea ocupării unui loc de muncă în meseria pentru care s-au pregătit, imediat după absolvire, direct la angajatorul cu care elevul a avut contractul de practică, reprezintă un mecanism de incluziune și de adaptare a competențelor solicitate de piața muncii. Materiile teoretice din trunchiul comun (matematică, limba română, etc.) sunt predate elevilor conform programei școlare avizate de MEC după manuale nivel M3, specifice liceelor



vocaționale și școlilor profesionale. Pentru partea practică există caiete de practică, conținutul acestora fiind puternic influențat de profilul companiilor în cadrul cărora elevii fac practică. Aceste caiete înlocuiesc manualele clasice (a căror informație este considerată că nu mai răspunde nevoilor actuale de instruire practică) și conțin informații despre utilizarea și manevrarea materialelor/utilajelor conform tehnologiei actuale. Practic, companiile furnizează instrucțiunile de utilizare și îi învață pe elevi să lucreze direct cu aparatele/utilajele pe care urmează să le manevreze la viitorul loc de muncă. Elevii care lucrează deja la angajator în perioada de practică beneficiază direct de instruire teoretică și practică prin tutorele de practică al companiei. Monitorizarea performanțelor, dar și a comportamentului disciplinar se face de către profesorul de practică al SGK, aflat în permanentă colaborare cu tutorele de practică din cadrul companiei. Companiile care nu au posibilitatea de a primi elevii direct în practică, la locul de muncă, transmit instrucțiunile și caietele de practică către profesorii SGK cu care elevii fac practică în laboratoarele din cadrul SGK. Decizia companiilor privind înființarea și dotarea acestor laboratoare de practică a fost luată pentru a ajuta agenții economici de dimensiuni mai mici sau care nu au posibilitatea de a asigura practica direct în fabrică. În acest mod răspund nevoilor de instruire a viitoarei forțe de muncă, necesară tuturor companiilor membre în această inițiativă.

De asemenea, în 2013, profesorii au solicitat angajatorilor cursuri de formare profesională de specialitate, pentru a lucra pe echipamente/mașini-unelte cu comandă numerică. Au beneficiat de programe de formare cu finanțare externă din partea companiilor în cadrul cărora au vizitat centre de formare Bosch și școli în sistem dual din Germania și Austria. Schimbul de experiență a fost necesar pentru a putea observa cum se lucrează cu elevii în sistemul dual și pentru a putea transfera experiența acumulată din străinătate în România. Toate acestea au fost finanțate de către companiile partenere.

Companiile au achiziționat soft-uri și simulatoare pentru a dota laboratoarele de practică ale școlii pentru programarea mașinilor cu comandă numerică. Tot agenții economici au dotat școala cu aparatură tehnică: videoproiectoare, calculatoare, consumabile, etc. Conducerea școlii apreciază nivelul dotărilor și a infrastructurii SGK ca fiind foarte bun în comparație cu alte instituții de învățământ tehnic.

*„Avem echipamente de sute de mii de euro, agenții economici au dotat laboratoarele, atelierele, atelierul de mecanică, l-ați văzut? Tot ei se ocupă și de mentenanța echipamentelor. Noi, ca școală, am venit cu locația și ei cu dotările: de la calculatoare, soft-uri, imprimante, unelte, echipamente tehnice. Elevii noștri au unde să facă practică, vorbesc de cei care nu lucrează deja direct în fabricile firmelor cu care au contract, sunt unele firme mai mici care nu au posibilitatea de a primi în practică direct la ei și atunci Clubul German a luat decizia să facă atelierele de practică în cadrul școlii. Avem dotări față de alte licee...” (cadru didactic, SGK, Brașov).*

Școala este partener într-un proiect Erasmus, care are ca scop principal dezvoltarea materialelor didactice, a caietelor de practică și care vizează formarea profesorilor în parteneriat cu agenții economici ca Draxelmaier, Schaffler și o școală profesională din Cehia. Nevoia cadrelor didactice de perfecționare survine din nevoia de a ține pasul cu avansul tehnologic dar și cu sistemele de predare din alte țări. Această carență este resimțită atât de profesori, cât și de agenții economic care susțin formarea pe tot parcursul vieții. Nu există personal calificat pentru scrierea proiectelor, aplicațiile se fac în funcție de timpul și disponibilitatea profesorilor (unii dintre aceștia au urmat separat, din inițiativă personală, cursuri de scriere de proiect).

### Competențele elevilor

Agenții economici sesizează o discrepanță atât sub aspect cantitativ, cât și calitativ între elevii de la liceele industriale care fac mai puține ore de practică (1 000 ore) și cei de la școala profesională, care în 3 ani fac un număr dublu de ore de practică. Totodată, în primul caz, după terminarea celor 4 ani de învățământ tehnic, nivelul de calificare la absolvire este ISCED 4 și oferă alternativa directă a înscrierii la bacalaureat și chiar continuarea studiilor la facultate. În schimb, cei care termină școala profesională obțin nivel de calificare mai slab – ISCED 3, iar dacă își doresc să continue studiile, aceștia trebuie să se înscrie la un liceu seral. Angajatorii susțin că cei care termină liceele industriale sunt mult mai slab pregătiți decât cei care termină școala profesională. Cerința angajatorilor este aceea ca la același număr de ore de practică să fie obținut același nivel de calificare. Agenții economici intervievați solicită schimbarea legislației privind acordarea certificatelor de calificare conform orelor de practică efectuate, astfel încât la un număr mai mare de ore de practică să fie acordat un nivel mai mare calificare.

Ținând cont că programa școlară este adaptată în funcție de cerințele agenților economici și în funcție de tehnologia utilizată, competențele specifice dobândite sunt foarte importante. Cu toate acestea, în procesul de recrutare/selecție, angajatorii susțin și importanța competențelor transversale ca „*lucru în echipă, capacitatea de a comunica eficient, etc.*” (angajator, Brașov).

Unele companii nu au ateliere de practică în fabrici sau posibilitatea de a dezvolta anumite competențe tehnice la locul de muncă. Pentru a răspunde nevoilor de formare a forței de muncă, ale companiilor aflate în această situație, toți agenții economici parteneri în proiectul SGK au decis să doteze școala cu ateliere special echipate unde elevii să poată învăța cum să folosească anumite unelte și utilaje. Atelierele de practică ale SGK au fost utilizate de companii cu scopul de a acoperi o varietate cât mai mare de aparatură tehnică pe care elevii pot face practică.

*„În primul rând, școala este primul partener implicat în acest proces, este partenerul public. Vorbim de un absolvent care a făcut 3 ani de școală profesională, unde a participat la cursuri teoretice, cu o diminuare în ultimul*

*an, ca număr de ore de teorie și unde a avut posibilitatea să facă cursuri de laborator și practică în ateliere. Compania este un partener care îl susține pe toată această perioadă a școlii (bursă, alte stimulente și beneficii), și susține un anumit număr de copii, nu doar unul, pentru a le ușura acest parcurs, dar compania este un partener care asigură trecerea de la școala și asigură condiții ca elevul să poată aplica în mod specific ceea ce a învățat la școală, în ideea de a-l angaja la final. Specific, în sensul că este format pe nevoile firmei respective la care își desfășoară activitatea. În situația în care activitatea practică ar fi desfășurată strict în atelierele de la școală, cu siguranță acolo toți elevii ar fi pregătiți uniform, nespecific și după un concept cel mai probabil strict didactic” (tutore practică, angajator, Brașov).*

### **Relația cu angajatorii**

Contractele de practică se încheie cu fiecare elev în parte (reprezentat de părinți sau tutorele legal), în funcție de nevoile angajatorului. Odată admiși la SGK, elevii sunt distribuiți în grupe de practică de câte 14 elevi. Profesorii de practică din partea școlii pot avea, în aceste grupe, elevi cu contracte de practică la angajatori diferiți, pe care îi monitorizează permanent. Profesorul de practică face vizite la fabricile companiilor și ține legătura cu tutorele de practică stabilit de angajator. Contractele de practică se încheie pe un an, doar în condițiile unui aviz pozitiv de medicina muncii, și se reînnoiesc anual în funcție de notele (minim 6,50) și absențele elevului.

Tutorii de practică sunt ingineri pe specialitate, angajați ai companiilor și au certificat de formatori pentru practică. Unele firme au angajat special personal care să se ocupe doar de activitatea practică a elevilor. Persoanele desemnate de companie ca fiind responsabile de practica elevilor, au fost trimise la cursuri de formare pentru formatori și au beneficiat de pregătire pentru lucrul didactic cu elevii pe specialitate.

*„Un fel de maiștri instructori, ca niște profesori. Firmele mai mici au personalul angajat pentru formarea noilor angajați și folosesc aceea persoană” (cadru didactic, SGK, Brașov).*

Selecția și recrutarea personalului sunt realizate de către reprezentanții de resurse umane al companiilor. Pe termen scurt, se fac angajări de tip *replacement*, pentru a răspunde rapid la fluctuațiile de personal, care sunt din ce în ce mai mari. Totodată, îmbătrânirea forței de muncă accelerează nevoia de înlocuire a personalului deja calificat. Iar această nevoie este cu atât mai mare cu cât forța de muncă disponibilă este din ce în ce mai slabă: atât calitativ, ca profiluri tehnice disponibile, cât și cantitativ (număr redus). Pentru soluționarea rapidă a situațiilor de deficit de forță de muncă, pe termen scurt se organizează concursuri de angajare prin metode „clasice”, directe sau indirecte (anunț în ziar, site-uri și firme de recrutare, recomandări), și apelând la piața comună a forței de muncă disponibilă pentru toți agenții

economici. Pe termen lung, are loc o recrutare specializată prin accesarea mediilor generatoare de forță de muncă specializată: facultăți, licee, școli profesionale. Se încearcă menținerea unei legături directe cu unitățile de învățământ, în general cu profil tehnic, deoarece nevoile de recrutare sunt mai mari pe partea tehnică. La nivelul municipiului Brașov, sunt vizate Universitatea Transilvania, pentru recrutarea inginerilor, și Școala Germană Kronstandt, pentru recrutarea muncitorilor calificați. De asemenea, sunt derulate programe de internship la nivelul companiilor, astfel de strategii de recrutare având ca scop investiția pe termen lung în resursele umane. O altă strategie de recrutare, care vizează colaborarea angajat-companie pe termen lung este reprezentată de sistemul de recomandări din partea angajaților:

*„Sunt cooptați între 6–10 studenți, elevi, viitori absolvenți și din cei 10 la finalul programului de internship selectezi 2–3 sau câți ai nevoie. Noi vedem partea asta ca o investiție în resursa umană și nu o exploatare. Adică în acest caz nu recrutăm pentru că avem nevoie imediată, că a plecat cineva și trebuie înlocuit. De asemenea, noi ca firmă, să zicem cu tradiție, dar nu la asta mă refer, ci la faptul că suntem ca într-o familie, mergem foarte mult și pe sistemul de recomandări, mai ales în ultimii doi ani, de când am început să ne dezvoltăm foarte accelerat. Urmărim fidelizarea și stabilizarea angajaților, [Compania angajatoare] nu este un loz câștigător...sunt și niște beneficii, există tot felul de bonusuri interne, într-adevăr, dar și niște condiții: să rămână angajat minim 3–6 luni pe post, de exemplu. Noi urmărim consolidarea angajaților și ceea ce este foarte important, ca firmă cu tradiție de familie, vorbim ca firmă din Germania, [Compania angajatoare] este o firmă care își respectă înțelegerile cu angajații” (angajator, Brașov).*

### **Perspective asupra învățământului profesional și tehnic**

Scăderea demografică, dar și îmbătrânirea populației au creat provocări serioase agențiilor economice ce se aflau în căutarea unor soluții pentru dezvoltarea de forță de muncă calificată. O astfel de soluție, cu un puternic impact social la nivelul comunității brașovene, a fost investirea de către firmele cu capital german în dezvoltarea unei școli profesionale bazate pe practica elevilor la locul de muncă – SGK, prima școală profesională din România de acest tip. Învățământul profesional de acest tip are la bază un parteneriat public-privat cu accent pe partea de instruire practică și are o componentă de responsabilitate socială foarte puternic dezvoltată în comunitate. Inițiativa firmelor și a agențiilor economice din zona Brașov de a investi în formarea specialiștilor a survenit din nevoia de forță de muncă calificată, la standarde profesionale cât mai înalte. Parteneriatul public-privat presupune asumarea responsabilității de către toți cei implicați în acest proces: implicarea autorităților – primăria, inspectoratul școlar, prin punerea la dispoziție a mijloacelor fixe și a personalului didactic, cât și a mediului de afaceri prin asigurarea cadrului

de realizare a activităților practice ale elevilor atât la nivelul unității de învățământ (dotarea atelierelor din școală), cât și la cel al unităților de producție.

O intenție de viitor a Clubului Economic German împreună cu Primăria Brașov este de a realiza, în rândul agenților economici de pe raza municipiului Brașov (agenți economici mari, dar și IMM-uri), un studiu care să identifice nevoile de personal, calificări și specializări de care aceștia estimează că vor avea nevoie în următorii 5–10 ani, cu scopul de a înființa încă 3–4 școli profesionale centrate pe modelul cu practică la locul de muncă.

Un rol important în dezvoltarea învățământului tehnic la nivelul local și regional revine și Universității Transilvania, care organizează un program de master pe profil tehnic pe modelul cu practică la locul de muncă, susținut de Clubul Economic German. Pentru dezvoltarea învățământului superior de acest tip, intenția este de a crea o nouă asociație și un alt consiliu managerial, deoarece nevoile de formare, costurile dar și numărul firmelor interesate să investească sunt diferite.

### **Opiniile actorilor locali privind problemele IPT**

Angajatorii sunt de părere că principala problemă o reprezintă rezistența la schimbare a sistemului de învățământ profesional, în contextul necesității acestuia de a se adapta cât mai rapid la cerințele mediului de afaceri, ale mediului economic și ale unei noi piețe a muncii.

Tot din partea consorțiului de firme germane, împreună cu primăria municipiului Brașov și Inspectoratul Școlar, a existat o tentativă de replicare a modelului SGK într-un alt liceu din municipiul Brașov. După o analiză cost-beneficiu a infrastructurii existente a liceului (laboratoare de electronică dotate și finanțate prin fonduri europene), dar și a numărului de elevi, care a fost în continuă scădere, agenții economici s-au arătat interesați să investească în această școală pentru a forma noi specializări pentru piața muncii și a salva totodată liceul de la desființare. Angajatorii s-au declarat însă nemulțumiți de dezinteresul conducerii liceului și atitudinea refractară pe care o resimt la nivelul întregii comunități.

Totodată, o altă problemă menționată a fost cea a sindicatelor profesorilor. Angajatorii susțin că testarea profesorilor pentru predarea în școlile profesionale este absolut necesară, pregătirea elevilor fiind o responsabilitate. Reprezentanții clubului german au făcut propuneri către ministere pentru a schimba schema de salarizare a profesorilor, pe bază de competențe și performanțe clare și măsurabile. Companiile implicate pun un mare accent pe formarea formatorilor, pe care o consideră foarte importantă, oferindu-le posibilitatea de formare continuă prin cursuri și schimburi de experiență cu profesori omologi din străinătate. De asemenea, plănuiesc să deschidă la Brașov și prima școală de formare a profesorilor pentru că au identificat o nevoie în acest sens. Agenții economici nu au găsit pe piața locală

soluții satisfăcătoare pentru formarea tutorilor de practică sau pentru perfecționarea profesorilor pe domeniile și specializările pentru care aceștia au nevoie.

*„Dacă profesorii sunt slab pregătiți, atunci și elevii vor fi slabi”* (angajator, Brașov).

Din cauza salariilor mici, atragerea și menținerea profesorilor tineri în învățământ constituie o problemă, iar pentru învățământul tehnic există un „colaps” în recrutarea profesorilor de specialitate (angajator).

Totodată, angajatorii au menționat și necesitatea schimbării mentalității părinților și orientarea profesională timpurie a copiilor pe bază de aptitudini, după modelul olandez și german.

Pentru cei de la SGK o problemă o reprezintă și atragerea elevilor buni, pentru că de cele mai multe ori aceștia aleg fie un liceu teoretic, fie unul tehnic în defavoarea școlii profesionale.

*„Copiii de clasa a VIII-a sunt interesați de diplomă, nu de faptul dacă își găsec sau nu un loc de muncă după ce termină liceul”* (angajator, Brașov).

În opinia angajatorilor, calificarea mai bună obținută în urma absolvirii unui liceu constituie motivul principal pentru care copiii nu aleg să urmeze o școală profesională. Atragerea elevilor, și mai ales atragerea elevilor cu potențial reprezintă o prioritate pentru obiectivele de promovare a SGK. Asociația agenților economici a luat măsuri în acest sens, înființând la nivelul școlii un departament de marketing a cărui prioritate este promovarea SGK la târgurile de licee dar și în comunitate, pentru atragerea unui număr cât mai mare de elevi. Pentru admiterea în anul școlar 2016–2017, datorită acestei strategii, SGK a înregistrat o concurență de 1,3 candidați pe un loc, fiind ocupate toate cele 252 locuri vacante<sup>3</sup>). De asemenea, strategia de marketing a SGK punctează în materialele de promovare rata de angajabilitate a absolvenților, de 100%, imediat după terminarea studiilor.

O altă problemă semnalată atât de angajatori, cât și de cadrele didactice este reprezentată de programa școlară care nu este adaptată nevoilor pieței muncii și tehnologiei actuale.

*„Este foarte încărcată și învechită”* (angajator, Brașov).

Inițiativa grupului de firme din municipiul Brașov de a investi în SGK pentru a-și forma viitoarea forță de muncă a avut ca scop fluidizarea parcursului elevului de la învățarea teoretică la formarea practică. Însă dificultățile cu care se confruntă la nivelul sistemului de învățământ țin în mare măsură de flexibilizarea curriculei și a programei școlare, considerate ca fiind neadaptate nevoilor specifice și actuale ale agenților economici. În acest sens, unele companii au cerut (re)introducerea

<sup>3</sup> <http://www.agerpres.ro/social/2016/08/03/gabriela-petre-cndipt-invatomantul-profesional-in-sistem-dual-este-clar-o-solutie-care-trebuie-promovata-15-27-39>.

unor specializări, însă încă întâmpină dificultăți în ceea ce privește conținuturile de studiu ale programei.

*„Nu există elevi pregătiți pentru ce ne trebuie nouă, de exemplu pentru injecții mase plastice, sau pe pielărie...noi eram vestiți pentru calitatea lucrului pe materiale de pielărie, acum nu prea mai găsești oameni. Școala profesională, și nici învățământul tehnic, în general, nu acoperă în acest moment nevoile noastre”* (tutore practică, angajator, Brașov).

*„Venind în firmă, elevul, aici este acel câștig în acest parteneriat cu compania, pentru că el învață meseria și o aplică, aplicând cunoștințele teoretice, dar o aplică în mod specific, în meseria în care va fi angajat... avantajul sau câștigul atât pentru elev, școală, cât și pentru companie, în sensul unei deschideri duale...aici vorbim despre învățământ dual, dar și despre o deschidere duală pentru că este vorba de o deschidere pentru învățământul general-tehnic și practic-aplicată pe care și-o însușește. Noi avem de exemplu această situație în care la școala de stat au module tehnice pentru matrițe și ștanțe metalice iar noi aici avem matrițe de injecție, de piele, etc, mult mai complex decât ar putea fi pregătiți ei la școală. La piele de exemplu, pielea a fost introdusă de curând (ca specializare) în curriculum, pentru confecționer pielărie s-a dezvoltat efectiv o direcție specifică, inclusiv în școală (SGK) o clasă specifică”* (tutore practică, angajator, Brașov).

*„Curricula existentă, aici avem o problemă, mă obligă să parcurg un traseu care nu este deloc potrivit pentru noi, în sensul că în anul III de studiu pentru confecționer articole din piele și înlocuitori, programa școlară înseamnă producție de încălțăminte ori pentru noi care suntem pe interioare auto, nu prea are relevanță”* (angajator, Brașov).

În opinia actorilor locali, principalele soluții de îmbunătățire a sistemului de învățământ profesional și tehnic sunt:

- **Îmbunătățirea colaborării dintre ministere** – între Ministrul Educației, Naționale și Cercetării Științifice; Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice; Ministerul Economiei, Comerțului și Relațiilor cu Mediul de Afaceri și agenții economici. Colaborarea presupune dezvoltarea unei viziuni mai largi, pe termen mediu și lung, în ceea ce privește cererea și oferta de locuri de muncă, analiza nevoilor de dezvoltare ale ramurilor economice și capacitatea de absorbție a forței de muncă. Necesitatea de a crea un plan de învățământ care să răspundă nevoilor actuale de formare și calificare a resursei umane pentru o mai mare convergență între domeniile de studiu și specificul actual al locurilor de muncă. Această strategie ar eficientiza procesul de educație și ar reduce costurile de formare pe care statul le investește, precum și costurile agenților economici de calificare a forței de muncă la locul de muncă, dar ar reduce și efortul individual în ceea ce privește construirea unei cariere.

- **Corelarea instituțiilor de învățământ cu stakeholderii publici și privați.**

Un parteneriat public-privat activ, bazat pe colaborarea dintre ministere, școli, companii și investitori locali și/sau străini. Acest parteneriat presupune dialogul și comunicarea potențialului dar și nevoilor fiecărui actor în parte în ceea ce privește dezvoltarea locală, având ca scop crearea de resurse umane calificate și crearea de locuri de muncă.

- **Reprezentarea oamenilor și mediului de afaceri românesc la Bruxelles** printr-o delegație economică permanentă cu scopul de a atrage mai mulți investitori străini și de a crea un parteneriat public-privat la nivel înalt.

- **Schimbarea criteriilor de acordare a certificatelor de calificare în funcție de numărul de ore de practică efectuate.**

- **Schimbarea legii de salarizare și formare a profesorilor** – introducerea unor măsuri meritocratice după care să fie remunerați profesorii, în funcție de competențe, performanțe și rezultate măsurabile. Necesitatea participării la cursuri de formare continuă și evaluări periodice. De asemenea, în opinia angajatorilor, performanțele elevilor sunt o măsură a muncii depuse de profesor la clasă.

- **Educația și etica muncii.** Orientarea și formarea profesională a elevilor încă din școala generală, precum și consilierea părinților privind alegerea rutei profesionale a copiilor.

- **Schimbarea mentalității părinților și creșterea notorietății școlilor profesionale.**

- **Pentru școala profesională bazată pe modelul cu practică la locul de muncă planul de școlarizare să fie făcut numai la solicitarea agentului economic**, să nu mai fie impus de minister pentru a eficientiza lucrul pe grupe mai mici de elevi.

## CONCLUZII

### Puncte tari

Unul dintre principalele puncte tari ale sistemului implementat la SGK îl constituie **parteneriatul public-privat**, concretizat la Brașov prin colaborarea dintre Primăria Municipiului Brașov, Inspectoratul Școlar și Școala Profesională (SGK) pe de o parte, și actorii privați prin Grupul Economic German, pe de altă parte.

Acest parteneriat, prin implicarea agenților privați, oferă elevilor **posibilitatea de a face practică direct în cadrul companiilor**. Implicarea companiilor se face simțită atât în ceea ce privește pregătirea elevilor, cât și în formarea cadrelor didactice. La nivelul pregătirii elevilor, companiile se implică atât în procesul de admitere la SGK, cât și în stabilirea conținutului programei de studiu. Un element distinctiv al SGK îl constituie interesul acordat de companii formării cadrelor



didactice, concretizat în oferirea oportunităților de formare continuă și schimburi de experiență cu profesori omologi din străinătate.

Un alt punct tare al SGK îl constituie **calitatea ridicată a infrastructurii școlare**, datorată agenților economici care au dotat sălile de clasă, cabinetele și laboratoarele cu echipamente tehnice, unelte, mașini și utilaje tehnice, calculatoare, proiectoare, soft-uri și care asigură în mod continuu necesarul de consumabile.

Un avantaj al studiilor la SGK, menționat pe parcursul cercetării de elevii și profesorii intervievați, îl reprezintă **garantarea unui loc de muncă după absolvire**. Numărul mare de ore de practică și calitatea formării, puternic influențată de activitatea practică desfășurată direct la angajator, reprezintă avantajele ce însoțesc certificatul de calificare, cu recunoaștere internațională.

### Puncte slabe

**Pregătirea și motivarea profesorilor** constituie una dintre dificultățile identificate pe parcursul cercetării, unul dintre factorii determinanți fiind nivelul scăzut al salariilor. Una dintre componente este adresată de reprezentanții Clubului German, care au identificat nevoia de formare/ perfecționare a cadrelor didactice.

**Nivelul de calificare obținut** în urma absolvirii Școlii Profesionale Kronstadt, inferior celui obținut după absolvirea unui liceu teoretic sau tehnologic, este catalogat drept un aspect deficitar, care influențează deciziile elevilor de a nu urma școala profesională. Astfel, după terminarea celor 4 ani de învățământ tehnic, nivelul de calificare la absolvire este ISCED 4 și oferă alternativa directă a înscrierii la bacalaureat și chiar continuarea studiilor la facultate. În schimb, cei care termină școala profesională, obțin nivel de calificare mai slab – ISCED 3, iar dacă își doresc să continue studiile, aceștia trebuie să se înscrie la un liceu seral.

### Elemente de succes

Dintre elementele distinctive ale SGK, care asigură succesul modelului, menționăm:

- implicarea și împărțirea responsabilității între actorii publici și cei privați. Dacă primii asigură cadrul necesar funcționării școlii din punct de vedere administrativ și al resurselor umane implicate în procesul educațional, cei din urmă se implică mai ales prin susținere financiară și prin transferul *know-how*-ului specific modelului de management de la nivelul companiilor. Implicarea agenților economici în susținerea financiară și logistică a școlii, precum și asigurarea orelor de practică și, mai apoi, a unui loc de muncă pentru fiecare elev, sunt considerate rezultatele măsurabile ale calității standardelor specifice învățământului profesional bazat pe modelul cu practică la locul de muncă.

- obținerea unui loc de muncă imediat după absolvire. Posibilitatea ocupării unui loc de muncă în meseria pentru care elevii s-au pregătit, imediat după absolvire, direct la angajatorul cu care elevii au avut contract de practică, reprezintă

un mecanism de incluziune și de adaptare a competențelor solicitate de piața muncii și un avantaj competitiv pentru SGK, ca furnizor de forță de muncă înalt calificată.

Preluarea modelului de management al SGK și a inițiativei Grupului Economic German trebuie realizată prin adaptarea acestuia la specificul economiei locale din regiunea din care școala profesională/liceul tehnologic face parte. Acest parteneriat public-privat presupune dialogul și comunicarea potențialului și nevoilor fiecărui actor în parte, în vederea atingerii obiectivelor de dezvoltare locală, prin formarea de resurse umane calificate și crearea de locuri de muncă la nivel local.

### BIBLIOGRAFIE

- Heinz, Walter R., *Youth Transitions in an Age of Uncertainty*, in “Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas”, USA and Canada, Routledge, 2009, pp. 3–14.
- MacDonald, R., *Youth Transitions, Unemployment and Underemployment*, in “Journal of Sociology”, vol. 47, no. 4, 2011, pp. 427–444.
- Marques, A. P., *Unequal Itineraries for Graduates: A Typology of Entrance into Labour Market*, in “Academic Journal of Interdisciplinary Studies”, vol. 4, no. 1, 2015, pp. 19–26, available online at <http://www.mcses.org/journal/index.php/ajis/article/view/6329>.
- Naghi, D.-I., *Young Graduates Are Looking for Jobs! Between Education and the Labour Market*, in “European Journal of Social Sciences and Education”, vol. 1, no. 2, 2014.
- Preoteasa, A. M., *Labor market integration of vulnerable groups*, in “Journal of Community Positive Practices”, no. 4, 2011.
- Petrescu, C. (coord.), Lambriu, M., Palade, E., Neagu, A., Stănilă, G., *Învățământul profesional și tehnic. Provocări și perspective de dezvoltare*, Raport de politică publică, 2016, disponibil online la <http://iccv.ro/sites/default/files/Raport%20Invatamant%20tehnic%20si%20profesional.pdf> și [http://taraluiandrei.ro/files/2016/Raport%20IPT\\_11nov.pdf](http://taraluiandrei.ro/files/2016/Raport%20IPT_11nov.pdf).
- Teichler, U., *Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative Graduate Survey*, in “European Journal of Education”, vol. 42, no. 1, 2007, pp. 11–34.
- Teichler, U., *Diversification? Trends and Explanations of the Shape and Size of Higher Education*, in “Higher Education”, vol. 56, no. 3, 2008, pp. 349–79, available online at <http://link.springer.com/10.1007/s10734-008-9122-8>. Retrieved June 26, 2014.
- Trow, M. A., Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII, în Altbach, P. (ed.) *International Handbook of Higher Education*, Kluwer, 2005.
- Vlaston, S., *Școala profesională românească, între un trecut eșuat și un viitor incert*, 2011, disponibil online la <http://www.contributors.ro/politica-doctrine/scoala-profesionala-romaneasca-intre-un-trecut-esuat-si-un-viitor-incert/>.
- Voicu, B., Tufiș, C., Voicu, M., *Absolvenții recenți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii*, București, DOCIS/ACPART, 2010.
- Voicu, B., Vasile, M., Inegalitățile rural-urban și masificarea educației superioare din România, în Hatos, A., (edited), *Educație și excluziune socială*, Iași, Institutul European, 2009.
- \*\*\* <http://www.agerpres.ro/social/2016/08/03/gabriela-petre-cndipt-invatamantul-profesional-in-sistem-dual-este-clar-o-solutie-care-trebuie-promovata-15-27-39>.
- \*\*\* <http://www.sgk.ro/ro/>.

*Qualifying human resources through practical skills training on secondary educational level is a challenge for initial vocational education and training system in the context of economic decentralization and higher education massification. Therefore, the gap between work and education, respectively, between the professional requirements and skills is the result of the lack (crisis) of jobs or the deficit (crisis) of skills? Following the same line of ideas, it is possible that these two overlapping crises to be the result of poor coordination between stakeholders involved in this problem: the education and training providers for the labor market, ministries and representatives of government administration, employers, and not least the young people. Vocational education in dual system designed on the German model, could represent an alternative to relaunch initial vocational education and training in Romania and a better solution for young people's transition towards employment. The key factor of educational dual system is the practical component on which it focuses, developing professional skills of young people directly at the workplace, the following case study aimed to look more closely in these respects, the German Vocational School "Kronstadt" from Braşov being presented as an example of good practice.*

**Keywords:** *initial vocational education and training, educational dual system, youth transition, labor market.*