

PARTENERIATUL CU MEDIUL DE AFACERI – SOLUȚIA PENTRU SUCCESUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC. STUDIU DE CAZ: ȘCOALA PROFESIONALĂ EUROBUSINESS ORADEA¹

GABRIEL STĂNILĂ

În ultimii ani, România se confruntă cu o criză a forței de muncă calificate cu un nivel de studii medii, una dintre cauze fiind și declinul învățământului profesional și tehnic (ÎPT). O soluție de creștere a eficienței ÎPT o reprezintă parteneriatul între mediul de afaceri și unitățile de învățământ, astfel încât acestea din urmă să poată răspunde mai bine la cerințele agenților economici atât în ceea ce privește calificările oferite, cât și competențele pe care le formează. Școala Profesională Eurobusiness din Oradea reprezintă un model de organizare și funcționare a ÎPT în care există un parteneriat solid între mediul de afaceri și unitățile de învățământ.

Cuvinte-cheie: parteneriat public-privat, învățământ profesional, calitate în educație, învățare la locul de muncă.

INTRODUCERE

Parteneriatul public-privat reprezintă încă o necunoscută pentru societatea românească. Potrivit Legii nr. 178/2010, proiectele de PPP au ca obiectiv proiectarea, finanțarea, construcția, reabilitarea, modernizarea, operarea, întreținerea, dezvoltarea și transferul unui bun sau serviciu public, după caz. Studiul de față prezintă un exemplu de succes în ceea ce privește parteneriatul public-privat, reprezentând factorul principal pentru reușita proiectului numit Școala Profesională Eurobusiness Oradea.

Implicarea administrației publice locale reprezintă un factor de succes în cazul Școlii Profesionale Eurobusiness, deoarece ideea de înființare a acestei instituții

Adresa de contact a autorului: Gabriel Stănilă, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Calea 13 Septembrie Nr. 13, București, România, e-mail: gabriel.stanila@gmail.com

¹ Studiul de caz a fost realizat în cadrul proiectului *Învățământul profesional și tehnic. Provocări și oportunități de dezvoltare*, susținut de OMV Petrom. O versiune extinsă a studiului de caz prezentat în articol a fost publicată anterior pe site-ul ICCV: Stănilă, G., Neaguț, A., *Școala Profesională Eurobusiness Oradea. Studiu de caz*, București, 2016, disponibil online la http://iccv.ro/sites/default/files/Studiu%20de%20caz_Oradea.pdf.

de învățământ, alegerea partenerilor dintre colegiile tehnice existente în Oradea, contactarea companiilor și negocierea cu acestea au fost realizate de administrație. De asemenea, sprijinul acordat de administrație prin renovarea spațiilor colegiilor tehnice, prin asigurarea cofinanțării proiectelor în care au fost implicate instituțiile de învățământ au constituit adevărate „*mecanisme de salvare*” ale bugetelor școlilor, permițând folosirea fondurilor pentru dotări sau pregătirea personalului acestora. Decizia de fuziune a Colegiului Tehnic Andrei Șaguna cu Colegiul Tehnic Traian Vuia și crearea unui Colegiu Tehnic de dimensiuni mari (peste 3 000 de elevi), specializat pe calificări din domeniul industrial, având clase cu predare în limba română și în limba maghiară, a fost luată de administrația publică locală pentru a asigura uniformizarea procesului de învățământ și a celui de practică (o companie va încheia un singur acord de practică cu un singur liceu, nu cu două, cum se întâmplă în prezent) și pentru rezolvarea nevoii de forță de muncă calificată în industrie necesară la nivelul municipiului Oradea.

Școala Profesională Eurobusiness – Oradea

Școala Profesională Eurobusiness Oradea (SPE) a fost înființată în 2013, la inițiativa Agenției de Dezvoltare Locală Oradea ca urmare a solicitărilor mediului de afaceri. Propunerea înființării SPE a avut la bază analiza solicitărilor companiilor care își desfășoară activitatea în Euro Business Park Oradea, solicitări care vizau, în peste 90% din cazuri, nevoia de forță de muncă specializată, calificată cu precădere în domeniul industriei electronice și al industriei electrice.

„Au sesizat companiile această nevoie de muncitori calificați. În 2013 a apărut modificarea legislativă privind înființarea școlilor profesionale, și atunci inițiativa a pornit de la noi. Există modelul de succes de la Brașov, al școlii profesionale Kronstadt, numai că acolo inițiativa a pornit de la mediul de afaceri către sistemul public. La noi a fost invers” (reprezentant Agenția de Dezvoltare Locală Oradea).

Ca formă de organizare, Școala Profesională Eurobusiness este un concept de marketing în care sunt implicate administrația publică locală, instituții de învățământ și agenți economici. Conducerea acestei entități–concept este asigurată de un Consiliu de administrație în care sunt reprezentați toți semnatarii protocolului de parteneriat. Protocolul de parteneriat care stă la baza Școlii Profesionale Eurobusiness nu afectează activitatea instituțiilor de învățământ și nu le reduce autonomia. Noutatea în acest demers este legată de forma de funcționare a SPE, în sensul că instituțiile de învățământ partenere pun la dispoziție baza materială (ateliere, săli de curs) și resursa umană (cadre didactice, ingineri, maiștri) pentru clasele școlare derulate de școala profesională. SPE utilizează baza materială și resursa umană a instituțiilor de învățământ partenere, însă propune cifra de școlarizare, numărul de clase și specializările în urma consultărilor care au loc atât în cadrul consiliului de administrație al SPE, cât și cu mediul de afaceri din zonă.

În 2013, Școala Profesională Eurobusiness Oradea cuprindea în structura de parteneriat 4 instituții de învățământ, și anume Colegiul Tehnic Andrei Șaguna, Colegiul Tehnic Traian Vuia, Colegiul Tehnic Constantin Brâncuși și Colegiul Tehnic Transilvania. Începând cu anul școlar 2016–2017, au apărut schimbări de natură instituțională în cadrul Școlii profesionale Eurobusiness, în sensul fuziunii dintre Colegiul Tehnic Traian Vuia și Colegiul Tehnic Andrei Șaguna, dublată de retragerea din parteneriat a Colegiului Tehnic Transilvania. Aceste modificări au la bază decizia Comitetului Local pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social care vizează învățământul profesional și tehnic, și anume comasarea specializărilor. Această comasare impune realizarea, prin intermediul cifrei de școlarizare, a specializărilor dintr-un trunchi comun, astfel încât în cadrul colegiilor tehnice și a școlilor profesionale să existe doar profilurile tehnice, iar clasele de turism și de servicii să fie alocate unor colegii tehnice cu profil industrie alimentară, servicii și turism. În cadrul acestor colegii tehnice de industrie alimentară, servicii și turism vor fi alocate și clasele de contabilitate și gestiune, sau clasele de lucrători comerciali.

Cifra de școlarizare propusă pentru specializările oferite în anul școlar 2016–2017 de către Școala Profesională Eurobusiness Oradea este următoarea: operator la mașini cu comandă numerică – 28 locuri, lăcătuș construcții metalice și utilaj tehnologic – 14 locuri, sculer-matrișer – 14 locuri, electrician exploatare joasă tensiune – 14 locuri, electronist aparate și echipamente – 14 locuri, electromecanic utilaje și instalații industriale – 28 locuri.

Parteneriatului dintre mediul de afaceri și instituțiile publice

Școala profesională Eurobusiness Oradea are la bază un parteneriat între mediul de afaceri și instituțiile publice, prin care mediul de afaceri solicită un număr de locuri pentru elevi, pe baza nevoilor identificate de fiecare companie, iar inspectoratul școlar județean aprobă acel număr de locuri și, implicit, numărul de clase pentru fiecare specializare. Parteneriatul aflat la baza Școlii profesionale Eurobusiness Oradea reprezintă o inovație, în ideea că a reușit să aducă sub aceeași umbrelă administrația publică, mediul de afaceri și sistemul de educație. Inovația adusă sistemului de învățământ profesional și tehnic este aceea a implicării companiilor în activitatea școlii, prin selectarea elevilor pentru practică, prin investiția materială în școală și elev și, mai ales, prin definirea unui profil al absolventului de care fiecare companie are nevoie. Un alt aspect important este legat de implicarea administrației publice locale, din punct de vedere financiar și administrativ (renovarea internatului, renovarea spațiilor Colegiului Tehnic Traian Vuia, renovarea clădirilor Colegiului Tehnic Andrei Șaguna, eliberarea cu rapiditate a autorizațiilor necesare pentru lucrări sau achiziții), în vederea asigurării condițiilor optime necesare desfășurării procesului didactic.

În cazul Școlii profesionale Eurobusiness un factor de succes este reprezentat de parteneriatul cu companiile, deoarece sunt facilitate atât implicarea agenților

economici în ceea ce privește stabilirea cifrelor de școlarizare și a specializărilor, asigurarea dotărilor necesare pentru desfășurarea în bune condiții a procesului de învățământ, cât și implicarea instituțiilor publice, a părinților și a elevilor. Implicarea instituțiilor publice și a elevilor este facilitată prin prisma beneficiilor pe care acest parteneriat le oferă, și anume locul de muncă garantat la absolvirea cursurilor (și, implicit, impozite și taxe plătite de angajator și angajat la nivel local), posibilitatea alegerii unor rute alternative de învățământ pentru absolvenți sau calificarea oferită.

Finanțarea în sistemul de învățământ românesc este realizată pe principiul „per capita”, în sensul că fiecare instituție de învățământ primește fonduri în funcție de numărul de elevi și orientarea școlii este către realizarea cifrei de școlarizare. Această strategie a școlii de a pregăti un număr de elevi, o cifră de școlarizare, nu poate fi apreciată ca un succes în condițiile în care conexiunea cu piața muncii nu este realizată. Prin conexiunea cu piața muncii se înțelege atât relația cu agentul economic în cadrul căruia se va efectua stagiul de practică al elevilor, cât și implicarea agentului economic în activitatea didactică și în activitatea instituției de învățământ.

În conformitatea cu Legea educației naționale, finanțarea este defalcată în funcție de categorii de cheltuieli, și anume: salariile cadrelor didactice sunt suportate integral de la bugetul de stat, cheltuielile legate de utilități și întreținerea imobilelor sunt suportate din bugetul local, în timp ce cheltuielile legate de îmbunătățirea bazei materiale (echipamente, consumabile, mentenanță) sunt suportate de companiile partenere. În cazul Școlii profesionale Eurobusiness toate companiile partenere contribuie la dezvoltarea bazei materiale a instituției de învățământ, asigurând, în funcție de numărul claselor susținute, consumabilele și echipamentele necesare.

Bursa acordată elevilor este în valoare de 200 de lei, oferită elevului de Ministerul Educației. Bursa oferită de companie reprezintă un supliment echivalent cu o bursă acordată de Ministerul Educației, însă elevul o primește pe baza unui contract semnat între părinți și angajator, în care sunt precizate o serie de condiționalități sau obligații ale elevului, dintre care enumerăm: prezența minimă 75% la orele de curs și 90% la orele de practică, implicarea în activitățile desfășurate la practică, comportamentul în interiorul școlii și al companiei în care se realizează practică. Comportamentul elevului în interiorul școlii se referă la: evoluția numărului de absențe, întârzieri la orele de curs sau la orele de activitate practică, neimplicarea în activitățile practice, deteriorarea spațiilor de cazare și/sau masă, fiecare dintre aceste abateri conducând la sancțiunea diminuării sau suspendării bursei, dublată de sancțiunea complementară a trimiterii la ședințe cu psihologul sau consilierul școlar în vederea identificării și soluționării problemelor care determină un astfel de comportament.

Calitate în învățământul profesional și tehnic

Calitatea în învățământul profesional și tehnic reprezintă un aspect foarte important al acestei cercetări, prin prisma rezultatelor pe care un întreg sistem le

obține, prin plus valoarea pe care ar trebui să o ofere absolvenții pe piața muncii. La nivelul municipiului Oradea și al județului Bihor, situația forței de muncă este una atipică, în sensul că angajatorii nu pot acoperi numărul de posturi existente doar cu forța de muncă locală. De aceea, un rol important este jucat de instituțiile de învățământ, care au îndatorirea de a furniza absolvenți foarte bine pregătiți, capabili de a îndeplini sarcinile specifice unui loc de muncă imediat după finalizarea studiilor. În cadrul cercetării au fost intervievați atât reprezentanți ai mediului de afaceri (companii cu care Școala profesională Eurobusiness are protocol de practică), cât și reprezentanții unităților de învățământ care fac parte din Școala profesională Eurobusiness.

Procedura de autorizare și cea de acreditare reprezintă demersuri care nu pot fi efectuate în paralel și de aceea pentru fiecare etapă, care durează 3 ani, este necesară întocmirea documentației și plata taxelor de către instituția de învățământ către bugetul de stat. O concluzie care se desprinde din discuțiile avute cu reprezentanții instituțiilor de învățământ este aceea că acreditarea reprezintă o procedură pur birocratică, consumatoare de resurse mari de timp și de fonduri. Pregătirea documentațiilor durează foarte mult, sunt realizate statistici legate de cursurile predate, materii, număr de ore de studiu și număr de ore de pregătire practică, de numărul cadrelor didactice implicate în actul educațional și pregătirea acestora, fără o orientare concretă asupra rezultatelor procesului educațional. Rezultatele procesului educațional se pot măsura, în opinia respondenților, prin numărul de absolvenți și evoluția lor pe piața muncii. Evoluția pe piața muncii poate fi realizată pe baza verificării după datele personale în Registrul de evidență a salariaților și în bazele de date ale ANAF, iar acest lucru poate fi posibil dacă instituțiile de învățământ primesc accesul de consultare lunară a acestor date. Fără acest demers de verificare, procedura de acreditare devine o formalitate, rezultatele fiind măsurate în numărul de diplome eliberate, nu în calitatea formării oferite. Costurile de acreditare reprezintă un alt aspect deficitar, în sensul că instituția de învățământ finanțată din bugetul de stat trebuie să plătească taxa de acreditare tot către bugetul de stat. În cazul SPE, companiile susțin demersul de autorizare și acreditare achitând aceste taxe, însă practica aceasta nu este unitară și nu poate fi folosită la nivel național deoarece multe școli profesionale sau colegii tehnice nu beneficiază de susținerea mediului de afaceri.

Asigurarea acestor standarde implică resurse materiale pe care instituția de învățământ nu le poate asigura din fonduri proprii. Soluțiile, în acest caz, sunt reprezentate de dezvoltarea capacității de scriere a proiectelor cu finanțare din fonduri europene și implicarea în astfel de proiecte la care se adaugă contribuția companiilor partener. Scrierea și implementarea proiectelor a devenit o soluție de a atrage finanțare după implicarea instituțiilor de învățământ în programul Phare și după experiența respectivă. La nivelul celor 3 instituții de învățământ din cadrul SPE există cadre didactice care în timp și în urma participării la diferite proiecte sau programe au dobândit capacitatea de scriere a propunerilor, iar aceste persoane

constituie nucleul în jurul căruia se formează echipele de scriere a proiectelor și, ulterior, de implementare.

Pregătirea continuă a cadrelor didactice proprii este realizată prin colaborări și participări la cursurile organizate de Casa Corpului Didactic din Oradea și de Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic (DPPD) din cadrul Universității din Oradea. Cadrele didactice își realizează CD-urile obligatorii (credite didactice) mai ales prin cursurile și programele gratuite, însă există și cursuri de specializare contra cost care sunt alese prin prisma numărului mare de CD-uri oferite. Finanțarea acordată de Ministerul Educației pe formula „per capita” (per elev) conduce la situații în care cadrele didactice nu pot participa la cursuri de perfecționare specializate din lipsa fondurilor (ex.: cursuri de mecatronică).

Principalul mecanism de anticipare a competențelor solicitate de piața muncii este reprezentat de implicarea mediului de afaceri în activitatea instituției de învățământ. Implicarea mediului de afaceri se realizează prin parteneriate de practică, oferirea de burse elevilor cu rezultate bune, comunicarea permanentă cu instituția de învățământ, transmiterea de situații punctuale asupra activității elevilor care desfășoară stagii de practică în companie (competențe existente, competențe slab dezvoltate, abilități ale elevilor, atitudini și comportament). Companiile mari au dezvoltate politici de resurse umane care pun accentul pe competențe, abilități și atitudini, de aceea comunicarea cu instituția de învățământ este foarte importantă.

Curriculumul în dezvoltare locală (CDL) este o componentă a Curriculumului Național, care cuprinde orele alocate pentru dezvoltarea ofertei curriculare specifice fiecărei unități de învățământ, ofertă realizată în parteneriat cu agenții economici. Se asigură cadrul pentru realizarea unei instruirii care să permită, în contextul oferit de agenții economici locali, formarea tuturor competențelor tehnice descrise în Standardele de Pregătire Profesională. În orele de CDL alocate prin planurile-cadru de învățământ, se recomandă a se desfășura activități practice/laborator pentru a se realiza situațiile de învățare identificate împreună cu agentul economic partener al unității de învățământ. Se oferă un cadru curricular flexibil care permite adaptarea la nevoile de formare identificate pe baza analizelor pieței muncii, precum și crearea oportunităților pentru rute profesionale individualizate, cu mențiunea că ponderea CDL nu poate depăși 25% din totalul orelor de curs alocate clasei/specializării respective.

În cadrul Școlii Profesionale Eurobusiness din Oradea, CDL-ul este realizat pe baza solicitărilor companiilor partener, pentru a corespunde cerințelor acestora din punct de vedere al pregătirii teoretice și practice a elevilor.

Cadrele didactice

Privită prin prisma parteneriatului care stă la baza Școlii Profesionale Eurobusiness Oradea, organigrama instituțiilor de învățământ nu poate fi explicată în numere absolute, ea variind în funcție de cifra de școlarizare și de specializare. Conform Legii Educației naționale, o clasă nu poate avea mai mult de 28 de elevi,

de aceea toate clasele cuprinse în propunerea cifrei de școlarizare pornesc de la această premisă. Dat fiind specificul școlii profesionale, în paralel cu respectarea prevederilor Legii Educației naționale vor fi respectate Normele metodologice de aplicare a OG 129/2000 privind formarea profesională, care stabilește un număr maxim de 14 cursanți pentru o grupă de practică. În aceste condiții, un calcul simplu demonstrează că pentru o clasă există, în afara cadrelor didactice care predau materiile obligatorii, 2 tutori/profesori de practică, cadre didactice. Acestor cadre didactice li se alătură tutorii de practică desemnați de fiecare companie, aceste persoane fiind în general absolvenți de studii superioare, ingineri, care parcurg un program de tip formator/formare de formatori înainte de a lucra direct cu elevii. De asemenea, în cazul stagiilor de practică realizate de elevi pe echipamente complexe, alături de inginerul-tutore de practică se află în permanență operatorul utilajului sau echipamentului respectiv, pentru a realiza sarcinile sau introduce comenzile și a prezenta practic fluxul operațional și de producție.

În cadrul interviurilor cu reprezentanții celor 3 instituții de învățământ implicate în cadrul proiectului Școala Profesională Eurobusiness, unul din aspectele considerate ca fiind problematice este acela al asigurării resurselor umane calificate atât pentru asigurarea actului didactic, cât, mai ales, pentru asigurarea calității pregătirii practice. Principalele obstacole în realizarea acestui deziderat sunt reprezentate de slaba pregătire pedagogică a cadrelor didactice tinere, salarizare redusă a cadrelor didactice din învățământ comparativ cu sectorul de producție și dificultățile legate de asigurarea finanțării pentru perfecționarea continuă.

„Căutăm în fiecare an cadre didactice. Fără acel modul pedagogic nu poți fi profesor. Am ajuns să păstrăm maiștrii pensionari, pentru că tinerii nu vor să vină din cauza salariilor” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea)

„Absolvenții tineri, inginerii, nu au modulul pedagogic și nu vor să vină în sistemul de învățământ. Salarizarea și slaba calitate a absolvenților de studii superioare se reflectă în numărul mare de suplinitori” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea)

Servicii de orientare și consiliere pentru elevi

Activitatea de consiliere și orientare școlară are ca suport operațional principiile fundamentale ale educației: relația profesor–elev, echilibrul dintre caracterul formativ și informativ, principiul accesibilității. Consilierul este o persoană cu o pregătire adecvată (licențiat în psihologie, pedagogie, sociologie), care desfășoară în școală activitatea de consiliere și orientare școlară și profesională, sprijinind diriginții, părinții, elevii în această activitate. În România acest termen este sinonim cu acela de psiholog școlar. Studiile de specialitate (Drevillon, 1973; Salade și Drăgan, 1998) tratează consilierea și orientarea școlară ca pe o activitate ce intră în sfera:

- serviciilor: consiliere individuală, consiliere de grup, asigurată de psihologi sau pedagogi;

- educației: ora de dirigenție, asigurată de cadrul didactic;
- curriculară: opțional–consiliere și orientare, asigurată de cadrul didactic;
- extra-curriculară: consiliere educațională, asigurată de consilierii educativi, cadrul didactic;
- activității didactice: ora de curs, asigurată de cadrul didactic.

Consilierea și orientarea școlară a elevilor cuprinde trei activități (Jigău, 2000): consiliere pentru orientare profesională și vocațională (descoperirea înclinațiilor, înzestrărilor native și talentelor); consiliere de păstrare în sistemul educațional de învățământ a tuturor elevilor la vârsta adolescenței (trezirea motivațiilor și a stimei de sine); consiliere pentru orientare școlară și profesională în vederea intrării în învățământul superior (luarea unor decizii corecte).

În cadrul instituțiilor de învățământ din cadrul Școlii Profesionale Eurobusiness Oradea există un consilier școlar – psiholog, iar acesta intervine ori de câte ori i se cere ajutorul. Una din problemele semnalate de către reprezentanții instituțiilor de învățământ este cea legată de eficiența psihologului școlar, deoarece acesta realizează orientarea și consilierea pentru elevii a 3 instituții de învățământ. Cea mai mare pondere a activității consilierului este reprezentată de consilierea psihologică, deoarece numărul mare de elevi arondați (conform legii, minim 800) nu permite decât punctual activitatea de consiliere profesională. Orientarea profesională devine, în acest context, sarcina dirigenților, însă aceștia nu au pregătirea necesară pentru a realiza această activitate la un nivel ridicat de calitate. Anual, elevii sunt evaluați de o firmă specializată în selectarea, recrutarea și selecția profesională a forței de muncă, însă acest demers, deși este finanțat de companiile partenere, este considerat insuficient de către instituțiile de învățământ.

„Există consilier școlar, este psiholog. Intervine atunci când i se cere ajutorul, dar trebuie să vă gândiți și la eficiența consilierii în situația în care are 3 școli de care se ocupă. Ar fi nevoie de un consilier în fiecare liceu sau școală” (reprezentant instituție de învățământ).

Infrastructura școlară

Infrastructura de care beneficiază elevii Școlii Profesionale Eurobusiness s-a dezvoltat constant în ultimii ani. Astfel, au fost reabilitate imobilele Colegiului Tehnic Andrei Șaguna și Colegiului Tehnic Traian Vuia și dotate laboratoarele și atelierile atât cu ajutorul companiilor partenere, cât și prin intermediul fondurilor europene. Colegiul Tehnic Constantin Brâncuși este singura instituție de învățământ care nu a fost reabilitată și redotată cu echipamente dintre cele 3 instituții partenere. Dezvoltarea bazei materiale a cuprins reabilitarea clădirilor (atât spațiile de curs, cât și internatul), reamenajarea și dotarea atelierelor, asigurarea consumabilelor pentru activitățile practice. Începând cu anul școlar 2016–2017, Colegiul Tehnic Traian Vuia va prelua CT Andrei Șaguna, instituția astfel creată devenind cel mai mare colegiu tehnic din județul Bihor.

„Baza materială se dezvoltă, după cum vedeți. Acum se lucrează la clădirea aceasta și sper ca în următorii 3 ani să se renoveze și internatul. Atelierele au fost reabilitate și dotate, dar încă sunt neajunsuri” (reprezentant instituție de învățământ).

„Am reușit ca, după 15 ani, să avem atelierele dotate la standarde ridicate, inclusiv cu tehnologii de tip echipamente cu comandă numerică. Astfel, elevul își formează deprinderile pentru echipamente mai mari, mai complexe, dar învață aici baza și învață disciplina muncii, apoi merge la companie. Dar primii pași îi face în atelier” (reprezentant instituție de învățământ).

Conținutul programelor de studii

Programa de studiu pentru învățământul profesional și tehnic reprezintă una dintre problemele majore ale sistemului de învățământ din România. Cadrele didactice consideră programa ca fiind „depășită”, companiile reclamă faptul că „tehnologia evoluează, iar programa nu”, elevii susțin că este „foarte stufoasă și cuprinde informații perimate”. Cercetarea de teren a reliefat aceste poziții față de programa de studiu, alături de o situație paradoxală legată de numărul orelor de practică alocate în funcție de nivel.

Situația paradoxală constă în aceea că nivelul inferior de calificare oferit de instituția de învățământ, și anume nivelul 3 – absolvenții de școală profesională – cuprinde 2 000 de ore de practică, iar nivelul 4 – absolvenții liceului tehnic – 1 000 de ore de practică. În această situație, prezentată mai sus, un muncitor calificat (absolvent de școală profesională) efectuează în timpul școlii un număr de ore de practică dublu față de un tehnician (absolvent de liceu tehnic), care îi este, pe piața muncii, superior ierarhic.

Programa de studiu

Situația reclamată atât de cadrele didactice, cât și de elevi este aceea a obiectelor de studiu denumite „materii de cultură generală” – limba română, matematică, istorie, biologie, geografie. Programa pentru aceste materii este aceeași ca și în cazul liceelor teoretice, deși subiectele la examenul de bacalaureat sunt diferite, în sensul că sunt mai accesibile pentru elevii liceelor tehnice. În această situație, pot fi explicate rezultatele slabe obținute de elevii liceelor tehnice, deoarece elevii acestor instituții de învățământ sunt în mare parte cei care au obținut note foarte mici la evaluarea națională de la sfârșitul clasei a VII-a și care ajung la liceu având serioase lacune în materie de cunoștințe predate în ciclul gimnazial.

„Ideea e că trebuie să vezi realitatea și să te adaptezi. Poate că și noi am vrea să avem copii mai buni, mai sârguincioși. Unii sunt copii care pot fi educați, dar nu pe toți îi poți salva. Ideea e că trebuie să scoți meseriași din ei, și atunci faci meseria cu ei” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Copiii aceștia intră cu nota 1,5 în clasa a IX-a. Pentru noi e o realizare să îl aducem la final la nota 5,5–6 și să știe o meserie... Nu facem critică literară. Aceasta este realitatea care ne diferențiază de liceele teoretice” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Programa școlară este considerată foarte încărcată, având în componență informații și standarde care nu se mai folosesc de două decenii, la care se adaugă prezentarea echipamentelor și a procedurilor scoase din producție de la începutul anului 1990. Un alt aspect important este cel legat de practica elevilor și de echipamentele cu care aceștia intră în contact la companie. Elevii studiază după manuale vechi, programa este depășită iar la practică iau contact cu echipamente de ultimă generație, pe care trebuie să specializeze pentru a le putea folosi după absolvire. Problematika echipamentelor de la companiile în care se efectuează practică versus dotările liceului a fost parțial rezolvată prin dotarea instituțiilor de învățământ cu echipamente noi, o parte din costuri fiind suportate de administrația publică locală, o altă parte din proiectele cu finanțare europeană iar completarea acestor sume și consumabilele au fost oferite de către companiile partenere. De asemenea, acolo unde CDL-ul permite, materia de specialitate este actualizată de către cadrele didactice pentru a evita problemele legate de lipsa de legătură/continuitate între echipamentele prezentate la școală și echipamentele pe care se lucrează fizic la stagiul de practică.

„Am finalizat fișa de descriere a temelor pentru examenul de finalizare a școlii profesionale. Acolo există unități de învățare de la 20 în sus. Metodologiile sunt de 20 de ani, nu sunt actualizate, dar asta nu liceul trebuie să facă, ci Ministerul. Sunt echipamente pe care se face practică de ordinul sutelor de mii de euro, iar noi predăm strungul manual” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Materiale didactice

Manualele pentru materiile generale sunt cele aprobate de Ministerul Educației, neexistând diferențe față de filiera teoretică. În ceea ce privește materiile de profil, aici lucrurile sunt mai complicate. Manualele pentru materiile tehnice lipsesc sau sunt depășite, caietele de practică lipsesc și ele, iar profesorii sunt obligați să utilizeze alte suporturi pentru orele de curs: prezentări PowerPoint, prezentări video, fișe de lucru, schițe tehnice ale echipamentelor și proceselor de producție. Avansul tehnologic, echipamentele folosite de companii, fluxul de producție determină adoptarea unei soluții care prezintă informația în formă aplicată, folosind noțiunile teoretice predate anterior, combinând informațiile teoretice cu demonstrația practică. Astfel, profesorii utilizează în procesul didactic schemele, fișele de lucru cu cote, scale, prezentările video sau Power Point pentru a surprinde aspectele importante ale specializării.

„Nouă nu ni se predă după carte. Aici lucrăm cu schițe, cu desene, se prezintă video multe echipamente ca să înțelegem cum lucrează înainte de a lua contact fizic cu ele” (elev, clasa a X-a, SPE, Oradea).

„La început vedem în poze echipamentele, schematic, apoi învățăm cum se lucrează pe el, ce face. Abia după aceea mergem și lucrăm fizic pe echipament” (elev, clasa a X-a, SPE, Oradea).

Calitatea certificării oferite de instituția de învățământ

Calitatea certificării oferite de instituțiile de învățământ care fac parte din Școala profesională Eurobusiness este considerată a fi una ridicată. Reprezentanții instituțiilor de învățământ și ai companiilor partenere consideră că absolvenții SPE ies pe piața muncii cu un set de competențe bine dezvoltate. Competențele transversale sunt cele asupra cărora există anumite neînțelegeri, în ideea că angajatorii doresc absolvenți care să dețină și competențe ridicate de comunicare și relaționare, sau noțiuni avansate de limbă străină pentru a înțelege instrucțiunile de utilizare a echipamentelor scrise în limba engleză sau germană, iar instituțiile de învățământ susțin că trebuie să învețe elevul o meserie și să se exprime corect, să poată comunica cu cei din jurul lui și să poată executa sarcini specifice la locul de practică și, ulterior, la locul de muncă

„Ce se întâmplă...firmele ar vrea să aibă după 3 ani absolvenți care să știe să facă de toate. Problema e că nu toate firmele sunt dispuse să investească în altă pregătire a proaspeților angajați. Noi îi selectăm, îi pregătim și îi monitorizăm la angajator, să vedem dacă și unde este nevoie să intervenim pe partea de competențe transversale” (reprezentant firmă de recrutare resurse umane, Oradea).

„Dacă e bun pe ceea ce face, putem trece cu vederea că nu comunică la anumite standarde, de exemplu. Oricum, aceste curențe le identificăm în perioada de practică și găsim o soluție în acord cu școala” (reprezentant companie din domeniul electric, Oradea).

„Trebuie să știe să vorbească românește și să stăpânească matematica simplă, dar să învețe materiile tehnice. De asemenea, trebuie să învețe echipamentele cu care și pe care lucrează, să îndeplinească sarcinile specifice la locul de practică și la locul de muncă” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Competențele elevilor

Cunoașterea și dobândirea competențelor specifice și a celor transversale de către elevi reprezintă un deziderat al procesului didactic. În opinia reprezentanților instituțiilor de învățământ din cadrul SPE, elevii dețin competențele specifice și cele transversale minime necesare pentru angajare imediat după absolvirea cursurilor. Cauza existenței unui nivel mai scăzut de competențe transversale ține de „materia brută” avută la dispoziție de instituția de învățământ. În cadrul instituțiilor de învățământ profesional și tehnic sunt repartizați, cu mici excepții, elevii slab pregătiți, cu un nivel redus de cunoștințe, care nu au promovat testarea națională. În aceste

condiții, este firesc ca și procesul didactic să fie mai dificil iar implicarea cadrelor didactice să fie mai mare. Cu toate acestea, există și între cadrele didactice opinii diferite legate de competențele transmise elevilor, în sensul că o parte dintre profesorii susțin că școala ar trebui să transmită doar competențele specifice de bază, iar cealaltă parte susține că școala ar trebui să transmită competențele specifice în totalitatea lor. Angajatorii consideră că este important pentru un viitor angajat să dobândească în școală competențele specifice meseriei, deoarece există posibilitatea de a completa sau dezvolta competențele transversale la locul de muncă. Firmele de recrutare pun accentul pe competențele transversale ale absolvenților, deoarece competențele specifice pot fi dezvoltate prin instruirea de la locul de muncă și prin utilizarea de la început a echipamentelor sau utilajelor pe care vor lucra aceștia.

„Deci, competențele sunt, chiar dacă acești copii în clasa a IX-a nu știu, unii din ei, nici să țină pixul în mână. Că există situații în care competențele transversale nu sunt foarte bine dezvoltate, sunt de acord, dar fiecare companie dorește altceva și atunci e greu să îndeplinești toate aceste solicitări” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Aici trebuie să dobândească competențele de bază. Noi nu putem forma numai pentru o mașină sau numai pentru o întreprindere. Practic, punem bazele, ABC-ul. Agentul economic ar trebui să specializeze pe mașina respectivă” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Ne interesează foarte mult și trăsăturile personale. Testăm, și mai bine angajăm pe cineva mai puțin pregătit tehnic, dar cu potențial. Skill-urile se pot dezvolta sau completa, dar caracterul...mai puțin” (reprezentant HR agent economic, Oradea).

„Ceea ce contează pentru partea de producție sunt competențele tehnice. Aici, și dacă nu le stăpânește foarte bine, putem interveni. Când ai materialul bun, poți face orice” (reprezentant HR agent economic industrie, Oradea).

Relația cu angajatorii

La baza Școlii Profesionale Eurobusiness se află parteneriatul între mediul de afaceri, administrația publică și instituțiile de învățământ. Cu mici excepții, relația dintre școală și angajatori este una considerată a fi una foarte bună. În această situație, colaborarea este una permanentă, mai ales în ceea ce privește pregătirea elevilor pentru piața muncii. Implicarea companiilor este continuă pe tot parcursul anului școlar, începând de la stabilirea numărului elevilor pe care îi vor finanța, continuând cu participarea la elaborarea CLD și apoi selecția elevilor pentru practică și monitorizarea acestora.

„Eu nu pot să spun că am o relație bună sau proastă. Dacă am plângeri de la angajator sau sesizare de la tutorele de practică, mai schimbăm elevii, îi rotim la acel angajator. Dar probleme nu sunt” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Ce să vă spun....avem parteneriat cu toate firmele din parcul industrial. Nu putem asigura numărul de absolvenți de care au nevoie. Numai anul acesta avem 4 noi acorduri de practică. Când o firmă mare îți stă la ușă ca să prezinte oferta elevilor și părinților, nu cred că avem o relația proastă” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Contractele de practică

În principal, companiile în care se efectuează practica activează în industrie, fiind localizate în parcul industrial Euro business Oradea. Dintre companiile care au semnat acordul de parteneriat care stă la baza Școlii profesionale Eurobusiness, și care finanțează (burse pentru elevi, dotare a bazei materiale) instituțiile de învățământ amintim: UAMT, PLASTOR, Emerson, Faist, Celestica, EMSIL, Comau, Comodi, Connect Group. O companie poate susține financiar un număr de elevi, care variază de la 2 până la o clasă de 28, însă există companii care susțin două clase cu specializări diferite.

Contractul se semnează la începutul clasei a IX-a între școală, părinți și agent economic. Acest contract precizează faptul că elevul va primi bursă din partea companiei, care vine în completarea bursei oferite de stat. Condițiile pentru elevi sunt reprezentate de obligativitatea urmării cursurilor și a respectării programului de practică, plus faptul că, după absolvire, se obligă să rămână minim 2 ani la compania care i-a acordat bursă. Compania se obligă să angajeze elevii care au făcut practică, dar nu este obligată să îi angajeze pe toți, ci în funcție de locurile de muncă disponibile la momentul absolvirii cursurilor.

„Contractul nu a fost realizat foarte strict. Elevul se obligă să se angajeze și să rămână 2 ani la agentul economic la care a făcut practica” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Tutorii de practică

Procesul didactic este strâns legat de partea de practică deoarece noțiunile teoretice și practice predate în școală de cadre didactice sunt reluate în cadrul practicii efectuate la angajator de personalul companiei cu atribuții în partea de formare. Pregătirea acestor tutori de practică este foarte importantă, deoarece aceștia trebuie să transmită cunoștințele privind fluxurile de lucru, modul de funcționare al echipamentelor și utilajelor, disciplina muncii și să monitorizeze aplicarea acestor cunoștințe. Responsabilitatea tutorilor este foarte mare, în condițiile în care există un acord de practică, există niște bugete alocate pentru formare și sunt remunerați de companie. Alocarea de personal din partea companiilor pentru monitorizarea elevilor și pregătirea acestora reprezintă un efort din partea agentului economic, atât din punct de vedere financiar, cât și din punct de vedere al resursei umane. Comunicarea continuă între profesorul de practică și tutorele din companie stă la

baza acestei pregătiri a elevilor, deoarece problemele care apar sunt transmise imediat instituției de învățământ pentru completarea informației care lipsește sau pentru monitorizarea elevului.

„Firmele care se ocupă de elevi lucrează cu ei. Nu te ocupi, nu ai. Am avut și firme bugetare unde elevii au venit să spună că la stat se stă. Am mutat elevii la privați, unde nu s-a stat, pentru că timpul costă” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Comaniile au pretenții de la ei pentru că investesc în ei. Acolo se face treabă, motivarea elevilor este alta. Și implicarea angajatorilor este alta, tutorii sunt alții. Elevii sunt testați periodic, participăm la evaluare” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Acești tutori ar trebui să facă un curs de 20–30 de ore ca să cunoască latura aceasta pedagogică. Acest lucru nu există la angajatori și contează cum transmiți informația unui elev” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Noi nu suntem specialiști pe partea de abilități și testare a lor, dar colaborăm cu firmă specializată. Tutorele de practică este, de multe ori, superiorul direct, mai ales ingineri, dar și maiștri. Rolul lor este de a învăța elevii, de a îi familiariza cu echipamentul” (reprezentant HR angajator, Oradea).

Incluziunea absolvenților pe piața muncii

Cele 3 instituții de învățământ din cadrul SPE monitorizează ceea ce se întâmplă cu absolvenții, fiecare diriginte având obligația de păstra legătura cu absolventul până la angajarea acestuia, reieșind că aproximativ 70% dintre absolvenți sunt angajați după absolvire în companiile în care au efectuat stagiile de practică.

„25% dintre absolvenți merg la facultate, 25% lucrează în domeniu, 25% excelează în domeniu, dar restul...fie nu profesază în domeniu, fie abandonează. De aceea, concret, 75% dintre absolvenți sunt angajați imediat după absolvire în companiile în care au efectuat practica” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Cauzele pentru care procentul de 75% nu este mai mare sunt reprezentate atât de migrația pe orizontală a absolvenților (plecarea la alt angajator pe aceeași poziție, dar cu un salariu mai mare), cât mai ales de migrația externă. Lipsa personalului calificat este o problemă cu care se confruntă toți agenții economici din Oradea și județul Bihor, determinând inclusiv schimbarea politicilor de recrutare și angajare, în acest moment fiind acceptați și cei care au plecat la o altă companie și acum doresc să se întoarcă la fostul angajator, și cei care au părăsit țara pentru a lucra temporar în străinătate în agricultură, sau prin crearea unor poziții în interiorul companiilor care să se plieze pe competențele candidaților care aplică pentru un loc de muncă.

„Ar trebui să știți că ne aflăm la 40 km de autostrada M5, care face legătura cu Vestul. Sunt elevi care își găsesc de lucru în Vest și nu îi poți motiva să rămână” (reprezentant agent economic, Oradea).

„Oferta pe piața absolvenților este foarte mică. Nu prea există personal calificat. Sunt foarte puțini, iar cel care îi are îi ține. Noi am schimbat strategia de recrutare, și am introdus un nivel de junior electromecanic, și îi învățăm noi” (reprezentant HR angajator, Oradea).

Un rol decisiv în alegerea unei instituții de învățământ este deținut de familia elevului, care orientează absolventul de gimnaziu de cele mai multe fără a ține cont de aptitudinile sau înclinațiile copilului către un domeniu sau altul. Consilierea și orientarea școlară ar trebui realizată de personal specializat, începând cu ciclul gimnazial, atât pentru elevi, cât și pentru părinții acestora, în vederea îndrumării către domeniile de activitate în care elevul ar avea cele mai mari șanse de reușită.

„Generația aceasta nu mai poate urmări o schiță, nu poate fi atentă la o explicație de la un capăt la altul. În acest context, consilierea și orientarea școlară, realizată de un sociolog sau un psiholog, ar fi mult mai utilă pentru îndrumarea elevului, chiar din clasa a VI-a” (reprezentant firmă de recrutare, Oradea).

„Învățământul profesional și tehnic este văzut atât de profesorii din școli, cât și de părinți, ca un eșec al copilului, ca o pedeapsă. Nu conștientizează că la absolvire au o meserie, o calificare, nu sunt muncitori necalificați” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Implicarea administrației publice și a companiilor este decisivă, altfel lucrurile nu merg. Dincolo de exemplul Kronstadt de la Brașov, noi am plecat de la problemele semnalate de mediul de afaceri și am gândit această structură de parteneriat pentru a rezolva situația nevoii de forță de muncă calificată. Deși am început invers, lucrurile funcționează foarte bine” (reprezentant administrație publică, Oradea).

„În forța de muncă trebuie investit, altfel nu rezolvi nimic. Noi avem perioade de adaptare la locul de muncă și de 1 an de zile. Gândiți-vă că la noi se lucrează în echipă, iar o greșeală înseamnă o structură mai mare decât clădirea aceasta care trebuie trimisă la topit. Și atunci mai bine ajutăm școala să ne trimită absolvenții calificați” (reprezentant angajator, Oradea).

SOLUȚII PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA SISTEMULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT PROFESIONAL ȘI TEHNIC

Soluțiile pentru îmbunătățirea sistemului de învățământ profesional și tehnic, care se desprind în urma cercetării, vizează creșterea finanțării instituțiilor de învățământ, investiția în baza materială și în modificarea programei de studiu,

conștientizarea importanței învățării unei meserii și implicarea administrației publice locale în sprijinirea învățământului profesional și tehnic.

Creșterea finanțării instituțiilor de învățământ constituie primul pas în atragerea personalului bine pregătit și, implicit, în creșterea calității actului educațional. O finanțare mai mare oferă posibilitatea instituției de învățământ să asigure formarea personalului propriu, în funcție de necesități, cât și atragerea în sistemul educațional a proaspeților absolvenți de studii superioare. Un alt aspect legat de finanțare semnalat în cadrul interviurilor este acela al modificării finanțării per elev/finanțării per clasă în finanțare per grupă de elevi în învățământul profesional și tehnic. Finanțarea per grupă de elevi ar oferi posibilitatea atât a asigurării unui nivel mai bun de salarizare pentru profesorii de practică, cât și a completării organigramei cu cadre didactice pentru disciplinele tehnice.

„Ne confruntăm în prezent cu o lipsă a cadrelor didactice specializate, mai ales pentru disciplinele tehnice. Salarizarea redusă determină absolvenții de studii superioare să plece în producție. Apoi este problema că absolvenții buni care vin la catedră nu stăpânesc pedagogia, iar acest lucru trebuie îndreptat prin cursuri, specializări” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Trebuie regândit sistemul de acordare a finanțării școlii. Cel mai bine ar fi să se acorde finanțare per grupă de elevi, nu per clasă. Standardul de calificare te obligă să ai un tutor de practică la 14 elevi, iar o clasă are 28. Al doilea tutor lipsește, pentru că bugetul nu permite angajarea lui. În acest mod am putea să completăm organigrama cu maiștri pentru practică, deoarece acum suntem descoperiți” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Investiția în baza materială a școlii reprezintă un al doilea pas în ceea ce privește îmbunătățirea învățământului profesional și tehnic. Rolul instituției de învățământ este acela de a furniza absolvenți pregătiți pentru cerințele pieței muncii, atât din punct de vedere teoretic, cât, mai ales, din punct de vedere practic. Absolventul unui liceu tehnologic sau al unei școli profesionale trebuie să cunoască teoretic și să aplice practic informațiile/noțiunile/tehnicele predate în timpul studiilor, iar o bază materială solidă și o pregătire practică de calitate nu pot fi realizate fără echipamentele, utilajele și consumabilele necesare. Programa școlară cuprinde informații despre echipamente care nu se mai folosesc în producție de peste 20 de ani, iar manualele școlare de specialitate sunt considerate a fi depășite din punct de vedere al proceselor folosite și echipamentelor existente în industrie în acest moment. Cadrele didactice intervievate consideră că este necesară o revizuire a materiilor și informațiilor pentru învățământul profesional și tehnic dublată de o uniformizare a manualelor și a numărului de ore alocate pentru fiecare materie de studiu în parte.

„Rolul școlii este acela de a forma elevul, de a-l învăța ABC-ul unei meserii în paralel cu dezvoltarea nivelului de cunoștințe. Nu poți să faci practică într-un laborator cu un strung manual din anii '60, iar în fabrică să lucreze pe echipamente cu comandă numerică. Tehnologia se schimbă la 3-4 ani și

nu cere nimeni echipament de ultimă generație – nici nu avem spațiu pentru el, dar e nevoie de investiții. Un micrometru este foarte scump și este foarte util mai ales în producție. Avem promisiuni de la agenții economici că ne vor dota cu ele, dar deocamdată nu le avem în număr necesar” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„În laboratoarele de informatică lucrăm cu Libra, care sunt licențe gratuite. Da, ar fi bine să lucrăm cu CAD, dar acelea sunt licențe plătite și nu ne permitem, deci trebuie să uităm de ele” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

Generațiile sunt din ce în ce mai reduse după 1989, iar eșantionul de selecție al viitorilor elevi se diminuează anual. Necesitatea consilierii și orientării profesionale a elevilor încă din clasa a VI-a constituie o soluție pentru alegerea unui traseu de formare a elevilor, o rută care crește șansele de reușită ale elevului și îl îndrumă pe acesta către domeniile în care abilitățile și deprinderile sale sunt dezvoltate și valorificate.

„Toți părinții vor să își vadă copiii la costum și la birou, fără a vedea că nu au competențe, nu au capacitatea de a ajunge acolo. Eu înțeleg că vor binele copilului, dar trebuie să înțeleagă și dânșii că e mai bine să ai o meserie, că nu toți trebuie să termine o facultate. Sunt absolvenți în producție care au facultate și lucrează ca muncitori calificați” (reprezentant instituție de învățământ, Oradea).

„Consilierea și orientarea profesională ar trebui să se facă din clasa a VI-a. În paralel cu consilierea elevilor ar trebui realizată consilierea părinților, astfel încât aceștia să înțeleagă ce oportunități are copilul și ce capacitate are, de ce e bine să învețe o meserie sau de ce e bine să urmeze o facultate teoretică. Educația părinților este esența acestei consilieri” (reprezentant firmă de recrutare, Oradea).

„În momentul de față nici nu se cunosc multe lucruri despre ce înseamnă, la zi, învățământul profesional și tehnic. Există multe persoane, părinți, profesori, care rețin școala profesională cum era acum 30 de ani. Lucrurile s-au schimbat, tehnologia a evoluat. Este nevoie de o implicare a mass media în prezentarea și popularizarea acestui sistem de educație astfel încât publicul larg să vadă că un sculer matrișer de exemplu sau un electrician nu mai sunt plini de ulei sau de praf, astfel încât să vină elevii către acest sistem de învățământ” (reprezentant companie, Oradea).

CONCLUZII

Puncte tari

Rolul decisiv în demersul de înființare a Școlii Profesionale Eurobusiness a fost acela al autorităților publice locale, care au reușit să aducă la aceeași masă a discuțiilor companiile din Oradea aflate în plină expansiune și instituțiile de învățământ,

apoi să identifice soluțiile pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă calificată și mecanismele prin care tinerii pot să reprezinte o soluție pentru companii. Înțelegerea problemelor companiilor în termeni de resursă umană a constituit punctul de plecare în ceea ce privește decizia înființării SPE, deoarece o școală profesională prezintă următoarele avantaje: termen mai scurt de formare și calificare comparativ cu un liceu tehnic (3 ani vs. 4 ani), număr dublu de ore de practică (2 000 de ore vs. 1 000 de ore), modalitatea de alocare a numărului de zile de practică din săptămână (3 zile/săptămână vs. perioadă compactă de practică în ultimele luni înainte de vacanță), posibilitatea oferirii de burse elevilor din partea companiilor partenere. Reabilitarea bazei materiale a SPE Oradea de către administrația publică reprezintă un alt avantaj al implicării acesteia în buna funcționare a școlii.

Protocolul de parteneriat care stă la baza SPE Oradea presupune implicarea în toate aspectele legate de funcționarea școlii a fiecăruia dintre semnatori: administrația publică reabilitează clădirile și atelierele, companiile selectează elevii pentru practică și dotează atelierele și laboratoarele instituțiilor de învățământ partener, instituțiile de învățământ pregătesc elevii pentru angajare și cadrele didactice proprii pentru a putea asigura o calitate cât mai ridicată a actului educațional.

Fiecare dintre companiile partenere în cadrul SPE Oradea realizează anual, pe baza analizelor interne, o strategie care cuprinde numărul de locuri de muncă preconizate a fi create în anul următor, realizând și un profil al posturilor respective. În funcție de planificarea aceasta, fiecare companie solicită un anumit număr de locuri pentru elevi și anumite calificări școlii profesionale, care, pe baza acestor solicitări de la companii, realizează o planificare a claselor și cifrei de școlarizare pe care le solicită ulterior Inspectoratului școlar județean. Companiile nu numai că solicită un anumit număr de locuri și anumite calificări, ci precizează și câți elevi vor susține în anul școlar următor (în afara celor pe care deja îi susțin, fiind selectați încă din clasa a IX-a pentru stagiile de practică și, implicit, pentru finanțare). Susținerea elevilor de către companii începe în clasa a IX-a și se finalizează la absolvire (clasa a XI-a), cu condiția ca elevul să își respecte obligațiile asumate prin contract (rezultate școlare, prezență, comportament).

Dotarea instituțiilor de învățământ cu echipamente și consumabile pentru laboratoare reprezintă o sarcină asumată de către companii. În procesul educațional sunt folosite, în laboratoarele și atelierele școlii, echipamente pe care elevii vor lucra în timpul efectuării practicii, însă ABC-ul este învățat în atelier, sub supravegherea profesorului de specialitate sau a tutorelui/instructorului de practică. Materia primă pentru echipamente este asigurată de către companii, cu scopul de a avea la absolvire elevi care cunosc procedurile de lucru, echipamentele și circuitele de producție, astfel încât după absolvire elevul să poată începe imediat lucrul în companie pe un echipament cu care este obișnuit.

Fiecare companie își selectează, încă din clasa a IX-a un număr de elevi pe care îi va susține și care vor efectua practica în cadrul acesteia. Agentul economic are datoria de a propune un set de criterii de departajare a candidaților în funcție de

nevoia de forță de muncă identificată în organigrama proprie, și de a participa la procesul de selecție a elevilor în clasa a IX-a. Un punct tare este acela al propunerii de standarde diferite pentru selecție, de orientarea către diferite tipuri de tineri și de alegerea unor indicatori diferiți de către fiecare companie în procesul de selecție a elevilor.

Unul din principalele puncte tari al SPE Oradea este reprezentat de modelul de funcționare, care la bază este un concept de marketing, SPE neavând o formă juridică proprie. Această opțiune permite instituțiilor de învățământ partenere să își păstreze autonomia, calificând numărul de elevi care li se cere pentru disciplinele pentru care au fost solicitate.

Dintre aspectele care diferențiază SPE de celelalte școli profesionale menționăm:

a) Inițiativa de înființare a școlii profesionale a aparținut administrației publice, care a demonstrat deschidere către problemele mediului de afaceri din zonă.

b) Forma de organizare: Școala Profesională Eurobusiness este un parteneriat neinstituționalizat între instituțiile de învățământ, companii și autoritățile publice. Conducerea acestei instituții este asigurată de un Consiliu de administrație în care sunt reprezentate instituțiile de învățământ, companiile partenere și administrația publică locală. Este un „concept de marketing” menit să crească atractivitatea școlilor profesionale prin asocierea cu companiile.

Principalele aspecte care asigură succesul Școlii Profesionale Eurobusiness Oradea sunt: parteneriatul cu companiile, garantarea locului de muncă după absolvirea cursurilor și monitorizarea permanentă a elevilor. Parteneriatul cu companiile constituie un factor de succes deoarece sunt facilitate atât implicarea agenților economici în ceea ce privește stabilirea cifrelor de școlarizare și a specializărilor, asigurarea dotărilor necesare pentru desfășurarea în bune condiții a procesului de învățământ, cât și implicarea instituțiilor publice, a părinților și a elevilor. Implicarea instituțiilor publice și a elevilor este facilitată prin prisma beneficiilor pe care acest parteneriat le oferă, și anume locul de muncă garantat la absolvirea cursurilor (și, implicit, impozite și taxe plătite de angajator și angajat la nivel local), posibilitatea alegerii unor rute alternative de învățământ pentru absolvenți sau calificarea oferită. Monitorizarea continuă a elevilor, atât la școală, cât și în timpul stagiului de practică la companie și solicitarea intervenției specializate ori de câte ori situația o impune (de exemplu în situațiile de tipul: competențe transversale slab dezvoltate, competențe specifice incomplet asimilate, curențe în comportament, performanță școlară sub medie) reprezintă un element care contribuie la creșterea calității absolvenților și la succesul SPE.

Puncte slabe

Primul punct slab este constituit de pregătirea pedagogică insuficientă a cadrelor didactice tinere, situație care îngreunează procesul educațional. Tinerii absolvenți de studii superioare tehnice nu mai sunt tentați să predea, cauza fiind salariile

foarte mici și răspunderea foarte mare a cadrelor didactice. Cadrele didactice tinere au nevoie de pregătire pedagogică atât pentru a putea preda, cât mai ales pentru a putea obține rezultate de calitate în procesul educațional.

Cadrele didactice sunt remunerate la un nivel redus, de aceea fluctuația de personal este mare în cadrul SPE. Aceasta se confruntă și cu o serie de alte neajunsuri în lipsa sprijinului angajatorilor: ieșirile din sistemul de învățământ sunt multe și resursa existentă este fie foarte slab pregătită, fie foarte slab motivată să rămână la catedră.

O parte din echipamentele existente în atelierele SPE sunt învechite sau depășite, de exemplul strungul manual, care a fost înlocuit în companii de strungul cu comandă numerică. Prin urmare, este necesar ca aceste echipamente să fie înlocuite, deoarece elevii nu pot dobândi asimila cunoștințele legate de aparaturi și utilaje noi, atâta timp cât practica se desfășoară cu echipamente învechite.

Standardele vechi și neactualizate constituie o piedică în ceea ce privește sistemul de învățământ profesional și tehnic, acestea generând o serie de disfuncționalități printre care amintim: predarea standardelor vechi și a procedurilor care nu se mai folosesc de la începutul anilor 1990, manuale depășite din punct de vedere al informațiilor cuprinse, schițe ale echipamentelor inexistente în manuale. În aceste condiții cadrele didactice utilizează noi tehnici de predare, printre care: prezentări video ale lecției și echipamentului folosit în producție, utilizarea schițelor și a desenelor tehnice, utilizarea aparatelor manuale de măsurare (șubler, riglă gradată etc.).

BIBLIOGRAFIE

- Bourdieu, P., Passeron, J. C., *Reproduction in education, society and culture*, Sage, 1990.
 Drevillon, J., *Orientarea școlară și profesională*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1973.
 Jigău, M., *Consiliere și orientare. Ghid*, București, CNROP, 2000.
 Salade, D., Drăgan, I., *Orientare școlară și profesională. Compendiu*, București, Editura Paco, 1998.
 Stănculescu, M., Berevoescu, I., *Sărac lipit, caut altă viață!: fenomenul sărăciei extreme și al zonelor sărace în România 2001*, București, Editura Nemira, 2004.
 UEFISCDI, *Studenți, absolvenți și piața muncii*, Raport de cercetare, București, 2015, disponibil online la http://sapm.forhe.ro/wp-content/uploads/2016/04/SAPM_raport_centralizat-final.pdf.

In the last years, Romania is confronting a crisis of qualified labour force (highschool studies), one of the causes being the decline of professional learning. One solution of increasing the efficiency of professional learning system is given by the partnership between school and business environment as so the school responds better to the economy needs, regarding qualifications and competencies it forms. Eurobusiness Professional School of Oradea represents a good example of technical school which shows a strong connection between business environment and school itself.

Keywords: public-private partnership; professional learning, quality in education, workplace training.