



Angajatorii români nu pierd nicio ocazie să se plângă de faptul că nu găsesc forță calificată de muncă. Și pe bună dreptate! Dar iată că nemții nu au deloc această problemă. Ba dimpotrivă! Sistemul lor profesional funcționează ca uns. Cum se poate ca elevii lor să-și dea tot interesul ca să învețe o meserie, în timp ce ai noștri se dau nu-mai pe Facebook și Youtube?

Alexandra Irimiea

## De ce sistemul german profesional nu dă rateuri ca învățământul românesc



N-aș vrea să generalizez, dar mulți elevi din sistemul profesional românesc de învățământ nu se arată deloc interesați de meseria pe care ar trebui s-o învețe în școală. Iar orele de practică sunt mai degrabă un prilej de chiulangeală cronică, decât o ocazie să aplice teoria din clasă. După trei ani de calificări tinerii se întorc acasă la fel cum au plecat, poate cu o diplomă în mână, dar fără vreo perspectivă de angajare. Și nu din cauză că nu-și găsesc de lucru, dar hârtia aceea nu face munca în locul lor. Angajatorii îi văd că nu știu nimic și mulți nu vor să-și piardă timpul învățându-i meserie. Iar cei care totuși o fac, riscă să fie apoi abandonați pentru un angajator care plătește mai bine - fie aici, în țară, fie în străinătate. Și-atunci problema rămâne. De unde găsim antreprenorii români forță calificată de muncă? Să aștepte în continuare ca statul să rezolve această chestiune? Consider că este inutil. Manfred Buck, director de vânzări la fabrica Paul din

Germania are însă o soluție. „Copiați stilul nemțesc și gata, aveți personal calificat”, spune el clar și răspicat. Se poate să fie atât de ușor? Ei bine, haideți să vedem mai întâi cum funcționează sistemul lor și apoi puteți să trageți singuri concluzia.

### Un sistem profesional in house, care nu acceptă pe oricine

În Germania, dacă vrei să înveți o meserie, trebuie să demonstrezi mai întâi că ești motivat. În schimb, în România, ajung aici copiii care nu au luat notă mare la evaluarea națională. Ei „au picat” la profesională pentru că nu „au intrat” la liceu. Mai rare sunt cazurile copiilor pasionați de o meserie, care aleg sistemul profesional cu inima. Și pentru că nu sunt motivați, nici măcar financiar de bursa lunară de 200 de lei, pe care o iau doar pentru prezență, elevii români trec prin școală ca gâsca prin apă, spune o vorbă. Cei care reușesc să termine trei ani,



pleacă acasă cu o diplomă, dar fără prea mare folos, neștiind efectiv meseria. Și-atunci cercul vicios se întreține și se adâncește. Angajatorii români nu pot face producție cum trebuie pentru că nu găsesc personal calificat, iar tinerii nu-și găsesc de lucru și stau la coadă la șomaj. Sau mai rău, trăiesc pe spatele părinților.

Cum se face însă că antreprenorii germani nu se confruntă cu această problemă? Sunt, cumva, tinerii lor mai speciali? În niciun caz. Pur și simplu sistemul nemțesc este cu totul altfel. De fapt, abordarea lor este inversă. Mai întâi găsesc elevi motivați și abia apoi îi învață meseria. După ce termină școala gimnazială, elevii sunt consiliați și își aleg cu grijă un parcurs profesional. Apoi, se gândesc unde le-ar plăcea să lucreze și trimit un CV și o scrisoare de intenție acelei companii. Se face o selecție riguroasă și doar o parte dintre ei vor fi înscriși într-



**Cristoph este nerăbdător să învețe tainele desenului tehnic ca să creeze apoi propriile mașini și utilaj**

un program educațional de trei ani, realizat în parteneriat public-privat. Doar că angajatorii germani nu așteaptă ca statul să le ofere, pe bandă rulantă, muncitori calificați, ci ei investesc în parcursul lor profesional.

„În fiecare an, în septembrie, angajăm 10-15 tineri care au 16-17 ani și îi instruiem aici, în fabrică, timp de trei ani. Ei aplică la noi pentru acest training de lungă durată, iar noi facem o selecție și îi angajăm pe cei mai buni dintre ei. La final, fie rămân la Paul, ca angajați, fie se duc la alte fabrici. Noi avem o anumită fluctuație, un număr de angajați care se pensionează și după trei ani știm care sunt cei mai buni dintre tinerii pe care-i instruiem”, detaliază Manfred Buck.

În sistemul profesional german de învățământ tinerii se duc la școală doar două zile pe săptămână, în rest sunt în fabrică, la program normal de lucru. Și nu stau plictisiți pe telefoane, ci sunt dispuși să învețe și să pună osul la treabă. „Nu avem problema tinerilor care să nu fie interesați, care să stea pe telefoane pentru că au un program de training bine structurat, cu multe de învățat, iar profesorii desemnați îi supraveghează ca să nu piardă vremea”, explică directorul de vânzări de la Paul.

Primesc normă de producție, o masă caldă la cantină și bineînțeles, salariu. Evident, acesta este pe măsura a ceea ce poate oferi elevul fabricii. Așadar, în primul an este remunerat cu 600 de euro, dar apoi nivelul salarial crește, odată cu specializarea lor. „Avem și doi profesori aici, angajați de noi. În primul an elevii învață lucruri de bază despre metal, în anul doi lucrează pe diverse mașini, iar în anul trei sunt repartizați pe secții”, explică Manfred Buck. De altfel, în compania Paul salariul de bază pentru un muncitor calificat este de 2.000 de euro. Iar tinerii nu doar au același program de lucru, ci primesc și același beneficii și zile libere ca toți ceilalți angajați. Și sistemul nu dă greș! În compania Paul este implementat an de an, încă din 1930. La fel și în alte societăți comerciale. Statul german nu le oferă niciun ajutor financiar firmelor, doar le pune la dispoziție elevilor un spațiu public de învățământ pentru cele două zile de teorie. „Acest sistem educațional costă, dar noi vrem să investim bani în tineri. Suntem mândri de faptul că unii dintre ei, la finalul stagiaturii, și-au făcut propriile lor companii și acum sunt partenerii noștri”, mai spune directorul de vânzări.

„Mai întâi învățăm lucrurile de bază, chestiuni mecanice, și după 6 săptămâni trecem pe mașini mari”

Bineînțeles, acest sistem profesional de învățământ se aplică și în celelalte industrii din Germania. Este simplu și eficient. „Puterea Germaniei este de fapt puterea cunoașterii. Țara noastră nu are petrol sau alte bogății, dar avem cunoașterea”, spune cu patos Manfred Buck.

## Ce îi motivează pe tineri?

„Paul este o fabrică extraordinară! Este o fabrică mare din regiunea noastră și aici se construiesc mașini interesante. Mulți dintre prietenii mei din școală lucrează și ei aici”, a declarat cu entuziasm Cristoph, un tânăr de 16 ani, aflat în primul an de stagiatură. Este pasionat de utilaje și mărturisește că abia așteaptă să învețe desen tehnic. „Să începi acest program este grozav pentru că sunt multe lucruri pe care le poți învăța despre mașini și apoi poți să crezi de la zero o mașină nouă și să găsești permanent soluții la câte o problemă. Fiecare zi aici pentru mine e o provocare”, a mai spus el.

Și Julian, un tânăr de 21 de ani, coleg în primul an cu Cristoph, este la fel de entuziasmat. „Mai întâi învățăm lucrurile de bază, chestiuni mecanice, și după 6 săptămâni trecem pe mașini mari, facem foraj, sudăm, etc. Eu vreau să mă specializez în partea electrică din mecanica industrială, să instalez mașini mari. După ce voi termina această stagiatură pot fi trimis să instalez mașini pentru companie, în diverse țări. Cine știe, poate voi fi desemnat să vin în România sau în Croația ca să instalez linii întregi de producție. Asta îmi doresc cel mai mult să fac”, spune el cu patos.

Julian a urmat mai întâi cursurile unui liceu teoretic, iar apoi s-a dus un an să lucreze în Canada, prin programul Work and Travel. Atunci a avut șansa să descopere ce vrea să facă în viață. „Am realizat că îmi doresc un job care să-mi permită să călătoresc mult și în același timp să fac ceva cu mâinile mele,

să mășteresc. Tata este lucrător independent, are propria afacere și instalează mașini, de mai mici dimensiuni, în toată lumea”, a explicat el cu zâmbetul pe buze. De aceea a ales Paul pentru că simte că reprezintă șansa lui de a avea jobul de vis. Are și un sfat pentru tinerii români care doresc să învețe o meserie. „Să învețe limba engleză pentru că este foarte importantă, iar dacă pot, să-și ia un an sabbatic pentru a descoperi ce pasiuni și ce posibilități au. Un alt aspect esențial este să încerce să testeze diverse meserii, pentru o perioadă scurtă - o săptămână, două, ca să-și dea seama care este cea potrivită: de mecanic, de electrician, etc. Abia apoi pot decide ce vor să facă în viață”, a spus Julian.

## Meseria, brătară de aur?

Tinerii din Germania demonstrează că se poate! Haideți să le insuflăm și tinerilor noștri dragostea pentru o profesie pe care să n-o simtă ca pe-o povară, pe care să n-o facă doar pentru bani sau pentru că n-au încotro. Da, e adevărat, stau pe Facebook și nu prea dau pe la școală, dar în definitiv nu este vina lor. Cum îi motivăm noi, ca adulți, să aleagă ceva ce le place și nu să „pice” într-un sistem care nu le e de niciun folos? „Merită să investești în tineri. Avem 40-45 tineri angajați aici, la fabrica noastră, iar acesta reprezintă un procent destul de mare din numărul total de muncitori. Facem o mare investiție în acești tineri și ne bucură”, concluzionează Manfred Buck.

Julian învață în fabrica Paul totul despre cum se instalează mașini de mari dimensiuni

