

„ Partnerstwo strategiczne na rzecz rozwoju system dualnego ”

Przewodnik dla aktorów system dualnego pod redakcją
Anny Block i Iwony Machoń-Pluszczewskiej

„Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.”

Koordynator projektu

Fundacja Krzyżowa
dla Porozumienia Europejskiego

Iwona Machoń-Pluszczewska

Tel.: +48 74 8500123

Mail: iwona@krzyzowa.org.pl

www.krzyzowa.org.pl

Product responsibility

Grone-Schulen
Niedersachsen GmbH

Anna Block

Tel.: 0049 4165 80370

Mail: a.block@grone.de

www.grone.de

Strona projektu: <http://dual.krzyzowa.org.pl/>

Tytuł Projektu: Partnerstwo Strategiczne na rzecz rozwoju systemu dualnego

Numer Projektu: 2014-1-PL01-KA202-003638

Data rozpoczęcia realizacji Projektu: 01.09.2014

Data zakończenia realizacji Projektu: 30.09.2016

Numer Umowy 2014-1-PL01-KA202-003638

Projekt realizowany w ramach

Programu Erasmus+

Akcja 2. Współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk

Partnerstwa Strategiczne

Sektor: Kształcenie i szkolenia zawodowe

Produkt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Erasmus +

Instytucje, które przygotowały rezultatu Projektu:

Anyksciu svetimo pagalbos tarnyba, Litwa

CELF, Dania

Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego, Polska

Grone Netzwerk Hamburg GmbH, Niemcy

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH, Niemcy

Kuratorium Oświaty we Wrocławiu, Polska

Grupa ekspertów współpracujących przy tworzeniu przewodnika:

Martina Borgwardt – Grone Netzwerk Hamburg

Claus Brand Cristensen – CELF, Dania

Dr Jan Kaminski - Kuratorium Oświaty we Wrocławiu

Gabriele Kuspiel – Grone Netzwerk Hamburg GmbH, Niemcy

Aleksandra Królak- Wąsowicz – Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

Alicja Przepiórska – Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

Peggy Weise – Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Aleksandra Wójcik – Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

Daiva Ziogene – Anyksciu svetimo pagalbos tarnyba, Litwa

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu Erasmus+

Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Geneza i cel projektu „Partnerstwo strategiczne na rzecz wspierania systemu dualnego”	6
3. Struktura Przewodnika.....	7
4. Ramy programowe i organizacja prawna systemów kształcenia zawodowego w krajach partnerskich.....	8
4.1. Duński system kształcenia zawodowego (moduł 1 + 2).....	8
4.2. Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego (moduł 1 + 2).....	11
4.2.1 Wprowadzenie.....	11
4.2.2 Niemiecki system edukacji zawodowej.....	11
4.2.3 Dualny system kształcenia w Niemczech.....	13
4.2.4 Ramy prawne funkcjonowania systemu dualnego w Niemczech	13
4.2.5 Partnerzy i zakres odpowiedzialności w dualnym systemie kształcenia....	14
4.2.6 Finansowanie kształcenia zawodowego w Niemczech.....	15
4.3. Litewski system kształcenia zawodowego (moduł 1 + 2).....	17
4.4. Polski system kształcenia zawodowego (moduł 1 + 2).....	20
5. Tworzenie partnerstw i sieci na rzecz dualnego kształcenia zawodowego (moduł 3)..	25
5.1. Wprowadzenie.....	25
5.2. Zasada budowania partnerstw i sieci: definicja, charakterystyka partnerstw i sieci.....	27
5.3. Przykłady dobrych praktyk.....	34
5.3.1. Przykłady dobrej praktyki w zakresie współpracy szkół i przedsiębiorstw	34
5.3.2 Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna.....	35
5.3.3 Działalność organizacji pozarządowych dla wspierania kształcenia zawodowego.....	37
5.3.4 Przykłady działań objętych patronatem.....	38
5.3.5 Inne dobre praktyki.....	39
5.3.6 Wrocław przykładem dobrej praktyki.....	41
5.3.7 Partnerstwa między szkołami zawodowymi.....	42
5.3.8 Przykłady niemieckich partnerstw - Ausbildungsnetzwerk, Grone Netzwerk Hamburg.....	42
6. Metody „profilingu” zawodowego i „matchingu” w doborze par uczniów – zakład pracy do nauki w systemie dualnym (moduł 4).....	44
6.1 Doradztwo szkolne.....	44
6.2. Narzędzia profilingu i pomiaru kompetencji wykorzystywane przez Grone-Schule.....	46
6.2.1. Dobór narzędzi.....	46
6.2.2. Co można mierzyć za pomocą narzędzi?.....	46

6.2.3 Profilowanie - narzędzia pomiaru kompetencji wykorzystywane najczęściej przez Grone-Schule.....	46
7. Metody zapobiegania przerywania kształcenia zawodowego w Niemczech (moduł 5).....	48
7.1. Wprowadzenie.....	48
7.2. Konsekwencje przerywania nauki zawodu.....	50
7.3. Środki zapobiegania przerywaniu nauki zawodu.....	50
7.4 Programy rządowe służące zapobieganiu przerywania nauki zawodu.....	51
7.4.1 Wsparcie/trening ABH.....	51
7.4.2 Kształcenie zawodowe w instytucjach zewnętrznych (spoza gospodarki)	52
7.4.3 ASA.....	53
8. Dobór i rozwój pracowników w systemie kształcenia zawodowego (moduł 6).....	54
8.1. Wprowadzenie.....	55
8.2 Rola nauczyciela zawodowego i szkolenia zawodowego w dzisiejszych czasach...	55
8.3 Metody pracy instruktora nauki zawodu.....	57
8.4 Kluczowe kompetencje instruktora nauki zawodu.....	57
8.5 Możliwości dalszego kształcenia się personelu w szkolnictwie zawodowym.....	60
9. Rekomendacje dla wdrażania systemu kształcenia dualnego.....	61
9.1 Rekomendacje ogólne.....	61
9.2 Rekomendacje dla krajów, które chcą zbudować dualny system kształcenia zawodowego.....	60
9.3 Rekomendacje dla krajów, które chcą wzmocnić istniejący system dualnego kształcenia zawodowego.....	62
9.3.1 Polska	63
9.3.2 Niemcy.....	64
9.3.3 Dania.....	65
9.3.4 Litwa.....	67
10. Bibliografia.....	69

1. Wstęp

Jednym z najważniejszych powodów zawierania partnerstw i sieci między podmiotami mającymi wspólne cele jest bez wątpienia wola współpracy, wymiana doświadczeń i informacji.

„Partnerstwo strategiczne na rzecz systemu dualnego” to projekt, który rozpoczął się w roku 2015 i współfinansowany jest z programu „Erasmus +”. W ramach tego projektu nawiązana została współpraca pomiędzy partnerami z czterech krajów: Niemiec, Danii, Litwy i Polski. Głównym celem tego partnerstwa stało się dzielenie wiedzy i przekazywanie doświadczeń z krajów posiadających zaawansowany i bardzo dobrze rozwinięty dualny system kształcenia zawodowego na rzecz krajów, które dopiero rozpoczynają działania w tym obszarze. Wprowadzenie i stosowanie dualnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego jest bardzo ważnym zagadnieniem z europejskiego punktu widzenia ekonomicznego, ponieważ powszechnie wiadomo, że państwa, w których funkcjonuje system dualny mają najniższy poziom bezrobocia wśród krajów Unii Europejskiej.

Tworzeniu partnerstwa towarzyszyła idea, by wykreować także sieć współpracy na rzecz młodzieży z grupy NEET – zagrożonej wykluczeniem społecznym – by zminimalizować zagrożenie bezrobociem wśród tej grupy społecznej. Idea ta nabrała realnego wymiaru, który nazwaliśmy: „Skuteczna strategia przywracania do społeczeństwa i reintegracji ludzi młodych z grupy NEET.” Obu tym ideom – promocji kształcenia dualnego oraz działania na rzecz osób młodych – przyświecała chęć wymiany doświadczeń, wzbogacenia współpracy ponadnarodowej i obywatelstwa europejskiego partnerów z różnych kręgów kulturowych i językowych. Partnerzy projektu to zaangażowani młodzi ludzie, pracodawcy, szkoły, rodzice, lokalne firmy, instytucje edukacyjne, fundacje. Współpracują i działają ze sobą po to, by stworzyć użyteczny i praktyczny przewodnik w obszarze systemu dualnego, oferujący szereg propozycji elastycznych ścieżek dla młodych ludzi z różnymi potrzebami, kompetencjami i poziomami umiejętności, zapewniających zmienne możliwości kształcenia zawodowego, co z kolei wyraźnie prowadzi do zwiększenia szans młodych ludzi na rynku pracy i kształcenia.

Bazując na obu strategiach: „Partnerstwa strategicznego na rzecz systemu dualnego” i „skutecznej strategii przywracania do społeczeństwa i reintegracji ludzi młodych z grupy NEET”, proponowana Państwu publikacja prezentuje różne metody działania, takie jak profilowanie i dopasowywanie, zapobieganie przerywaniu szkoleń zawodowych, uczenie się przez działanie oraz warsztaty szkoleniowe z konkretnymi modułami, takimi jak: rozwiązywanie konfliktów, budowanie zespołu, komunikacja, mediacje. Przekazujemy także Państwu skuteczne i pogłębione informacje oraz praktyczne wskazówki dla grupy NEET – dla młodzieży z krajów europejskich.

Przewodnik m.in. praktyczne radzi, jak zorganizować edukację w systemie dualnym dla grupy docelowej. Najważniejszą częścią dobrze zorganizowanego systemu dualnego, precyzyjnie ukierunkowanego na rynek pracy jest stworzenie sieci instytucji partnerskich zaangażowanych w proces kształcenia zawodowego. Prezentowany przewodnik zawiera informacje, jak wybrać właściwą instytucję, opisuje formy partnerstwa, zakres i obowiązki partnerów, jak osiągnąć pełne zaangażowanie partnerów i przekonać ich do osiągnięcia wspólnych celów. Wiedza teoretyczna jest potwierdzona przykładami dobrych praktyk z Danii i Niemiec. Bardzo ważne elementy budujące efektywne kształcenie zawodowe to: profilowanie i dopasowanie oraz stworzenie stabilnego partnerstwa: uczeń kształcenia zawodowego - firma. Przewodnik prezentuje te elementy jako przykłady narzędzi stosowanych przez duńskiego partnera. Podobnie, z uwzględnieniem doświadczeń niemieckich partnerów, publikacja pokazuje metody

zapobiegające przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji. W publikacji prezentujemy także materiały dla nauczycieli kształcenia zawodowego, pracodawców, wskazówki do programów rządowych zmierzających do trwałości i ciągłości edukacji i kształcenia zawodowego w systemie dualnym. Opisane zostały także aspekty wyboru nauczycieli w obszarze dualnego kształcenia oraz jego rozwój zawodowy. Ostatni rozdział Przewodnika zawiera rekomendacje dla każdego kraju partnerskiego jako wynik pracy ekspertów projektu i instytucji kształcenia zawodowego.



2. Geneza i cel projektu „Partnerstwo strategiczne na rzecz wspierania systemu dualnego”

W poszukiwaniu dobrych praktyk kształcenia zawodowego inicjatorzy projektu zwrócili się ku dualnemu systemowi funkcjonującemu w Niemczech i Danii. Zaletą tego systemu jest połączenie teoretycznej nauki zawodu z intensywnym systemem praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Edukacja zawodowa w Polsce i na Litwie pozbawiona jest systemowego rozwiązania praktyk w przedsiębiorstwach. Praktyki są tylko elementem dodatkowym i w konsekwencji uczniowie nie dysponują żadnym lub też bardzo znikomym doświadczeniem zawodowym, co znacznie utrudnia znalezienie zatrudnienia - dla ucznia polskiego i litewskiego kontakt z przedsiębiorstwem w trakcie poszukiwania pracy jest pierwszym doświadczeniem tego rodzaju. Anna Kwiatkiewicz uważa, że „propagowanie systemu dualnego lub choćby jego elementów mogłoby unowocześnić polski system edukacji zawodowej i związać go bliżej z realiami rynku pracy.” (A. Kwiatkiewicz „Edukacja zawodowa w niemieckim systemie dualnym”). W związku z pogorszeniem się koniunktury gospodarczej w obecnej chwili w Niemczech dyskutowana jest efektywność organizacji systemu. Potrzebne jest wypracowanie narzędzi, które pozwoliłyby odświeżyć system i dostosować go do aktualnej sytuacji gospodarczej. Partnerzy z Niemiec i Danii podkreślają potrzebę opracowania narzędzi motywujących młodzież do podjęcia i kontynuowania edukacji, jako, że Niemcy i Dania borykają się z problemem odchodzenia ze szkół i kursów przez młodzież bez uzyskania kwalifikacji. Dla systemu polskiego i litewskiego, niezależnie czy będzie on budowany na wzór niemieckiego czy duńskiego systemu dualnego, istotna wydaje się szeroko pojmowana współpraca pomiędzy szkołami i rynkiem pracy. Potrzebę wzmożonej współpracy między instytucjami zaangażowanymi w kształcenie dualne podkreślają jednakże w ankiecie przeprowadzonej na wstępie realizacji projektu także respondenci z Danii i Niemiec (uczniowie, nauczyciele, dyrektorzy szkół zawodowych, pracodawcy, instytucje rynku pracy). Celem projektu była zatem poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy poprzez wypromowanie systemu dualnego, stworzenie narzędzi na rzecz systemu dualnego i rozwój partnerstwa strategicznego działającego dla łagodzenia problemów młodzieży na rynku pracy w Polsce, na Litwie, w Niemczech i w Danii oraz wypracowanie rekomendacji dla instytucji biorących udział w kształceniu dualnym w krajach partnerskich.



3. Struktura poradnika

W pierwszej części poradnika znajdują Państwo wyniki badań przeprowadzonych wśród uczestników systemu dualnego w krajach partnerskich:

- a) uczniów szkół zawodowych z Polski i Litwy oraz młodych ludzi uczących się zawodu w systemie dualnym w Danii i w Niemczech,
- b) nauczycieli szkół zawodowych i dyrektorów szkół,
- c) pracodawców,
- d) instytucji rynku pracy i otoczenia biznesu.

Kolejnym elementem poradnika są ogólne informacje dotyczące systemów kształcenia zawodowego w krajach partnerskich (Dania, Litwa, Niemcy, Polska),

Najważniejszym elementem kształcenia zawodowego, które jest sprawne organizacyjnie, efektywne i adekwatne do potrzeb rynku pracy, jest stworzenie sieci instytucji partnerskich zaangażowanych w proces nauki zawodu. Niniejszy poradnik zawiera informacje takie jak: dobór instytucji, formy partnerstwa, rola i zakres obowiązków partnerów, pozyskiwanie i motywowanie partnerów. Wiedza ta poparta jest przykładami dobrych praktyk z Niemiec i z Polski.

Innymi niezmiernie ważnymi elementami efektywnego kształcenia zawodowego są właściwy profiling zawodowy oraz dobór par uczeń-zakład pracy, które w poradniku zostały przedstawione na przykładzie narzędzi do profilingu i matchingu stosowanych przez partnera duńskiego.

Cennym elementem poradnika jest pokazanie metod i form zapobiegania przerywaniu nauki zawodu na podstawie doświadczeń partnerów z Niemiec. Poradnik zawiera propozycje metod dla pracodawców, nauczycieli zawodu oraz opis programów rządowych, które mają na celu utrzymanie trwałości nauki zawodu przez uczniów z grupy docelowej NEET.

W poradniku poruszone zostały także takie zagadnienia, jak dobór i rozwój personelu zaangażowanego w kształcenie dualne.

Poradnik zamykają rekomendacje dla poszczególnych krajów, wypracowane w oparciu o prace ekspertów oraz o wyniki przeprowadzonej ankiety.

4. Ramy programowe i organizacja prawna systemów kształcenia zawodowego w krajach partnerskich

4.1 Duński system kształcenia zawodowego (moduł 1 + 2)

- Ramy prawne, główni aktorzy i systemy finansowe

Opracowanie: Claus Brandt Kristensen, Koordynator międzynarodowych projektów w Centrum Edukacji Zawodowej Lolland-Falster (CELF)

Wprowadzenie

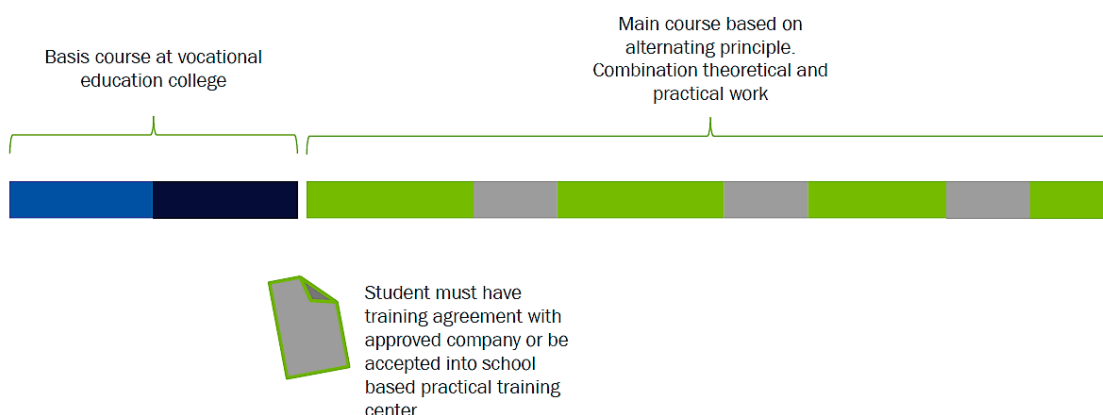
Duński system kształcenia i szkolenia zawodowego działa na zasadzie systemu dualnego. Ale co to jest system dualny? Jedna z definicji może być następująca:

Edukacja Zawodowa odbywa się w firmie, w której uczeń jest zatrudniony jako praktykant.

Podczas szkolenia w firmie istnieją okresy: nauki i różnego rodzaju szkoleń oraz nauka w tak zwanych szkołach zawodowych - czyli technikach, szkołach zawodowych, łączonych szkołach, szkołach rolniczych itp.

Edukacja zawodowa kończy się testem / egzaminem końcowym - jeśli uczeń go zda, otrzyma certyfikat ukończonego stażu.

Szkic 1 – schemat kształcenia zawodowego w Danii



Opis schematu:

Dwa pierwsze okresy to kurs podstawowy kształcenia zawodowego.

Kolejne okresy to – główny kurs oparty na systemie stażowym – połączenie pracy teoretycznej i praktycznej.

W drugim etapie kształcenia uczeń musi mieć umowę szkoleniową z zatwierdzoną firmą albo musi być przyjęty do szkoły bazującej na centrum praktycznej nauki.

Niebieski kwadrat – college kształcenia zawodowego – kurs podstawowy, część 1

Granatowy kwadrat – college kształcenia zawodowego – kurs podstawowy – część 2

Szary kwadrat – college kształcenia zawodowego – kurs teoretyczny – część główna

Zielony kwadrat – zatwierdzona firma – kurs praktyczny – część główna

Definicja ta działa dobrze na poziomie mikro, ale nie daje nam obrazu na poziomie całego systemu i programu duńskiego modelu dualnego. Na poziomie programu, możemy zajrzeć do schematu 1, w którym ukazany jest standard duńskiego systemu dualnego z jego różnymi elementami kształcenia i szkolenia¹.

¹ UVM

Teraz mamy już lepszy obraz systemu duńskiego w skali mikro i na poziomie programowym. Warto wskazać te miejsca w rozumieniu programowym, które różnią duński system dualny od innych systemów. W naszym systemie pierwsze 20 lub 40 tygodni oparte są na czystej szkole i praktykanci chodzą do niej w zablokowanych okresach. Ważne jest, aby wspomnieć, że kształcenie w szkole opiera się na pracy teoretycznej, lecz edukacja w klasach jest połączona z praktycznym szkoleniem na warsztatach. Dlatego szkolne warsztaty są duże i dobrze wyposażone.

Jednak, mimo tych wyjaśnień, nadal nie mamy pełnego zrozumienia duńskiego systemu dualnego, więc kolejne trzy rozdziały koncentrują się na ramach prawnych, na głównych aktorach i systemach finansowych.

Ramy prawne:

W poniższym rozdziale przedstawiamy ramy prawne dla duńskiego systemu dualnego przy pomocy linków do oficjalnych stron duńskiego ustawodawstwa:

Ramy prawne:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=170605>

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164559>

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=172904>

<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=172818>

Zarządzenia:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164802>

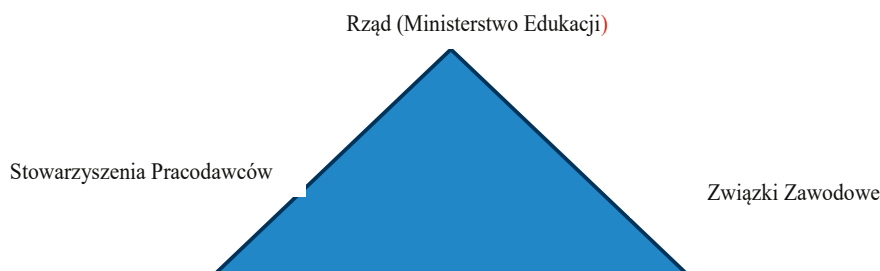
dla każdego z etapów edukacji²

Główni aktorzy:

Aby zrozumieć duński model systemu dualnego powinniśmy przyjrzeć się historii duńskiego rynku pracy. Pod koniec XIX wieku duński rynek pracy charakteryzował się nieustającymi konfliktami między pracodawcami a pracownikami, których reprezentowały odpowiednio - stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe. Rozwiązaniem konfliktu stało się podpisanie w 1899 roku „Głównej Umowy”, w której zawarto reguły i prawa na duńskim rynku pracy, które respektowane są do dziś.

„Główna umowa” stworzyła rynek pracy, który regulowany jest bez ingerencji ze strony rządu. Jest to również widoczne w obszarze regulacji rządowych odnoszących się do rynku pracy, w tym do kształcenia i szkolenia, gdzie główną rolę odgrywają trójstronne negocjacje, a w przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego – sformalizowana struktura komisji

Główne strony:



² https://www.retsinformation.dk/Forms/R0930.aspx?q=bekendt_%c3%b8relse+om+erhvervsuddannelse+til&col=b&smode=simpel

Duński parlament (Folketing)

- określa ogólne ramy zarządzania, struktury i celów;

Ministerstwo Edukacji

- powołuje rady kształcenia zawodowego,
- tworzy rozporządzenia edukacyjne poprzez doradztwo rad dotyczące na przykład struktury edukacji czy treści merytorycznych;

Związki Zawodowe

- określają szczegółowe treści programów edukacyjnych i szkoleniowych,
- zatwierdzanie przedsiębiorstw na praktyki;

Szkoła

- pomaga uczniom zdobyć umowę szkoleniową,
- odpowiada za części teoretycznej edukacji;

Przedsiębiorstwa

- oferują umowy szkoleniowe,
- odpowiedzialny za realizację celów podczas kursu głównego;

Komisje Oświaty

- doradztwo dla szkół w zakresie planowania i pomoc w rozwijaniu współpracy z lokalnym handlem i przemysłem.

Schematy finansowe

Jak opisano powyżej, duński system kształcenia zawodowego oparty jest na systemie dualnym, w którym na przemian odbywa się szkolenie w szkole i w przedsiębiorstwie. Rząd finansuje obie te formy: zarówno kształcenie w szkołach, jak i w przedsiębiorstwach, także szkolenia na stanowisku pracy. Praktykanci otrzymują wynagrodzenie stażowe, zarówno podczas okresów nauki w firmie i szkole, jak i na głównym kursie.

Finansowanie szkoleń w szkołach/kolegiach:

W 2011 roku rząd Danii wydał łącznie 7.165.000 koron duńskich (963 milionów euro) na kursy przygotowawcze i kursy główne. Znaczna część tych środków została rozesłana do szkół zgodnie z zasadą „taksometru”, przy czym finansowanie jest powiązane z niektórymi wskaźnikami aktywności, na przykład liczby „pełnoetatowych” uczniów, w wysokości kwoty przyznanej na jednostkę. Oprócz stawki liczonej zasadą „taksometru”, instytucje kształcenia zawodowego otrzymują również roczne dofinansowania na przykład na utrzymanie budynków, wypłaty wynagrodzeń itp.

Finansowanie szkoleń w firmach

Wszyscy pracodawcy, zarówno publiczni, jak i prywatni, płacą składki na fundusz zwany „system refundacji pracodawców” (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag - AUB), niezależnie od tego, czy prowadzą oni staże dla uczniów czy też nie. W 2016 roku wszyscy pracodawcy są zobowiązani zapłacić roczną składkę w wysokości 2 775 DKK (373 EUR) na jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Fundusze te są następnie alokowane do miejsc pracy uczniów, tak aby pracodawcy nie musieli pokrywać tych kosztów samodzielnie. Pracodawcy otrzymują zwrot kosztów płac w okresach szkoleń opartych na edukacji szkolnej.³

³ Ibid.: p. 43

4.2 Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego (moduł 1 + 2)

ramy prawne, główni aktorzy, finansowanie

Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig,

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

4.2.1 Wprowadzenie

Niemcy są jednym z tych europejskich krajów, w których uczenie się w procesie pracy jest tradycyjnym elementem kształcenia zawodowego. Kształtowanie umiejętności działania jest celem każdej formy kształcenia zawodowego. Punktami orientacyjnymi niemieckiego systemu kształcenia zawodowego, określanego jako system dualny, są - obok potrzeb i wymogów rynku pracy - także konieczność nabycia przez jednostkę umiejętności, wiedzy i kompetencji niezbędnych do skutecznego zaistnienia na tymże rynku.

System dualny oparty jest na równoległym kształceniu w szkole zawodowej (wiedza teoretyczna) i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy (bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwem i czynnościami wykonywanymi w danym zawodzie). W tym systemie kształcenie zawodowe jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawców oraz pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego. System dualnego kształcenia zawodowego stosowany jest nie tylko w Niemczech, gdzie aż 69 % uczniów szkół zawodowych i technicznych kształci się w systemie dualnym⁴. System ten obowiązuje również w Szwajcarii (87 % uczniów), Czechach (58 % uczniów), na Węgrzech (37 %) i w Holandii (33 %).

Niemiecki dualny system kształcenia zawodowego bazuje na kilku podstawowych decyzjach społecznych:

- wszystkim absolwentom szkół ogólnokształcących powinno się umożliwić naukę zawodu,
- aby osiągnąć ten cel, wspólnie z przedsiębiorcami opracowana została strategiczna koncepcja wdrożenia kooperacyjnego systemu kształcenia zawodowego, zwana dualnym systemem kształcenia,
- w kooperacyjnym modelu kształcenia zawodowego sektor państwowy (rząd i szkoły) uznają sektor prywatny za równouprawnionego partnera,
- rolę poszczególnych partnerów kooperacyjnego systemu dualnego określa prawnie „Ustawa o szkolnictwie zawodowym”⁵.

Nauka pierwszego zawodu odbywa się w zawodach uznanych przez uprawnione organy państwowe według ujednoliconych standardów krajowych. Rola państwa sprowadza się tutaj jedynie do wąskiej funkcji organizacyjnej i regulującej.

4.2.2 Niemiecki system edukacji zawodowej

System edukacji ogólnej leży w Niemczech w głównej mierze w kompetencji poszczególnych krajów związkowych (włącznie z kulturą, tzw. wyższość kultury krajów związkowych). Ma to w konsekwencji fakt, iż systemy edukacyjne poszczególnych krajów związkowych częściowo

⁴ Dane niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (Industrie- und Handelskammer, 2012)

⁵ Berufsbildungsgesetz, Ustawa o szkolnictwie zawodowym, weszła w życie 01.09.1969 r., ostatnia nowelizacja obowiązuje od 01.04.2005. Reguluje w Niemczech wszystkie kwestie związane z kształceniem zawodowym, a więc podstawy systemu dualnego (Duales System), przygotowanie zawodowe (Berufsbildungsvorbereitung), doksztalcenie (Fortbildung) oraz rekwalifikację zawodową (berufliche Umschulung)

bardzo się od siebie różnią. Aby zapewnić przynajmniej minimum jednolitości systemów edukacyjnych wszystkich landów, powołana została tzw. **Stała Konferencja Ministrów Kultury**⁶, która obraduje od trzech do czterech razy w roku i ustala wspólne ramy i trendy. W obszarze kształcenia zawodowego rząd posiada kompetencje do koordynowania nauki zawodu w firmach, kraje związkowe zaś kompetencje dotyczące nauki zawodu w szkołach i tym samym są organem zarządzającym szkołami zawodowymi.

Obowiązek szkolny trwa w Niemczech od 6-18 roku życia w szkołach ogólnokształcących lub w dualnym systemie kształcenia zawodowego. Po ukończeniu 18. roku życia kontynuowanie nauki jest fakultatywne. Niemiecki system edukacji podzielić można na **cztery etapy**:

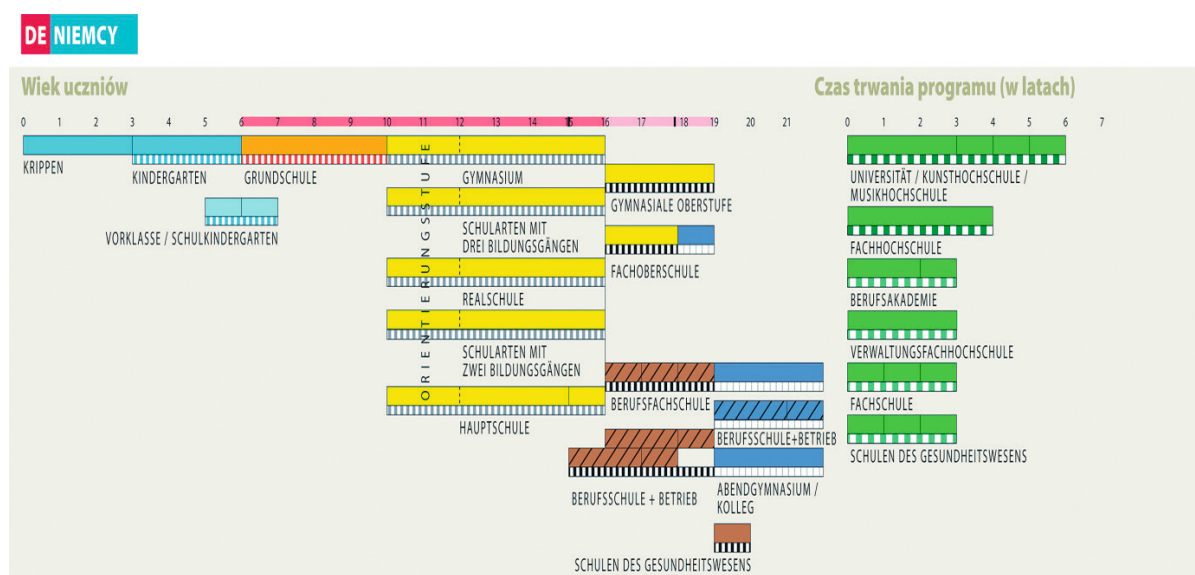
Prymarny, ISCED 1

Sekundarny I i II, ISCED 2 i 3

Postsekundarny, ISCED 4

Tercjarny I, ISCED 5 oraz programy badawcze ISCED 6

Wykres 1. Niemiecki system edukacji (źródło: www.eurydice.org.pl)



- | | | | |
|--|---|--|--|
| | Wczesna edukacja i opieka (nie podlega ministerstwu edukacji) | | Szkolnictwo średnie ogólnokształcące |
| | Wczesna edukacja i opieka (podlega ministerstwu edukacji) | | Szkolnictwo średnie zawodowe |
| | Szkolnictwo podstawowe | | Szkolnictwo policealne |
| | Jednolita struktura (ISCED 1 +2) | | Szkolnictwo wyższe (w pełnym wymiarze) |

Według klasyfikacji ISCED:

- | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--------------------------------------|--|---------------|--|--|--|---------|--|----------|--|----------|
| | ISCED 0 | | ISCED 1 | | ISCED 2 | | ISCED 3 | | ISCED 4 | | ISCED 5A | | ISCED 5B |
| | Obowiązek nauki w pełnym wymiarze | | Obowiązek nauki w niepełnym wymiarze | | Dodatkowy rok | | Obowiązkowy staż zawodowy oraz czas jego trwania | | | | | | |
| | Połączenie nauki i praktyk zawodowych | | | | | | | | | | | | |
| | Studia za granicą | | | | | | | | | | | | |

⁶ Tzw. Kultusministerkonferenz (w skrócie KMK) została powołana do życia w 1948 r. i zakłada kreowanie wspólnej polityki wszystkich krajów związkowych dotyczącej edukacji, wychowania, nauki i kultury. Postanowienia KMK nie stanowią ogólnoniemieckiego prawa, wchodzą w życie w poszczególnych krajach związkowych dopiero po podjęciu decyzji przez rząd danego landu.

Systemy kształcenia są jednolite we wszystkich krajach związkowych na poziomie ISCED, ale różnią się nieco w zależności od typu szkoły i możliwości uzyskania poziomów edukacji ISCED. Dla przykładu Saksonia zrezygnowała z prowadzenia oddzielnych szkół głównych (Hauptschule) i realnych (Realschule) kosztem szkół średnich, tzw. Mittelschule, które prowadzą zajęcia na wszystkich poziomach nauczania. System edukacji Dolnej Saksonii jest w zasadzie klasycznym odzwierciedleniem systemu Hauptschule-Realschule-Gymnasium. Nowością systemu jest wprowadzanie tzw. zintegrowanych szkół zbiorczych, które oferują naukę na każdym z poziomów nauczania od klasy 5 do 13 i dodatkowo prowadzą intensywne zajęcia wyrównawcze dla uczniów z deficytami, np. językowymi. Ten typ szkoły doskonale sprawdza się w regionach z wysokim procentem ludności napływowej i oferuje dzieciom migrantów szanse na zdobycie przynajmniej minimalnego wykształcenia ogólnego umożliwiającego podjęcie nauki w systemie dualnym (Hauptschulabschluss po 9 lub 10 roku nauki).

4.2.3 Dualny system kształcenia w Niemczech

67 % spośród wszystkich osób podejmujących po raz pierwszy pracę to osoby, które po zakończeniu szkoły uzyskały w systemie dualnym zawód uznawany przez państwo. Obecnie na liście zawodów, których zdobycie jest możliwe w systemie dualnym znajduje się około 360 profesji. Możliwość podjęcia nauki w tym systemie nie jest uwarunkowana faktem ukończenia określonego typu szkoły, lecz jest zasadniczo otwarta dla wszystkich. System dualny charakteryzują w szczególności dwie cechy: dwa miejsca nauki zawodu: w zakładzie pracy lub innej uprawnionej instytucji (Bildungsträger, Trainingszenter) i szkole zawodowej. Uczący się jest uczniem zawodu w danym przedsiębiorstwie lub urzędzie i jest oddelegowywany do uczęszczania do szkoły uznanej za zawodową, a więc jednocześnie jest uczniem szkoły zawodowej. Uczeń sam podpisuje umowę z zakładem pracy na zajęcia praktyczne, po czym rekrutuje się do wybranej szkoły na różnym poziomie kształcenia, ale treściowo powiązanej z nauką praktyczną. Kształceniem w zakładzie pracy zajmują się specjalnie do tego celu przeszkoleni instruktorzy.

W zajęciach praktycznej nauki zawodu uczestniczyć może młodzież od 16 roku życia. Nie ma górnej granicy nauki zawodu, choć ograniczeniem może być trudność w znalezieniu praktykodawcy dla osoby starszej.

Podczas gdy w ramach zakładowego kształcenia zawodowego przekazywane są przede wszystkim praktyczne umiejętności fachowe oraz konieczny zasób doświadczenia zawodowego, nauka w szkole zawodowej koncentruje się na przekazywaniu treści teoretyczno-branżowych w danym zawodzie oraz na pogłębieniu i zintensyfikowaniu nauki przedmiotów ogólnych. Okres kształcenia trwa od 2 do 4 lat w zależności od tego, na jaki zawód zdecyduje się uczeń i od tego, jakimi szkolnymi umiejętnościami wstępnymi dysponuje.

4.2.4 Podstawy prawne funkcjonowania system dualnego

Najważniejsze dokumenty bazowe dualnego systemu kształcenia w Niemczech to:

- „Ustawa o kształceniu zawodowym“ (Berufsbildungsgesetz)⁷, która każdemu obywatelowi nadaje prawo do nauki zawodu w systemie dualnym. Wiąże się to z prawem do bezpłatnej nauki w szkole zawodowej (do 25. roku życia, później tylko w programach specjalnych)

⁷ Znowelizowana 01.04.2005 roku (ustawa z 1969 roku oraz ustawa o finansowaniu kształcenia zawodowego zostały znowelizowane i połączone w jedną ustawę). Zapewnia ona szanse edukacyjne wszystkich młodocianych w Niemczech oraz wysoką jakość kształcenia zawodowego niezależnie od pochodzenia i statusu społecznego. Jej nowe zapisy regulują także uznawanie etapów kształcenia zawodowego absolwowanych poza granicami Niemiec, kompetencje Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego (BIBB) w kwestii ustalania regulaminów kształcenia zawodowego oraz modyfikację systemu uznawania zdobytej wcześniej wiedzy (także w systemach nieformalnych) jako elementu regularnej nauki zawodu.

- oraz prawem do zawiazania kontraktu na naukę zawodu i w związku z tym pobierania wynagrodzenia wyznaczonego na poziomie federalnym dla danej grupy zawodowej;
- Ustawa o rzemiośle (Handwerksordnung);
 - Rozporządzenie dotyczące kwalifikacji w charakterze instruktora zawodu (Ausbildereignungsverordnung);
 - Ustawa o ochronie pracy młodzieży (Jugendarbeitsschutzgesetz);
 - Ustawa regulująca strukturę przedsiębiorstw (Betriebsverfassungsgesetz);
 - Ustawa regulująca możliwość podwyższania kwalifikacji (Aufstiegsfortbildungsfoerderungsgesetz);
 - Ustawa o kształceniu zaocznym (Fernunterrichtsschutzgesetz).

4.2.5 Partnerzy i zakres odpowiedzialności w dualnym systemie kształcenia

W proces kształcenia w systemie dualnym zaangażowane są różne podmioty, które przyjmują na siebie różne funkcje i wynikające z nich zakresy odpowiedzialności. Mówimy tutaj o partnerach z trzech poziomów: federalnego, regionalnego oraz z poziomu przedsiębiorstw. Istotnym partnerem jest również uczeń, który sam odpowiada za znalezienie firmy do praktycznej nauki zawodu, za uczestnictwo w zajęciach teoretycznych i w efekcie końcowym – za zdanie egzaminu końcowego.

Poziom federalny – to odpowiedzialność za zasady kształcenia w systemie dualnym. Centralnymi organami państwowymi zaangażowanymi w system dualnego kształcenia zawodowego są dwa resorty: Ministerstwo Badań i Edukacji (Bundesministerium fuer Bildung und Forschung) oraz Ministerstwo Pracy i Gospodarki (Bundesministerium fuer Arbeit und Wirtschaft). Odpowiedzialnością państwa na poziomie federalnym jest ustanowienie ogólnych zasad dotyczących organizacji procesu edukacji – w/w Ustawy o kształceniu zawodowym (Berufsbildungsgesetz).

Zgodnie z zapisami tej ustawy regulaminy nauki ustalane są przez przedstawicieli grup zaangażowanych w proces wymiany pracodawca – pracownik i są wprowadzane w życie przez właściwego ministra na szczeblu federalnym (najczęściej jest to minister gospodarki). Załącznikiem do ustawy jest obowiązująca klasyfikacja zawodów – system dualny pomija służbę cywilną oraz niektóre zawody z resortu zdrowia. Ze środków federalnych finansowane są programy specjalne poszczególnych ministerstw federalnych odpowiedzialnych za grupy docelowe biorące udział w systemie edukacji, wspierające kształcenie zawodowe, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży z trudnym dostępem do systemu edukacji, z problemami w nauce i zagrożonej wykluczeniem. Ponadto programy dla osób niepełnosprawnych, programy wyrównywania szans edukacyjnych dla młodzieży z nowych landów, międzynarodowa wymiana młodzieży, wspieranie uczniów szczególnie uzdolnionych, utrzymywanie pozazakładowych miejsc praktycznej nauki zawodu (np. firmy symulacyjne⁸), innowacyjne programy edukacyjne. Ze środków tych utrzymywane są struktury komórki organizacyjnej Ministerstwa Edukacji – Bundesinstitut fuer Berufliche Bildung – odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe.

Poziom krajów związkowych – to odpowiedzialność za programy, praktyki i egzaminy. Ponieważ wdrażanie dualnego systemu kształcenia odbywa się na poziomie krajów związkowych, regulują one jego kwestie zgodnie ze swoją wewnętrzną polityką regionalną. Do takiej niezależności krajów związkowych przyczynia się pochodzenie środków finansowych na kształcenie dualne. Pochodzą one bowiem zarówno z budżetu landów, jak i z funduszy przedsiębiorstw. Kształcenie teoretyczne w szkołach zawodowych opłacają landy, natomiast kształcenie praktyczne – przedsiębiorstwa. Kraje związkowe opłacają ze swoich budżetów koszty personelu zatrudnionego

⁸ Środki na utrzymywanie firm symulacyjnych zostały znacznie zredukowane w 2012 roku.

w oświacie oraz koszty bezpośrednio związane z edukacją (pomoc i materiały do nauki). Na poziomie krajów związkowych ważną rolę pełnią izby przemysłowo-handlowe i rzemieślnicze, których zadaniem jest czuwanie nad prawidłowym procesem wdrażania przepisów federalnych dotyczących kształcenia zawodowego. W szczególności izby certyfikują kwalifikacje, tzn. opracowują – w porozumieniu z zakładami pracy – wytyczne dotyczące kształcenia oraz zawartość programów nauczania w danym zawodzie⁹. W gestii izb jest również przeprowadzanie egzaminów zawodowych, tzn. powoływanie komisji egzaminacyjnych i wydawanie stosownych certyfikatów i świadectw. Członkami komisji egzaminacyjnych są przedstawiciele izb, szkoły i zakładu pracy, którzy muszą posiadać stosowne uprawnienia egzaminatorów. Izby świadczą ponadto usługi pośrednictwa pomiędzy zakładami pracy a uczniami poszukującymi miejsca na naukę zawodu.

Poziom przedsiębiorstw – to odpowiedzialność za praktyczną naukę zawodu. Praktyczna nauka zawodu w przedsiębiorstwie trwa zazwyczaj 3 lata (po maturze lub studiach wyższych okres ten jest skrócony ustawowo do 2 lat) i odbywa się przez maksymalnie 4 dni w tygodniu lub w systemie modułowym (np. 6 tygodni w szkole, 6 miesięcy w zakładzie pracy). Firmy oferujące miejsca do nauki zawodu wywodzą się głównie z sektora MSP. Praktyka ma ustalony program, a jej przebieg jest na bieżąco monitorowany. W dzienniku praktyk jest zapisywany co tydzień szczegółowy raport z zajęć. Na koniec praktyki dzienniczek jest podpisywany przez opiekuna i zostaje przedłożony w odpowiedniej izbie na cztery tygodnie przed przewidzianym terminem egzaminu. Zakłady pracy pokrywają koszty wynagrodzenia brutto uczniów zawodu oraz ewentualne własne programy doszkalcące.

4.2.6 Finansowanie edukacji zawodowej w Niemczech

Założenia finansowania¹⁰

Finansowanie systemu kształcenia zawodowego w Niemczech opiera się na mieszanym systemie finansowania z różnych źródeł, zarówno państwowych, jak i prywatnych. Źródłami finansowania mogą być:

1) Środki publiczne:

a) Na poziomie federalnym:

- Ministerstwo Oświaty i Badań Naukowych,
- Ministerstwo Gospodarki i Technologii,
- Urząd Pracy

b) Na poziomie krajów związkowych:

- ministerstwa poszczególnych krajów związkowych odpowiedzialne za pracę, gospodarkę, oświatę i kulturę

c) jednostki samorządu terytorialnego

d) Unia Europejska

2) Środki prywatne:

a) zakłady pracy,

b) związki zawodowe,

c) izby przemysłowo-handlowe i rzemieślnicze,

d) zrzeszenia branżowe,

e) instytucje prywatne, jak fundacje, stowarzyszenia i sponsorzy.

⁹ Na poziomie regionalnym dochodzi do definiowania szczegółowych zasad organizacji procesu edukacji zawodowej i zawartości treściowej i godzinowej programów nauki danego zawodu z podziałem na zajęcia teoretyczne i praktyczne (zgodnie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji). Plan praktyk musi być zgodny z programem nauki w szkole i wymaga doskonałej koordynacji czasowej.

¹⁰ Procesy edukacji mają miejsce w wielu dziedzinach życia, w instytucjach publicznych i prywatnych, ale również i poza tymi systemami. Jednocześnie zadania i pakiet usług instytucji szkoleniowych są bardzo zróżnicowane. Z tego powodu nie ma możliwości przygotowania wymiernych statystyk monetarnych, które obrazowałyby rzeczywiste wydatki na edukację. Stąd wykazywane koszty edukacji na wszystkich poziomach ISCED koncentrują się na przedstawieniu kosztów personalnych, rzeczowych oraz wydatków na inwestycje.

Finansowanie nauki w szkolnictwie ogólnym i teoretycznej nauki zawodu w systemie dualnym odbywa się z podatków krajów związkowych i gmin. Kraje związkowe finansują kwestie związane z funkcjonowaniem wewnętrznym szkół (np. dyrekcja szkoły, zatwierdzanie programów nauczania, kształcenie i wynagrodzenia nauczycieli), a ze środków gminnych finansowane są zewnętrzne sprawy szkół, jak np. wyposażenie, utrzymanie, renowacja budynków szkolnych, administracja, zakup materiałów nauczania.

Środki prywatne pochodzące z zakładów pracy i ich otoczenia przeznacza się na pokrywanie wynagrodzeń brutto dla uczniów systemu dualnego, kosztów pozaszkolnych kursów doskonalenia zawodowego oraz na zatrudnianie instruktorów. Izby ze swoich środków organizują i przeprowadzają egzaminy i prowadzą kontrolę jakości programów kształcenia praktycznego. Przeznaczenie środków pochodzących ze źródeł innych instytucji prywatnych jest zróżnicowane w zależności od celu dofinansowania.

Finansowanie systemu dualnego

Odpowiedzialność za finansowanie teoretycznej nauki zawodu leży - jak wspomniano wyżej - w gestii krajów związkowych i gmin. Każdy obywatel, który nie ukończył 25. roku życia (dla migrantów z uznanym obywatelstwem niemieckim jest to 27. rok życia) ma prawo do odbywania bezpłatnej nauki teoretycznej w szkole zawodowej.

Odpowiedzialność za finansowanie praktycznej nauki zawodu leży w gestii zakładów pracy: każdy zakład decyduje samodzielnie o tym, ile miejsc nauki zawodu i w jakich zawodach jest w stanie stworzyć w ramach obowiązujących przepisów prawnych i jakie chce na to przeznaczyć środki. W niektórych branżach¹¹ obowiązują w myśl zbiorowych układów pracy wspólne ustalenia dotyczące przyjmowania na naukę zawodu. Otóż w branżach tych zakłady pracy wpłacają według przyjętego algorytmu (opracowany m. in. na podst. wysokości wynagrodzeń w tej branży, wielkości zakładu pracy) do wspólnego funduszu branżowego ustalone dla nich kwoty, z których następnie finansowane są miejsca nauki praktycznej zawodu.

Przyjęcie ucznia na naukę zawodu wiąże się dla zakładu pracy z wypłacaniem mu stosownego miesięcznego wynagrodzenia¹², pokrycia za niego kosztów z tytułu ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia go w branżowych towarzystwach ubezpieczeniowych, zabezpieczenia mu odzieży ochronnej, ale również z wynagrodzeniem dla instruktorów zawodu, którzy są zatrudniani obligatoryjnie w sytuacji, gdy zakład decyduje się na przyjęcie uczniów. Zakłady pracy ponoszą około 85 % całości kosztów dualnego systemu kształcenia. Średnio koszty kształcenia jednego ucznia wynoszą 15.300 € za jeden rok nauki¹³.

Finansowanie kontraktów indywidualnych ucznia z pracodawcą

Na czas nauki zawodu zakład pracy zawiera z uczniem kontrakt (Ausbildungsvertrag), który określa prawa i obowiązki obu stron oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia wraz z dobrowolnymi świadczeniami dodatkowymi, jeżeli zakładają je zbiorowe układy pracy¹⁴. Umowa

¹¹ np. w budownictwie, w zrzeszeniu dekarzy

¹² uczniowie są traktowani jako pracownicy i otrzymują miesięczne wynagrodzenia ustalane według specjalnych taryf obowiązujących jednolicie dla danej branży

¹³ Źródło: Bundesinstitut fuer Berufliche Bildung (BIBB). Wysokość kosztów zależy od regionu Niemiec (np. w landach zachodnich koszt kształcenia jest o około 33% wyższy niż w landach wschodnich), wielkości zakładu pracy, branży (najniższe w rzemiośle)

¹⁴ Należą tutaj np. dopłaty do ubezpieczeń na dodatkowe filary emerytury (tzw. Vermoögenswirksame Leistung), trzynaste pensje, dopłaty do ubezpieczeń w wypadku niezdolności do pracy (w myśl ustawy osobom urodzonym po 1960 roku nie przysługuje prawo do pobierania rent zdrowotnych) czy dodatkowe dni urlopu

zgłaszana jest do stosownej izby (przemysłowej, handlowej, rzemieślniczej) w celu sprawdzenia jej poprawności formalnej i zarejestrowania rozpoczęcia nauki zawodu przez danego ucznia. Od momentu rozpoczęcia nauki zakład pracy zaczyna wypłacać uczniowi wynagrodzenie w wysokości określonej ustawowo dla danej grupy zawodowej i danego landu¹⁵. Do kosztów wynagrodzenia ustalonego dla danego zawodu i roku kształcenia dochodzą jeszcze koszty ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych (tzw. Arbeitgeberanteil), które wynoszą około 25 % od wynagrodzenia podstawowego (w zależności od kasy chorych, do której przynależy uczeń)¹⁶.

4.3 Litewski system kształcenia zawodowego (Moduł 1+2)

Ramy programowe i prawne oraz organizacja systemu kształcenia zawodowego na Litwie

Daiva Ziogene

Anyksiu svetimo pagalbos tarnyba

Litewski system kształcenia zawodowego jest częścią dobrze uporządkowanego, prostego i potencjalnie przejrzystego i drożnego systemu edukacji i szkoleń wraz z kształceniem ogólnym na wszystkich jego szczeblach (przedszkola, szkoły podstawowe i średnie) oraz wyższych (college'ów i uniwersytetów)¹⁷. Główna odpowiedzialność za rozwój polityki kształcenia zawodowego spoczywa na Ministerstwie Edukacji i Nauki. Do 2008 realizacja polityki VET była podzielona między dwa resorty: Ministerstwo Edukacji i Nauki było odpowiedzialne za początkową fazę edukacji zawodowej, a Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy było odpowiedzialne za jego kontynuację. Istniały zatem odpowiednio dwie sieci instytucji szkoleniowych. Szkoły zawodowe w ramach Ministerstwa Edukacji i Nauki głównie zaangażowane były w początkowej fazie edukacji zawodowej, a ośrodki szkoleniowe rynku pracy w ramach Ministerstwa Opieki Społecznej i Pracy realizowały szkolenia dla dorosłych. W 2007 roku została uchwalona przez Parlament nowa wersja ustawy o szkolnictwie zawodowym, która przewidywała podwyższenie wydajności i wsparcia dla kształcenia ustawicznego poprzez połączenie dwóch sieci, aby utworzyć jednolite sieci świadczące usługi szkoleniowe w ramach Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Ministerstwo Edukacji i Nauki jest odpowiedzialne za kształtowanie i realizację polityki kształcenia i szkolenia zawodowego. Głównym priorytetem szkolnictwa zawodowego jest jego uatrakcyjnienie i stanie się cenioną częścią systemu edukacji i kształcenia ustawicznego. Na Litwie poziom przedwczesnego kończenia edukacji jest bardzo niski. W 2012 roku udział ludności w wieku od 18 do 24 z co najwyżej wykształceniem gimnazjalnym, bez dalszej edukacji i szkoleń wynosił zaledwie 6,5%, czyli znacznie poniżej średniej dla UE, która wynosi aż 27. Jest to jeden z głównych celów krajowych do roku 2020: zachować niski odsetek – na poziomie 9% - osób przedwcześnie kończących edukację. Szkolnictwo zawodowe na Litwie przeznaczone jest dla osób w różnym wieku i z różnym poziomem wykształceniu. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET) oferuje uczącym się ponad 14 możliwości zdobycia pierwszej kwalifikacji.

¹⁵ W landach dawnej Republiki Federalnej wynagrodzenia są nieco wyższe niż w tzw. nowych landach, tzn. Landach przyłączonych po zjednoczeniu Niemiec

¹⁶ Pracodawca płaci składkę na ubezpieczenie zdrowotne (Krankenversicherung), emerytalne (Rentenversicherung), opiekuńcze (Pflegeversicherung) i na Fundusz Pracy (Arbeitslosenversicherung)

¹⁷ VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania.

System VET – kształcenia zawodowego (artykuł 5)¹⁸ składa się z następujących elementów:

- kształcenie zawodowe (IVET), ukierunkowane na zdobywanie kwalifikacji wstępnej;
- ustawicznego kształcenia zawodowego (CVET) pozwalającego aktualizować nową lub uaktualnić istniejącą kwalifikację, nabywać nowe kompetencje do piastowania określonego stanowiska,
- poradnictwo zawodowe.

System ma na celu:

- a) pomoc osobom w nabywaniu kwalifikacji i kompetencji odpowiadających obecnemu poziomowi technologii, nauki, gospodarki i kultury, pomoc w znalezieniu pracy w zmieniającym się rynku pracy;
- b) stworzenie możliwości kształcenia ustawicznego w tym podniesienie kwalifikacji i przekwalifikowanie;
- c) zapewnienie dostępu do wysokiej jakości edukacji i szkoleń i poradnictwa zawodowego (artykuł 3)¹⁹ Większość programów kształcenia i szkolenia zawodowego bazuje na edukacji szkolnej, co oznacza, że są one prowadzone w akredytowanych instytucjach. Kształcenie zawodowe przeznaczone jest dla uczniów w różnym wieku i na różnym etapie edukacji i poziomie wykształcenia. W IVET – początkowym etapie kształcenia zawodowego - uczniowie mają możliwość zdobycia pierwszej kwalifikacji zawodowej oraz wykształcenia średniego. CVET – późniejszy etap kształcenia zawodowego - umożliwia osobie poprawę istniejących kwalifikacji, zdobywania nowych kwalifikacji lub zdobycia umiejętności potrzebnych do wykonywania określonej pracy (funkcji), według uregulowań ustawodawczych.

We wstępnym kształceniu zawodowym (IVET) bazuje się na rejestrze programów kształcenia zawodowego – na programach badawczych, szkoleniowych i kwalifikacyjnych, które oferowane są na poszczególnych poziomach nauczania:

- niższy poziom wykształcenia średniego, nie prowadzący do otrzymania podstawowego certyfikatu;
- niższy poziom wykształcenia średniego prowadzący do otrzymania podstawowego certyfikatu;
- szkoły ponadgimnazjalnej dla uczniów mających wykształcenie podstawowe, nie prowadzące do wyższego wykształcenia ogólnego średniego;
- ponadgimnazjalne wykształcenie prowadzące do wyższego wykształcenia ogólnego średniego;
- wykształcenie policealne dla uczniów, którzy ukończyli wyższy poziom kształcenie ogólne.²⁰

Na Litwie, w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego, funkcjonują dwa typy nauczycieli: nauczyciele przedmiotu (profesijos mokytojas) oraz nauczyciele kształcenia ogólnego (bendrojo ugdymo dalyką mokytojas). Jedynie w rzadkich przypadkach instytucje VET posilkują się innymi typami nauczycieli, choćby takimi jak: menagerowie szkolenia praktycznego. Według najnowszych danych Europejskiego Centrum Technologii Informacyjnych w Edukacji²¹, we wrześniu 2015 roku było 872 nauczycieli kształcenia ogólnego i 1 892 nauczycieli przedmiotu kształcenia zawodowego zatrudnionych w instytucjach zajmujących się IVET – początkową fazą edukacji zawodowej. Chociaż liczba uczniów kierunków zawodowych jest stabilna i nawet nieco wzrasta, to obserwuje się, że ilość nauczyciela zmniejsza się stopniowo²².

18 Parliament of the republic of Lithuania (1997). Law on vocational education (last amended on 22 June 2011, No XI-1498).

19 Parliament of the republic of Lithuania (1997). Law on vocational education (last amended on 22 June 2011, No XI-1498).

20 VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania.

21 Statistics Lithuania (2015). Education 2015. Vilnius: Statistics Lithuania.

22 Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education

Formalne programy szkolenia zawodowego są realizowane przez:

- 74 instytucje państwowe, z których 26 prowadzi firmy;
- 5 ośrodków szkoleniowych na rynku pracy, które specjalizują się przede wszystkim wczesnej edukacji zawodowej,
- 2 prywatne instytucje kształcenia zawodowego,
- 234 inne instytucje (w tym spółki), posiadające licencję na wdrożenie programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Standardy kształcenia i szkolenia zawodowego (profesinio rengimo Standartai) obejmują trzy główne elementy powiązane ze sobą:

- działania i kompetencje opisujące czynności zawodowe,
- cele kształcenia określające wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania czynności zawodowych,
- parametry oceny kompetencji zawodowych.

Pierwsze kompleksowe standardy zostały opracowane w roku 1998. Obecnie, dla sektora kształcenia zawodowego zatwierdzonych jest 77 standardów. Zostały one przygotowane i koordynowane centralnie. Aby zapewnić dialog społeczny w opracowywaniu standardów obecnych było 14 sektorowych grup eksperckich (Ūkio Saku ekspertų grupės), które obejmują pracodawców, związki zawodowe i instytucje szkolenia zawodowego. Chociaż kształcenie zawodowe na Litwie odbywa się w szkołach, to ważnym jego elementem są oczywiście szkolenia praktyczne i szkolenia w przedsiębiorstwach.

We wstępnym kształceniu zawodowym IVET, praktyczne szkolenia obejmują od 60 do 70% całkowitego czasu przydzielonego na naukę przedmiotów zawodowych, z czego od 8 do 15 tygodni szkolenia organizowane są w firmie lub w warsztacie szkolnym w oparciu o symulowane warunki pracy.

W ostatnich latach krajowym priorytetem stał się rozwój i realizacja praktyk zawodowych. W 2008 roku ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym, która weszła w życie 1 stycznia 2008 wprowadziła praktyki zawodowe (Pameistrystės profesinio mokymo organizavimo forma) jako formę organizacji kształcenia zawodowego, w którym szkolenie jest realizowane w miejscu pracy (przez przedsiębiorstwo, organizację, firmę, czy niezależnego nauczyciela, etc.).

Wszystkie programy IVET zawierają obowiązkowe kształcenie w miejscu pracy WBL (Work Based Learning - forma kształcenia zawodowego mająca miejsce w środowisku pracy) lub okres doświadczenia zawodowego (zwany w języku litewskim „praktika”) - trwający od 2 do 3,5 miesięcy²³. Podstawa prawna opracowywana była i zatwierdzona przez Parlament w 1997 roku i w 2012 r. Jednak praktyka ta nadal nie przyciąga uwagi pracodawców i firm.

Przyczyn tego stanu można upatrywać w braku tradycji praktyk zawodowych na Litwie, w specyficznych cechach rynku pracy - rozbudowany rynek MŚP, w ograniczonej dostępności silnych ekonomicznie przedsiębiorstw, w upadku gospodarczym i w ograniczeniu zatrudnienia oraz w spowolnieniu rozwoju gospodarczego. Inną ważną przeszkodą dla praktyki jest brak mechanizmów wsparcia (zarówno finansowych, jak i niefinansowych) w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających praktykantów lub oferowania innych form uczenia się w miejscu pracy.

and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

23 Lukas Geležauskas, Simas Simanauškas, Lina Vaitkutė (2014). Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Lithuania. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras.

Jednakże, nie ma programów systemowych, które podawałyby bardziej wyczerpującą definicję praktyk zawodowych. Przede wszystkim, praktyki zawodowe zapewniają systematyczne i długotrwałe szkolenia, które odbywają się przede wszystkim w przedsiębiorstwie, łącząc praktyczne szkolenia związane ze stanowiskiem pracy (w wymiarze ponad 50%) ze szkoleniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej. Podstawa prawna praktyki zawodowej istnieje od 2008 roku, jednak ich realizacja do tej pory przebiega powoli.

Wciąż jeszcze pracodawcy i inne zainteresowane strony cechują się brakiem zrozumienia długoterminowych korzyści płynących z praktycznej nauki zawodu. Firmy mają niewiele informacji na temat korzyści płynących z praktyk zawodowych. Obecnie nie ma mechanizmu wsparcia finansowego przedsiębiorstw przyjmujących praktykantów lub uczniów w systemie WBL - czyli odbywających kształcenie w miejscu pracy. Jest to jedna z podstawowych pułapek, które przeciwdziałają rozwojowi tworzenia programu praktyk zawodowych w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Finansowanie formalnego wstępnego kształcenia zawodowego pochodzi z budżetu państwa. Koszty szkoleń na jednego ucznia obliczane są na podstawie wyliczeń z 2008 roku. Metodologia ta określa poziom bezpośredniego finansowania niezbędnego do przeprowadzenia jednej godziny akademickiej na jednego ucznia uczącego się w systemie zawodowym²⁴. Koszty jednostkowe (tak zwany „student - basket”) obejmują dotacje na pensje pracowników i ubezpieczenia społeczne, doskonalenie zawodowe nauczycieli i finansowanie nabycia różnych zasobów szkoleniowych, w tym szkolenia praktyczne. Ta ostatnia kategoria jest obliczana przy użyciu współczynnika, który zmienia się w zależności od obszaru objętego programem. Finansowanie jest alokowane do instytucji kształcenia zawodowego na podstawie rzeczywistej liczby uczniów pomnożonej przez liczbę godzin akademickich. Koszty jednostkowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami są zdefiniowane oddzielnie²⁵.

4.4 Polski system kształcenia zawodowego (module 1+2)

Jan Kamiński, Kuratorium Oświaty we Wrocławiu

Iwona Machoń-Pluszczewska

Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

W Polsce kształcenie zawodowe (VET) w szkołach na poziomie ponadgimnazjalnym i policealnym podlega Ministerstwu Edukacji Narodowej, natomiast kształcenie zawodowe VET na poziomie szkolnictwa wyższego - Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Edukacja zawodowa w Polsce jest elementem formalnym systemu edukacji. Od 1 września 2012 roku pojawiła się nowa struktura szkolnictwa średniego wprowadzona przez nowelizację Ustawy o Systemie Oświaty z dnia 19 sierpnia 2011 r.

²⁴ Apprenticeship review LITHUANIA Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2015

²⁵ VET in Europe—Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania.

Absolwenci gimnazjum mogą wybrać jedną z trzech typów szkół²⁶

- trzyletnie liceum ogólnokształcące, przygotowujące do matury niezbędnej, by kontynuować studia wyższe;
- czteroletnie technikum, przygotowujące do matury i egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje zawodowe wymaganych w konkretnym zawodzie;
- trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, przygotowującą do egzaminów kwalifikacyjnych wymaganych w konkretnym zawodzie.

Od 1 września 2012 r. w strukturze szkolnictwa funkcjonują następujące typy szkół ponadgimnazjalnych, realizujących kształcenie zawodowe:

- trzyletnia zasadnicza szkoła zawodowa,
- czteroletnie technikum,
- szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
- trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy.

Uczniowie kształcenia zawodowego mogą zdawać egzaminy zewnętrzne potwierdzające kwalifikacje zawodowe, które są prowadzone oddzielnie dla każdej określonej kwalifikacji w danym zawodzie. Egzaminy organizowane są w trakcie procesu uczenia się, a nie tylko na jego końcu, jak kiedyś. Po zdaniu egzaminu zewnętrznego potwierdzającego każdą kwalifikację zawodową, uczniowie uzyskują certyfikat potwierdzający jedną szczególną kwalifikację. Dopiero po zaliczeniu egzaminów dla wszystkich kwalifikacji wymaganych w zawodzie (1, 2 lub 3) i osiągnięcia wymaganego poziomu wykształcenia, otrzymują dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Wykształcenie średnie techniczne umożliwia również podejście do tzw. matury, która daje możliwość edukacji na poziomie wyższym. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych mogą uaktualnić swoją wiedzę w 3 roku ponadgimnazjalnych szkół ogólnokształcących dla dorosłych (LO dla dorosłych), poczynając od drugiej klasy. Mogą również podnosić swoje umiejętności lub zdobyć nowe kwalifikacje (przekwalifikowania) w kwalifikacyjnych kursach zawodowych prowadzących (po zdaniu egzaminu) do kwalifikacji.²⁷

Absolwenci szkół ogólnokształcących i techników mogą zdobyć kwalifikacje zawodowe w szkole policealnej, gdzie proces uczenia się trwa nie dłużej niż 2,5 roku.

Kształcenia zawodowe w technikach i szkołach policealnych opiera się przede wszystkim na bazie nauki teorii w szkołach z udziałem szkolenia praktycznego 50%, natomiast w zasadniczych szkołach zawodowych stosunek praktyki do teorii wynosi 60% do 40%.

Praktyczną naukę zawodu wybiera około 60% uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych. Jest ono organizowane w małych i średnich przedsiębiorstwach, głównie w rzemiośle. Po zdaniu egzaminów zewnętrznych w rzemiośle, praktykanci uzyskują świadectwo czeladnicze lub, jeśli pracodawca nie należy do Związku Rzemiosła Polskiego, przystępują do egzaminów zewnętrznych przeprowadzonych przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne i uzyskują dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Zasadnicze szkoły zawodowe i technika dla dorosłych od 1 września 2012 roku są zastępowane przez bardziej elastyczny system kursów kształcenia zawodowego dla dorosłych które są organizowane głównie przez szkoły zawodowe, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego.

²⁶ The System of Education in Poland, Chapter 5. Secondary Education, EURYDICE, 2014

²⁷ Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23 grudnia 2012 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. Nr 2, poz. 7 z późn. zm.)

Kształcenie zawodowe dla dorosłych organizowane są głównie w formach pozaszkolnych, takich jak:

- a) kursy kwalifikacji zawodowych. Ukończenie kursu kwalifikacyjnego zawodowej umożliwia podjęcie zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, prowadzonych w tych samych warunkach i według tych samych zasad jak dla uczniów szkół zawodowych i techników,
- b) kursy umiejętności zawodowych ,
- c) inne kursy umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w ramach zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności niezbędnych na rynku pracy, w tym kursów prowadzonych we współpracy z urzędami pracy.

Staże zawodowe dla dorosłych podlegają Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Celem tego konkretnego aktywizującego na rynku pracy programu, prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy, jest zwiększenie zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy poprzez wsparcie umożliwiające beneficjentom pomocy w uzyskaniu umiejętności i formalnych kwalifikacji.

System kształcenia zawodowego w Polsce oparty jest głównie na kształceniu teoretycznym, a zdobywanie praktycznych umiejętności zawodowych ogranicza się do praktycznej nauki zawodu w szkole i kilkutygodniowych praktyk u pracodawców, których długość jest zależna od zawodu. Konsekwencją takiego systemu nauki zawodu jest bardzo często brak odniesienia do realiów rynku pracy, niedopasowanie strukturalne oferty edukacyjnej do wymogów i zapotrzebowania pracodawców, którzy skarżą się, że absolwentom szkół zawodowych brakuje praktycznych kompetencji do wykonywania zawodu. Priorytetowym działaniem powinno być zatem dążenie do zwiększenia efektywności oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego w zakresie dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy, a w szczególności rozwój kształcenia praktycznego w powiązaniu z pracodawcami.

Doświadczenia najbardziej rozwiniętych krajów Europy wskazują, iż najskuteczniejszym sposobem stworzenia warunków łączących świat edukacji i pracy jest dualny system kształcenia zawodowego, który łączy teorię z praktyką- treści teoretyczne przekazywane są w szkole zawodowej, a nauka praktyczna odbywa się bezpośrednio u pracodawców.

Zwiększenie znaczenia kształcenia zawodowego z uwzględnienie potrzeb rynku pracy jest bardzo ważnym celem w Polsce, do osiągnięcia którego niezbędne są następujące zadania:

- 1) wzmocnienie współpracy między szkołami a pracodawcami;
- 2) zaangażowanie pracodawców w opracowanie programów nauczania i oceny kwalifikacji zawodowych;
- 3) przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych specjalistów do pracy w szkołach zawodowych;
- 4) podniesienie jakości kształcenia zawodowego poprzez lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do warunków gospodarczych;

Potrzeba poprawy skuteczności i adekwatności systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostosowanie go do potrzeb pracodawców i rynku pracy jest najważniejszą przyczyną zmian, które zostały wprowadzone w 2012 roku na podstawie przepisów przyjętych w 2011 roku reformy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, które mają być w pełni wdrożone do 2016/2017 roku.

Główne zmiany zawierają²⁸:

- 1) nową klasyfikację zawodów i definicji rejestrowanych zawodów możliwych do nabycia w obrębie początkowego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego,
- 2) reorientację podstawy programowej kształcenia zawodowego w kierunku efektów uczenia się,
- 3) wymóg konsultowania się z regionalnych i powiatowych radami zatrudnienia na wprowadzenie nowych zawodów przez placówki kształcenia zawodowego,
- 4) program monitorowania (monitorowanie procesów wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach).

Należy wspomnieć, iż obecnie zapowiadane są liczne zmiany i reformy edukacyjne, w tym reforma systemu kształcenia zawodowego w Polsce. 27 czerwca 2016 w Wałbrzychu Anna Zalewska, Minister Edukacji Narodowej, podczas konferencji zorganizowanej w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej ogłosiła kierunki zmian dotyczących kształcenia w szkolnictwie zawodowym, w tym stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia oraz utworzenia szkół branżowych:

Szkoła branżowa I stopnia:

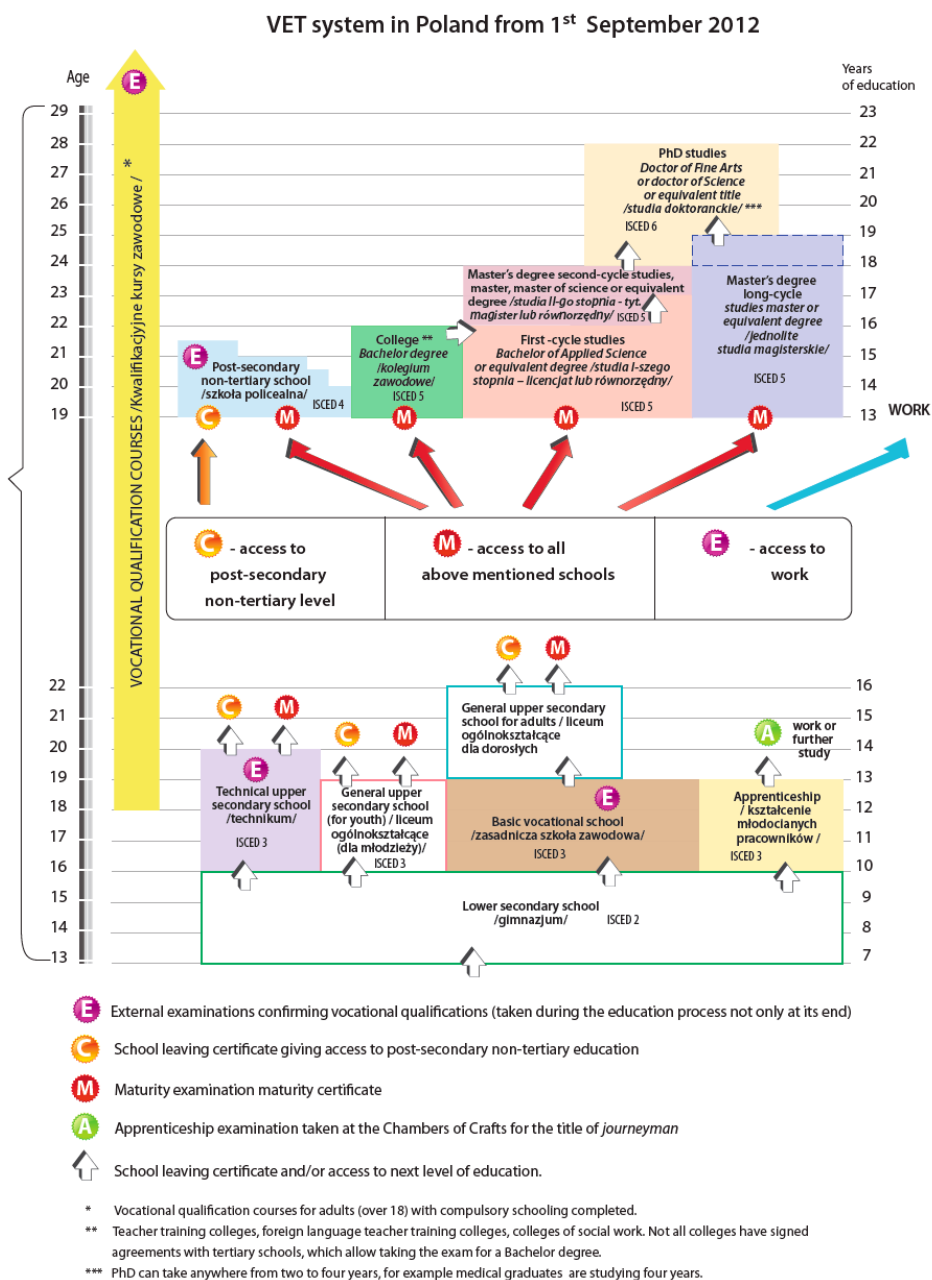
- uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po ukończeniu szkoły i po zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji,
- ograniczenie liczby kwalifikacji do jednej w I stopniu szkoły branżowej;
- kontynuacja kształcenia w szkole branżowej II stopnia.

Szkoła branżowa II stopnia:

- kształcenie zawodowe może odbywać się w zawodach, które są kontynuacją kształcenia w I stopniu;
- ograniczenie liczby kwalifikacji do dwóch w II stopniu szkoły branżowej;
- uzyskanie dyplomu technika po zdaniu egzaminu z drugiej kwalifikacji i po ukończeniu szkoły;
- ukończenie daje wykształcenie średnie zawodowe;
- przystąpienie do matury zawodowej – po uzyskaniu tytułu technika;
- matura będzie obejmowała zajęcia z języka polskiego, języka obcego i matematyki.

28 Education Policy Outlook: Poland, OECD 2015

Poniższy wykres przedstawia system kształcenia zawodowego w Polsce obowiązujący od 1 września 2012 roku, ale zgodnie z zapowiedzią Ministra Edukacji Narodowej Anny Zalewskiej system będzie zmieniony w 2017 roku.



źródło: <http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/poland.aspx>

Nauka zawodu w systemie dualnym

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2015 r., poz. 1183) gruntownie znowelizowało rozporządzenie z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.

Wprowadzone zmiany umożliwiają realizowanie kształcenia zawodowego praktycznego w systemie dualnym w każdym typie szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe. Wprowadzone zmiany mają skłonić dyrektorów szkół do większej aktywności w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami.

Nowelizacja rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu określa m.in., że:

- w zasadniczych szkołach zawodowych liczba godzin zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia nie może być niższa niż minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego praktycznego (...),
- w szkołach policealnych i technikach liczba godzin zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia nie może być niższa niż 30 % i nie wyższa niż 100 % liczby godzin kształcenia zawodowego praktycznego, (...).

W przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia, pracodawca, w sposób określony w umowie o praktyczną naukę, zawartej przez dyrektora szkoły z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu, może zgłaszać dyrektorowi szkoły wnioski do treści programu nauczania, w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oświatowego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno – zawodowego zostały wpisane w obszarze pomocy psychologiczno – pedagogicznej w szkole. Pomoc ta jest udzielana w trakcie bieżącej pracy z uczniem w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowania kariery zawodowej.

5. Tworzenie partnerstw i sieci na rzecz dualnego kształcenia zawodowego (Moduł 3)

- Wprowadzenie, definicje, cele, główne założenie, dobre przykłady –
Alicja Przepiórska, Iwona Machoń-Pluszczewska, Aleksandra Wójcik
Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego
Jan Kamiński, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty

5.1. Wprowadzenie

W ramach projektu Erasmus + „Partnerstwo na rzecz kształcenia dualnego” przeprowadzone zostało badanie wśród poszczególnych grup docelowych, reprezentujących środowisko pracodawców, instytucji okołobiznesowych, instytucji rynku pracy, szkół zawodowych oraz uczniów.

Jego celem było zbadanie sytuacji w obszarze kształcenia zawodowego, jego jakości, zdiagnozowanie potrzeb i wzajemnych oczekiwań środowisk oraz wskazanie newralgicznych obszarów, wymagających poprawy, by poprawić stan polskiego kształcenia zawodowego i jego jakości.

Istotną rolę przypisano budowaniu i rozwijaniu współpracy na linii pracodawca-szkola-uczeń.

Wykazało ono, że większość pracodawców boryka się z pewnego rodzaju niedostosowaniem umiejętności zawodowych absolwentów szkół, którzy chcą wejść na rynek pracy i poszukują pracy. Przedsiębiorcy wyrażają niezadowolenie, ponieważ absolwenci kształcenia zawodowego nie posiadają odpowiednich umiejętności zawodowych, bądź jakość umiejętności posiadanych przez absolwentów szkół zawodowych jest nie wystarczająca, szczególnie w przypadku absolwentów szkół, które nie współpracują z rynkiem pracy. Wielu pracodawców, szukających pracowników, pomimo wysokiej stopy bezrobocia wśród osób młodych, doświadcza problemów w znalezieniu odpowiednich osób. Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego oraz określonych kompetencji ponadzawodowych, takich jak: komunikatywność, wysoka motywacja i zaangażowanie,

dobra organizacja pracy własnej, łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji i samodzielność.

Największymi problemami w kształceniu i szkoleniu zawodowym są:

- brak spójności pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami pracodawców, który jest jedną z najważniejszych przyczyn bezrobocia absolwentów szkół, bądź ich pracy na stanowiskach niezwiązanych z wykształceniem;
- niedostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy spowodowane dynamicznymi zmianami następującymi w obszarze gospodarki, jak i w poszczególnych przedsiębiorstwach, co z kolei powoduje szybką dezaktualizację programów kształcenia i treści nauczania;
- niewystarczający związek między teorią a praktyką;
- brak możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego podczas nauki spowodowany zbyt małą liczbą godzin praktyk zawodowych i staży w programie nauczania.

W celu łagodzenia wyżej wymienionych problemów większość badanych firm wyraziło gotowość do podejmowania współpracy ze szkołami, ponieważ chcieliby mieć wpływ na projektowanie kursów i programów nauczania. Dzięki wzajemnej współpracy programy nauczania w tych instytucjach mogą być uaktualniane, jednocześnie pracodawcy dostrzegają większą wartość w zatrudnianiu absolwentów współpracujących z nimi szkół. System kształcenia zawodowego powinien doprowadzić do partnerstwa szkół zawodowych i pracodawców w zakresie projektowania szkolenia zawodowego. Współpraca między władzami oświatowymi, szkołami, partnerami społecznymi, izb rzemieślniczych i środowiska biznesu jest jedną z najważniejszych cech systemu dualnego, zatem tworzenie i budowanie silnego partnerstwa jest istotne zarówno dla pracodawców i szkół, szczególnie w kontekście trwającej ewolucji dualnego systemu kształcenia.

W związku z tym istnieje potrzeba poszukiwania najlepszych rozwiązań tworzenia i rozwoju partnerstw międzysektorowych, omówienie kluczowych elementów zapewnienia aktywnego partnerstwa, identyfikacji partnerów i ich potrzeb, a następnie wybór modelu zarządzania określającej zasady współpracy.

W wyniku działań projektowych, nawiązanej współpracy pomiędzy partnerami projektu, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami powstało silne przekonanie, poparte wynikami badań i analizą sytuacji w Polsce i na Litwie, że budowanie partnerstw jest podstawą do realizacji strategii na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego – z punktu widzenia rzecz stron interesariuszy: ucznia-szkoły -pracodawcy.

Model kształcenia dualnego przyczynia się do poprawy jakości kształcenia zawodowego, w tym przede wszystkim jakości kompetencji, które nabywają uczniowie w trakcie cyklu nauczania zawodu, a tym samym do poprawy zadowolenia pracodawców z poziomu przygotowania uczniów do funkcjonowania w nowoczesnym przedsiębiorstwie i wzrostu zatrudnialności absolwentów szkół zawodowych.

Znalezienie wiarygodnych partnerów do współpracy, określenie wspólnego celu działań oraz sposobu jego realizacji, tak aby interesy wszystkich uczestniczących stron zostały zabezpieczone stanowi podstawę wszelkich działań ukierunkowanych na osiągnięcie sukcesu.

Niniejszą publikacją chcemy wesprzeć przyszłych użytkowników w działaniach na rzecz tworzenia partnerstw i sieci na rzecz kształcenia dualnego.

Rozdział poświęcony tematyce tworzenia oraz rozwoju partnerstw i sieci na rzecz dualnego kształcenia zawodowego podzielony jest na 4 główne części:

- część pierwsza zawiera definicję partnerstwa, opisuje najważniejsze cechy partnerstwa i jego praktyczne aspekty,
- część druga przedstawia proces tworzenia sieci oraz zasady i standardy współpracy,
- część trzecia koncentruje się na współpracy szkół z sektorem przedsiębiorstw i innych instytucji na rzecz systemu dualnego, przedstawiając formy współpracy szkół z pracodawcami, bariery we współpracy oraz ich potencjał i możliwości,
- część czwarta przedstawia przykłady dobrych praktyk.

5.2 Zasada budowania partnerstw i sieci: definicja, charakterystyka partnerstw i sieci

Zbudowanie partnerstwa wymaga przede wszystkim dobrego, precyzyjnego określenia celów jakie chcemy osiągnąć, zaplanowanie poszczególnych kroków, działań, jakie należy przedsięwziąć i które zbliżają nas do osiągnięcia celu, a także określenia korzyści czyli rezultatów i efektów tych działań, określenia grupy interesariuszy, bez których osiągnięcie celu byłoby niemożliwe a którzy posiadają potencjał, który udostępnią do tworzenia partnerstwa np. merytoryczny, techniczny, finansowy oraz zasoby ludzkie.

Czym jest więc partnerstwo? Jakim potencjałem dysponuje partnerstwo? Dlaczego „partnerstwo” jest się niezbędne ?

Pojęcie „partnerstwa” stało się pojęciem szeroko występującym szczególnie dzięki działaniom projektowym, występującym głównie w projektach i dzięki projektom unijnym a zmierzającym do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, osiągnięcia dobra wspólnego, odpowiedzialności społecznej. Partnerstwo jako działanie wspólne, na rzecz wspólnych celów, interesów, interesariuszy, służy wielu podmiotom, różnym organizacjom, stając się doskonałym narzędziem wykorzystywanym do wspólnej inicjatywy i pracy. Partnerstwo gwarantuje efektywność działań i różnorodne korzyści, zapewnia wieloaspektowość w podejściu do tematyki i rozwiązywania problemów, czerpie z szerokiego wachlarza doświadczeń partnerów i zapewnia jako wartość dodana wzajemne uczenie się.

Jakie korzyści płyną z zawiązania partnerstwa i realizacji zadań w partnerstwie?

Na podstawie danych opracowanych przez Fundację „Edukacja dla Demokracji” partnerstwo przynosi następujące korzyści:

„rozwiązanie, problemów lokalnych, aktywacji społeczności i wzrost świadomości, podnoszenie kwalifikacji, dostęp do określonych sieci, rynków i grup docelowych, możliwość wpływu na określone polityki i decydentów, dostęp do nowych możliwości finansowania, dzielenie się umiejętnościami i doświadczeniem oraz tworzenie nowych, budowanie zasobów i zdolności, benchmarking, czyli porównywanie się do najlepszych, promocja regionu, minimalizacji ryzyka i dzielenie się nim, zmiana/podniesienie wartości i jakości profilu danej organizacji, efekty kaskady-jedna osoba, grupa ludzi czy organizacja aktywuje kolejne, nowe miejsca pracy, dostęp do nowych idei i doświadczenia innych oraz ich przenoszenie do własnych środowisk”.²⁹

²⁹ „Partnerstwo- konieczność czy potrzeba” Fundacja Edukacja dla Demokracji, Warszawa 2008

Naukowcy zajmujący się współcześnie tematyką partnerstw twierdzą, że partnerstwa międzyinstytucjonalne, w których uczestniczą przedstawiciele administracji, NGO, pracodawcy czy inne podmioty, mają istotne znaczenie w procesie zaangażowania interesariuszy i „mogą doprowadzić do kreatywnych rozwiązań problemów, które dotyczą wszystkich partnerów”.³⁰

Definicja partnerstwa

W The Encyclopedia Britannica, wyd. z 1990r., hasło Partnership (Partnerstwo), brzmi następująco: *“Partnership, voluntary association of two or more persons for the purpose of managing a business enterprise and sharing its profits or losses”*, czyli: *“Partnerstwo, dobrowolny związek dwu lub więcej osób, którego celem jest prowadzenie przedsięwzięcia oraz dzielenie jego zysków lub strat”*.

„Tak brzmi definicja partnerstwa w tej, być może, najznakomitszej encyklopedii jaka istnieje na świecie. Właściwie, nic dodać, nic ująć. Wszystko jest powiedziane, związane i zrozumiałe. (...) Istota encyklopedycznej definicji ma wymiar jednego, krótkiego zdania. Teraz miejsce na komentarz.(...) tak podczas Konferencji Naukowo-artystycznej w kwietniu 2014 r. mówił Jerzy Marchwiński, muzyk, pianista, pedagog. Wyzначzył też 12 wartości, potrzebnych elementów do stworzenia całościowego obrazu partnerstwa. Są to:

1. Wspólna, wzajemna odpowiedzialność za całość wykonania.
2. Wzajemność.
3. Rozumienie partnerami.
4. Otwarcie na dialog.
5. Gotowość rozumienia odmienności partnera.
6. Wewnętrzna przestrzeń.
7. Zdolność równoczesnego słyszenia siebie i partnera.
8. Kultura bycia z drugim człowiekiem.
9. Takt w rozwiązywaniu napięć.
10. Zdolność akceptowania kompromisu.
11. Zaufanie i szacunek do partnera.
12. Rozumienie niedoskonałości partnera i swoich własnych”.³¹

W materiale zebranym przez Centrum Projektów Europejskich w Warszawie, w publikacji „Partnerstwo bez granic”, autorzy przytaczają kilka innych definicji partnerstwa, przy czym każda z nich wskazuje na wspólne działanie, wspólnotę, współpracę, współdziałanie i współdecydowanie.

„Według „Słownika języka polskiego PWN” partnerstwo to „współuczestniczenie w czymś. W sprawozdaniu Grupy roboczej ad hoc państw członkowskich ds. partnerstwa stwierdza się, iż [...]partnerstwo opiera się na doświadczeniu, że wielowymiarowe problemy mogą być rozwiązane jedynie wtedy, kiedy organizacje o uzupełniających i wspierających się profilach i kompetencjach aktywnie współpracują, rozwijając synergę, dzieląc się pomysłami, celami, ryzykiem, możliwościami, zobowiązaniami i zadaniami, a także kompetencjami i środkami. Partnerstwo jest zatem tworzeniem „pomostów”, „interfejsów” [...], które łączą różne usługi i struktury wsparcia.”³²

³⁰ „Partnerstwo, jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu” Joanna Woźniczka, 2013

³¹ Jerzy Marchwiński, „Definicja partnerstwa” Warszawa 2014

³² Jamrozik M., Zmysłowski M., Partnerstwo bez granic/Partnership without borders“, KIW, www.kiw-pokl.org.pl

Partnerstwo jako strategiczne przymierze organizacji, które reprezentują różne sektory, zawiera się w celu rozpoczęcia współpracy, realizacji wspólnego projektu, osiągnięcia wspólnego celu. Partnerstwa nie tworzy się więc samodzielnie, każdy uczestnik partnerstwa ma w nim jasno sprecyzowane prawa, obowiązki, zadania. Rola każdego z partnerów jest określona i niezastąpiona. Każdy z partnerów wnosi własne zasoby i kompetencje, które pozwalają na osiągnięcie efektu synergii. Współuczestniczenie w procesie realizacji wspólnie określonej misji, wspólnie wytyczonego celu, podejmowanie wspólnego ryzyka, przynosi wszystkim określone korzyści, przy zmniejszonym nakładzie zasobów ludzkich, czasowych czy finansów.

ONZ definiując partnerstwo i określając zasady współpracy w partnerstwie wskazują na dobrowolną i kooperacyjną relację pomiędzy sektorami, w której partnerzy zgadzają się pracować razem, aby osiągnąć wspólny cel lub podjąć specyficzne zadanie i dzielić ryzyko, odpowiedzialność, zasoby, kompetencje i korzyści.”³³

Współpraca w partnerstwie oparta jest na podstawowych zasadach współpracy, które sprawiają, że jest ona udana. Są to:

1. Efektywność – skuteczność, celowość działania;
2. Jawność – dostęp do informacji, przejrzystość procedur, podejmowania decyzji;
3. Partnerstwo jako równorzędność – wspólne osiąganie zamierzonych celów;
4. Pomocniczość – pomoc, wsparcie;
5. Suwerenność stron – niezależne wykonywanie swoich zadań;
6. Uczciwa konkurencja – równy dostęp do informacji, równe traktowanie w dostępie np. do finansów.

W partnerstwie liczy się zaufanie, odpowiedzialność za poszczególne elementy-zadania, jak i za całość przedsięwzięcia, liczy się współpraca i identyfikowanie się nie tylko z własnymi podmiotami, ale za partnerstwo jako całość. Ważne są obopólne działania, wzajemne oddziaływanie i zrozumienie. Zrozumienie postaw, potrzeb i ograniczeń partnera pozwala wykorzystać indywidualne cechy, zasoby, doświadczenia organizacji, by stworzyć szeroki wachlarz oferty tegoż partnerstwa. Partnerstwo to nie tylko marka stworzona na potrzeby „świata zewnętrznego”, to także przestrzeń stworzona dla i przez partnerów, która ma zapewnić im rozwój oraz bezkonfliktową współpracę wolną od obciążeń (np. politycznych, historycznych, światopoglądowych, rasowych, dyskryminacji ze względu na płeć czy niepełnosprawność). Panująca w partnerstwie zasada wzajemnej komunikacji to zapewnienie o wzajemnym szacunku, o prawie do słuchania siebie nawzajem, słuchania aktywnego i ze zrozumieniem. Akceptacja odmienności i swobody wypowiedzi, zgoda na kompromis to właśnie zapewnia wielobarwność współpracy w ramach partnerstwa.

Najistotniejszymi elementami partnerstwa jest więc współpraca, dobrowolność oraz wspólne aktywne działanie, wspólne cele, wspólne inwestowanie zasobów, wspólne ponoszenie ryzyka i odnoszenie korzyści.

Istotną jest także poszukiwanie innowacyjności i nastawienie na długoterminową współpracę.

Partnerstwo wymaga dualizmu, wystąpienia co najmniej dwóch partnerów, ale nie jest ono liczbowo ograniczone.

Przy okazji powstania partnerstwa pojawia się także pojęcie sieci współpracy?

³³ Definicja z raportu na Zgromadzenie Ogólne w 2003 r. za K.Kwiera, R.Bukowska „Partnerstwo w Leadarze“ Małopolska sieć LDG 2009 s. 8

Czym jest sieć współpracy?

„Sieć to system umożliwiający kontakty, wymianę poglądów, dostęp do informacji, współpracę i współdziałanie ułatwiające dochodzenie do oczekiwanych rezultatów w sposób długofalowy, systematyczny, oparty na zaufaniu i wzajemności. Sposób ten jest procesem i działa w niehierarchicznej strukturze”.³⁴

Mówimy często o sieciowaniu, tworzeniu sieci, pracy w sieci, networkingu. Podając za Encyklopedią Zarządzania „networking to nawiązywanie kontaktów i utrzymanie pozytywnych relacji w celu wymiany informacji oraz wzajemnego wsparcia w sferze zawodowej”.³⁵

Sieć spełnia różne funkcje, m.in. buduje poczucie siły, sprawczości, realizacji, przynależności. Przynależność do sieci daje jednostkowej instytucji akceptację, ale też poczucie bezpieczeństwa, daje wsparcie społeczne. Odchodzi od zasad terytorialności, cykliczności spotkań „naocznych” czy liczebności członków jednej sieci.

Podając za uczestnikiem konferencji „Nauczyciele jako ucząca się społeczność zawodowa” celem funkcjonowania sieci jest „wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami – zarówno za pośrednictwem internetowej platformy traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i spotkań osobistych”.³⁶

Jedną z najbardziej rozwiniętych i zintegrowanych form networkingu są formy klastrowe. Polskie słowo „klaster” pochodzi od angielskiego „cluster”, które oznacza grupę podobnych przedmiotów znajdujących się blisko siebie. „Słownik rozwoju regionalnego” definiuje klaster jako „skupione przestrzennie zespoły współpracujących i wspierających się przedsiębiorstw, głównie małych i średnich danej branży przemysłowej, powiązanych z reguły z uniwersytetem lub inną jednostką naukowo-badawczą”.³⁷

Klasy są więc przykładem działania instytucji w sieci, w oparciu o zasady tworzenia partnerstwa, które działają na rzecz rozwoju i innowacyjności, i które działając na zasadzie współpracy i wzajemnych powiązań stają się konkurencyjne. Za pomocą struktur klastrowych można wykorzystać szanse tworzenia struktur wsparcia oraz wymiany wiedzy i doświadczeń.

W polskiej kulturze współpracy zdefiniowano klaster jako „przestrzenną i sektorową koncentrację podmiotów działających na rzecz rozwoju gospodarczego lub innowacyjności oraz co najmniej 10 przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą na terenie jednego lub kilku sąsiednich województw, konkurujących i współpracujących w tych samych lub pokrewnych branżach oraz powiązanych rozbudowaną siecią relacji o formalnym i nieformalnym charakterze, przy czym co najmniej połowę podmiotów funkcjonujących w ramach klastra stanowią przedsiębiorcy”.³⁸

34 M. Hajdukiewicz, Nauczyciele jako ucząca się społeczność zawodowa, ORE Warszawa 2012 Prezentacja, dostępna na internetowej stronie ORE http://www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=142:nauczyciele-jako-uczca-si-spoeczno-zawodowa&Itemid=1017

35 Encyklopedia Zarządzania <http://mfiles.pl/pl/index.php/Networking>

36 O potrzebie tworzenia sieci współpracy i samokształcenia w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, Włodzisław Kuzitowicz

37 http://www.wsz-pou.edu.pl/magazyn/index.php?strona=mag_bernias55&p=

38 Ministerstwo Gospodarki, Rozporządzenie z dnia 11 grudnia 2006 roku

Partnerstwo szkół z sektorem przedsiębiorstw i innych instytucji na rzecz systemu dualnego: formy współpracy szkół z pracodawcami, bariery we współpracy oraz potencjał i możliwości.

Owocna współpraca szkół ponadgimnazjalnych z pracodawcami przynosi korzyści każdej ze stron. Pracodawcy otrzymują możliwość pozyskania absolwentów dobrze przygotowanych do pracy w swoim zawodzie, w wyniku realizowanych praktyk może zrekrutować najzdolniejszych uczniów i zasilić nimi swój zespół pracowniczy, współpraca daje pracodawcy także możliwość promowania swojej firmy, marki, produktu. Szkoła zyskuje dzięki tzw. „sponsoringowi”, korzystając z doposażenia pracowni szkolnych przez pracodawców a także współpracując przy tworzeniu programów nauczania w zawodzie oraz uczestnicząc w specjalistycznych szkoleniach dla nauczycieli, prowadzonych przez pracodawców. Ale największą korzyść tej współpracy odnoszą uczniowie - dla których zawiązywane są partnerstwa pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami. Dzięki aktywnej współpracy szkoły z pracodawcami uczeń ma szansę na nabycie praktycznych umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy, dotyka nowoczesnych technologii, surowców, materiałów. Dostaje także niepowtarzalną okazję do nauki umiejętności miękkich, oczekiwanych przez pracodawców: pozytywnej autoprezentacji, nauki umiejętności społecznych (współpraca w zespole, komunikacja, autoprezentacja).³⁹

Podając z Ministerstwem Edukacji Narodowej „w systemie szkolnictwa zawodowego w roku szkolnym 2014/2015 funkcjonują 3994 ponadgimnazjalne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe dla młodzieży, w tym 1957 czteroletnich techników, 1684 trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe oraz 353 szkoły policealne. Obecny stan prawny w obszarze gospodarki oraz w obszarze oświaty umożliwia podejmowanie działań mających na celu lepsze dopasowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb gospodarki, w tym również rozwinięcie współpracy pracodawców funkcjonujących w specjalnych strefach ekonomicznych ze szkołami oraz placówkami systemu oświaty prowadzącymi kształcenie zawodowe”.⁴⁰

Polskie prawodawstwo stwarza szerokie możliwości współpracy szkół ponadgimnazjalnych z przedsiębiorstwami. Są to m.in.:

- tworzenie programów nauczania,
- prowadzenie kształcenia zawodowego,
- realizacja egzaminów zawodowych;

Aby zwiększyć zaangażowanie pracodawców w szkolnictwo zawodowe zmienione zostały zapisy Ustawy o Specjalnych Strefach Ekonomicznych, wprowadzając nowe zadania dla spółek zarządzających SSE. Zarządy SSE zostały zobowiązane do podejmowania działań w celu powstawania klastrów edukacyjnych oraz do prowadzenia współpracy ze szkołami i uczelniami uwzględniającej w procesie kształcenia potrzeb rynku pracy w SSE.

23.01.2015 r. podpisane zostało porozumienie pomiędzy 4 ministerstwami (Edukacji Narodowej, Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Skarbu Państwa) na rzecz wzmocnienia i usprawniania działań sprzyjających szkolnictwu zawodowemu. Reguluje ono zasady współpracy na linii pracodawca – szkoła kształcąca w zawodzie.

„Współpraca ma na celu aktywizowanie szkół zawodowych do dostosowania prowadzonego przez nie kształcenia ogólnego i zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki oraz aktywizowanie pracodawców do włączania się w proces kształcenia zawodowego w ZSZ, technikach czy szkołach policealnych. Polega ona na:

³⁹ Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami przykładowe rozwiązania SZKOŁA ZAWODOWA SZKOŁĄ POZYTYWNEGO WYBORU WYBORU, Autorzy: Paulina Zaręba, Renata Kępczyk, Jolanta Misztal, Małgorzata Hadrian, Adam Biernat KOWEZIU Warszawa 2013

⁴⁰ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Informacja MEN o współpracy Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) ze szkołami zawodowymi, Warszawa 05.03.2015

- tworzeniu klastrów edukacyjnych w SSE,
- udziale pracodawców w formułowaniu podstaw programowych dla zawodów,
- opracowaniu dokumentacji programowej we współpracy ze szkołami,
- przyjmowaniu uczniów na praktyczną naukę zawodu,
- udziale w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz tworzeniu zadań egzaminacyjnych,
- pomocy uczniom szkół zawodowych w nabywaniu dodatkowych nieobjętych programem szkolnym, a przydatnych w przedsiębiorstwach, umiejętności i uprawnień zawodowych,
- pomocy nauczycielom szkół zawodowych w aktualizowaniu i doskonaleniu ich kompetencji zawodowych”.⁴¹

Uregulowane prawnie zaangażowanie pracodawców i szkół w budowanie wzajemnych relacji, nawiązywanie partnerstw czy tworzenie sieci ma na celu realizowanie uzupełniających się przedsięwzięć wspierających rozwój szkolnictwa zawodowego. Nowoczesne szkolnictwo zawodowe musi być dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, potrzeb pracodawców oraz nowoczesnej gospodarki, otwarte na współpracę szkół zawodowych z pracodawcami a tym samym zachęcać pracodawców do zaangażowania w realizację praktycznej nauki zawodu.

Formy współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami:

- partnerstwa wiedzy- współpraca szkół zawodowych z ich otoczeniem (pracodawcy, instytucje rynku pracy, szkoły wyższe),
- dostosowywanie oferty edukacyjnej w szkołach i w formach pozaszkolnych do potrzeb rynku pracy, w tym uruchamianie kształcenia w nowych zawodach/kwalifikacjach, w tym:
 - a) analiza bieżącej sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy,
 - b) prognoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe,
 - c) przegląd oferty kształcenia w szkołach i w formach pozaszkolnych,
- doposażenie szkół i placówek,
- rozwój doradztwa zawodowego,
- tworzenie klas patronackich w szkołach,
- opracowywanie programów nauczania,
- organizacja staży i praktyk dla uczniów,
- organizacja zajęć dodatkowych dla uczniów,
- doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez dostęp do nowoczesnej technologii i technik oraz zapewnienie nauczycielom kształcenia zawodowego możliwości aktualizowania swojej wiedzy przez bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy, – organizacja praktyk i staży w przedsiębiorstwach.

Ponadto w ramach współpracy z pracodawcami następuje:

- realizacja pozaszkolnych form kształcenia zawodowo – kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych,
- organizacja kursów umiejętności zawodowych dla uczniów LO zwiększających ich szanse na przyszłe zatrudnienie
- dodatkowe zajęcia specjalistyczne realizowane we współpracy z podmiotami z otoczenia społeczno – gospodarczego, umożliwiające uczniom uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych,
- wsparcie dla uczniów obejmujące zdobywanie dodatkowych uprawnień zwiększających ich szanse na rynku pracy,
- tworzenie klastrów edukacyjnych.

⁴¹ https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2015/01/porozumienie_o_wspolpracy_23.01.14.pdf

Warto zwrócić uwagę, że najczęstszymi formami współpracy, oprócz zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, są: konsultacje, pozyskiwanie materiałów szkoleniowych, organizowanie wycieczek przedmiotowych oraz organizacja konkursów, turniejów i olimpiad dla uczniów. Natomiast najbardziej korzystne formy realizowane są w ramach klas patronackich oraz w wyniku powstania klastrów edukacyjnych.

Co to są klasy patronackie?

To przykład korzystnej współpracy szkoły zawodowej z przedsiębiorcą. Między placówką edukacyjną a pracodawcą zostaje zawarta umowa. Firma obejmuje wtedy opieką wybrane oddziały w szkołach o profilach zgodnych z jej działalnością.

Podpisana umowa gwarantuje pracodawcy, że jego oczekiwania są uwzględniane przy tworzeniu programu nauczania klasy. W ramach patronatu kształcenie praktyczne odbywa się w całości lub w części u pracodawcy, przy wykorzystaniu maszyn i materiałów firmy patronackiej, organizowane są specjalistyczne kursy oraz warsztaty dla uczniów i nauczycieli. Często przedsiębiorstwo doposaża klasy patronacie, funduje też stypendia uczniom. Zdarza się, że pokrywa koszty ubezpieczenia uczniów, dopłaca do podręczników, zakupuje potrzebną odzież roboczą oraz funduje nagrody w konkursach zawodowych. Najzdolniejsi absolwenci mają potem w takiej firmie zagwarantowaną pracę. W klasach patronackich uczą się w najlepsi uczniowie, którzy dzięki zapleczu gwarantowanemu przez największe firmy w regionie zdobywają wiedzę i umiejętności pozwalające odnaleźć się na rynku pracy po ukończeniu edukacji. Klasy patronackie stwarzają możliwość odbywania praktyk zawodowych oraz płatnych staży wakacyjnych. Rozwój województwa dolnośląskiego zależy od nowych inwestycji na jego terenie. Modelowa współpraca przemysłu ze szkolnictwem zawodowym może te inwestycje przyciągnąć.⁴²

Co to jest klastery edukacyjny?

Klastry edukacyjne powstają przy Specjalnych Strefach Ekonomicznych (na podstawie Porozumienia o współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego z dn. 23.01.2015 r. pomiędzy Ministrem Gospodarki, Ministrem Edukacji Narodowej, Ministrem Pracy i Polityki Społecznej, Ministrem Skarbu Państwa). Klastery działają na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego i jego dostosowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki i lokalnych rynków pracy. Działają na zasadach partnerstwa, równości, staranności, godności i zaufania, praworządności i współpracy oraz zapobiegania konfliktom interesów. Jego celem jest łączyć potencjał gospodarczy, edukacyjny i naukowy. Klastry skupiają szkoły zawodowe, firmy, starostwa powiatowe a także inne podmioty zainteresowane rozwojem kształcenia zawodowego, izby rzemieślnicze, inkubatory przedsiębiorczości i inne.

Członkowie klastra wspólnie uczestniczą w „procesie kształtowania świadomości i wykreowania szkolnictwa zawodowego na szkolnictwo pozytywne wyboru z możliwością realizowania ścieżki kariery zawodowej w oparciu o rozwój kluczowy kompetencji oczekiwanych przez pracodawców”.⁴³

42 <http://www.dolnoslaskie.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/126-klasy-patronackie-przyszlosc-edukacji-dzisiaj>

43 <https://investinedu.com.pl/wp-content/uploads/sites/2/2015/10/Regulamin-Klastra-Edukacyjnego-INVEST-in-EDU.pdf>

5.3 Przykłady dobrej praktyki:

5.3.1 Przykłady dobrych praktyk w zakresie współpracy szkół i przedsiębiorstw

Klaster Edukacyjny „INVEST in EDU” został powołany w lutym 2015 r. z inicjatywy Ministerstwa Gospodarki oraz Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „INVEST-PARK”. Obecnie działa w nim 76 podmiotów. Są wśród nich przedsiębiorstwa, placówki edukacyjne, jednostki samorządowe oraz instytucje. Klaster edukacyjny został powołany w celu dostosowania kształcenia do potrzeb przedsiębiorców - łączenia potencjału gospodarczego, edukacyjnego i naukowego na rzecz kształcenia zawodowego i dostosowania go do potrzeb gospodarki i lokalnych rynków pracy. Głównym zadaniem Klastra jest prognozowanie zapotrzebowania na konkretne zawody, dostosowanie kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw oraz zwiększenie dostępu do praktyk i staży. Według badań przeprowadzonych przez Wałbrzyską Specjalną Strefę Ekonomiczną, firmy działające w jej obszarze, planują zatrudnić w najbliższych latach około 6 tys. specjalistów. Szczególnie poszukiwani będą m.in.: lakiernicy, mechanicy, elektromechanicy, operatorzy maszyn, spawacze, technicy szycia, monterzy, elektronicy oraz elektrycy. Dzięki współdziałaniu przedsiębiorców i szkół, kształcenie zawodowe ma stać się efektywniejsze oraz nowoczesne.

Liderem Klastra jest Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „INVEST-PARK” a jego przewodniczącym został dyrektor Zespołu Szkół Nr 5 w Wałbrzychu.

Instytucje zainteresowane przystąpieniem do Klastra podpisują deklarację partnerską. Do wałbrzyskiego klastra INVEST in EDU przystąpiło 27 szkół, 26 przedsiębiorców, firm usytuowanych na terenie WSSE oraz 22 innych podmiotów (gminy, powiaty, instytucje około biznesowe, urzędy pracy).

Klaster Edukacyjny stał się motorem stymulującym zmiany w sposobie kształcenia zawodowego, szczególnie zorientowanym na potrzeby przedsiębiorstw. Koordynacja współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorcą pozwoli na edukację i rozwijanie umiejętności profesjonalistów w zakresie obsługi zaawansowanych maszyn, urządzeń i operacji. Klaster WSSE stał się modelowym i ma posłużyć za dobry przykład w przygotowywanej reformie szkolnictwa zawodowego przygotowywanego przez MEN. **Teraz działania te objął honorowym patronatem Minister Rozwoju, Mateusz Morawiecki.**

W ramach klastra powstały dwie klasy patronackie kształcące na kierunkach „operator obrabiarek skrawających”. W tym roku zapowiedziano powstanie kolejnych klas, związanych z zawodami: tapicer, krawiec, ślusarz, mechanik oraz operator maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych.

W ramach działań KLASTRA odbywają się:

- spotkania dla dyrektorów szkół gimnazjalnych **oraz doradców zawodowych poświęcone promocji kształcenia zawodowego** (Bolesławiec, 04.03.2016),
- wizyty uczniów w zakładach pracy: GE Power Controls oraz KPM Meble Kłodzko – wycieczki zawodoznwcze dla gimnazjalistów (Kłodzko, 22.03.2016),
- I Rajd po Strefie. Wydarzenie jest skierowane do gimnazjalistów, uczestnicy rajdu brali udział w zajęciach, przygotowanych przez koła naukowe Politechniki Wrocławskiej, swoje stoiska miały szkoły ponadgimnazjalne, a firmy Toyota Motor Manufacturing Poland, Ronal, Faurecia czy Quin, zaprosiły młodzież do zwiedzania swoich zakładów. (18./19.04.2016)
- spotkania Klastra Edukacyjnego „INVEST in EDU”⁴⁴

⁴⁴ <https://invest-park.com.pl/o-strefie/invest-in-edu/>

5.3.2 Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Specjalna strefa ekonomiczna ustanowiona rozporządzeniem Rady Ministrów z 15 kwietnia 1997, obejmuje 18 podstref (początkowo 4) położonych w środkowej części województwa dolnośląskiego. Zajmują łącznie powierzchnię 1200 ha. Do głównych celów powołania LSSE należy stworzenie alternatywy dla monokultury przemysłu miedziowego w Legnicko-Głogowskim Okręgu Miedziowym (stąd też lokalizacja pierwszych trzech z 3 podstref: w Legnicy, Lubinie i Polkowicach) oraz zagospodarowanie obiektów zajmowanych do 1993 r. przez wojska Północnej Grupy Wojsk Armii Radzieckiej (lokalizacja czwartej podstrefy w Krzywej koło Chojnowa). Kolejne podstrefy tworzone z myślą o redukcji bezrobocia powstałego w wyniku zamknięcia zakładów będących dotąd głównymi miejscami zatrudnienia w mniejszych miejscowościach (Złotoryja, Chojnów, w planach także Prochowice) oraz umożliwienia kolejnych inwestycji w bezpośrednim sąsiedztwie istniejących podstref (Legnickie Pole, Środa Śląska)

Dolnośląski Klaster Edukacyjny

Klaster Edukacyjny Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, powołany został w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej 9 kwietnia 2015 r.

Klaster tworzy grupa 67 partnerów, a w tym firmy, szkoły zawodowe i technika, uczelnie wyższe, samorządy lokalne, władze województwa, izba rzemieślnicza oraz kuratorium oświaty.

Główne cele partnerów Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego to pewna praca dla młodych ludzi dzięki praktycznej nauce zawodu realizowanej poprzez dualny system kształcenia i klasy patronackie.

Partnerzy Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego:

1. Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA – lider DKE
 2. Ministerstwo Gospodarki, patronat
 3. Ministerstwo Edukacji Narodowej, patronat
- Podmioty (Partnerzy):
4. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
 5. Kuratorium Oświaty we Wrocławiu
 6. Gmina Legnica
 7. Powiat Legnicki
 8. Powiat Głogowski
 9. Powiat Średzki
 10. Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu
 11. Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
 12. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
 13. Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy
 14. Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach,
 15. Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie
 16. Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Śląskiej
 17. Sanden Manufacturing Poland Sp. z o.o.
 18. FEERUM S.A.
 19. Sitech Sp. z o.o.
 20. C+P Systemy Meblowe Sp. z o.o.
 21. Gates Polska Sp. z o.o.

22. Vorwerk Dichtungssysteme Polska Sp. z o.o.
23. Brugman Fabryka Grzejników Sp. z o.o.
24. CaseTech Polska Sp. z o.o.
25. Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. ul
26. HMT Polska Sp. z o.o. & Co. Sp. K.
27. Viessmann Technika Grzewcza Sp. z o.o. u
28. Schurholz Polska Sp. z o.o.
29. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy
30. Politechnika Wrocławska
31. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
32. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Głogowie
33. Zespół Technicznych i Ogólnokształcących w Legnicy
34. Zespół Szkół Budowlanych im. Wojska Polskiego w Legnicy,
35. Zespół Szkół Ekonomicznych im. Stefana Żeromskiego w Legnicy
36. Zespół Szkół Samochodowych w Legnicy
37. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Legnicy
38. Zespół Szkół Elektryczno-Mechanicznych w Legnicy
39. Miedziowe Centrum Kształcenia Kadr Sp. z o.o.
40. Zespół Szkół Nr 2, im. Jana Wyżykowskiego w Lubinie
41. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jana Pawła II
42. Zespół Szkół w Chocianowie
43. Zespół Szkół im. Jana Wyżykowskiego w Głogowie,
44. Technikum nr 6 w Głogowie
45. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Lwówku Śląskim
46. Powiatowy Zespół Szkół w Chojnowie
47. Zespół Szkół Agrobiznesu im. W. Witosa w Bolkowach
48. Zespół Szkół Nr 1 im. prof. Bolesława Krupińskiego w Lubinie
49. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Środzie Śląskiej
50. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Mikołaja Kopernika w Środzie Śląskiej
51. Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Jaworze
52. Zespół Szkół im. Narodów Zjednoczonej Europy w Polkowicach
53. Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo – Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej „Zagłębia Miedziowego” w Legnicy
54. Związek Pracodawców Ziemi Jaworskiej
55. Powiat Wrocławski, ul. Kościuszki 131, 50-440 Wrocław
56. Zespół Szkół Politechnicznych w Głogowie
57. Zespół Szkół Ekonomiczno-Technicznych im. Kombatantów Ziemi Lwóweckiej w Lwówku Śląskim
58. Powiat Złotoryjski
59. Zespół Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi
60. Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi
61. Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
62. Centrum Kształcenia Praktycznego w Oleśnicy
63. Starostwo Powiatowe w Jaworze
64. Faurecia Legnica S.A.
65. Ośrodek Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Legnicy
66. Gmina Iłowa
67. LG Electronics Wrocław Sp. z o.o.

Dolnośląski Klaster Edukacyjny LSSE znacznie ułatwia prognozowanie zapotrzebowania rynku pracy na konkretne umiejętności, zawody oraz zwiększa dostępność do praktycznej nauki zawodu. Klaster bardzo dobrze koordynuje działania szkół i firm, umożliwiając im współpracę w zakresie klas patronackich i realizowania kształcenia dualnego na potrzeby przedsiębiorstw.

W bezpośrednim otoczeniu Strefy znajduje się 26 szkół zawodowych i technicznych oraz 8 uczelni wyższych współpracujących z inwestorami strefy. To w strefie jeszcze przed powstaniem Klastera przy współudziale firmy Volkswagen Motor Polska powstał zawód „technik mechatronik”, którego kształcenie oparte jest na systemie dualnym. Firmy strefowe wspólnie ze szkołami m.in. w Legnicy, Chocianowie i Środzie Śląskiej stworzyły już 10 klas patronackich realizujących autorskie programy kształcenia oparte na systemie dualnym. Znamienna w tym jest ścisła współpraca Volkswagen Motor Polska ze szkołą zawodową w Chocianowie. Szkoła dzięki tej współpracy ma wdrożony system firmy Volkswagen kształcenia dualnego uczniów w trakcie roku szkolnego oraz doskonalenia nauczycieli szkoły w firmie Volkswagen podczas wakacji letnich.

Dzięki takiej współpracy szkół i firm strefowych na rynek pracy trafiają świetnie wykształceni specjaliści z branż obecnych w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Pracodawcy strefy – dualny system kształcenia – szkoła to układ gwarantujący znalezienie pracy i pewna ścieżka rozwoju kariery zawodowej.

5.3.3 Działalność organizacji pozarządowych dla wspierania kształcenia zawodowego

Fundacja „ALAE – skrzydła rozwoju” powstała w lipcu 2015 r., aby wspierać i zachęcać do rozwoju kariery zawodowej oraz upowszechniania w Polsce wiedzy technicznej w branży obróbki skrawaniem i mechaniki ogólnej. Została ona stworzona z myślą o pełnieniu roli silnego łącznika polskiej branży mechanicznej ze szkołami prowadzącymi kształcenie w branży mechanicznej na wszystkich poziomach (szkoły zawodowe, technika, studia wyższe). Przy zachowaniu ścisłego związku z programami nauczania szkół branży mechanicznej i obróbki skrawania, próbuje nadać nową wartość tym zawodom i ułatwić absolwentom polskich szkół technicznych, poprzez prowadzone szkolenia, przyswojenie nowych, coraz bardziej rygorystycznych, wymagań przemysłu.⁴⁵

Fundację ALAE tworzą przedstawiciele świata pracodawców i szkolnictwa zawodowego: firma SEGEP-REFA ze Świebodzic oraz Zespół Szkół nr 5 w Wałbrzychu. Z Fundacją współpracuje m.in. Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna.

Cele, jakie stawia przed sobą Fundacja to: rozwijanie wiedzy i wsparcie dostępu młodzieży do nauki zawodowej i do rynku pracy, wspieranie instytucji oraz działalność edukacyjną, promowanie zrównoważonego rozwoju i aktywizacji zawodowej a także wspieranie realizacji projektów uprzemysłowienia oraz badania dla przemysłu mechanicznego.

Fundacja współpracuje ściśle z Zespołem Szkół nr 5, w której prowadzona jest przez SEGEP-REFA klasa patronacka.

Dzięki aktywności Fundacji ALAE odbyły się m.in.:

- 4 seminaria fachowe z zakresu obróbki skrawaniem dla uczniów: innowacyjne rozwiązania w obróbce skrawaniem (24.11.2015), nowoczesne narzędzia w obróbce skrawaniem (05.11.2015), rola smarów, olejów w obróbce skrawaniem (20.01.2016), nowoczesne przykłady kontrolne w obróbce skrawaniem (29.02.2016),

⁴⁵ <http://www.fundacja-alae.com/>

- I międzyszkolny konkurs „TOP Mechanik-Operator” , podnoszący umiejętności uczniów szkół zawodowych i technicznych. Konkurs został zorganizowany przez Fundację ALAE-Skrzydła Rozwoju ze Świebodzic (05.04.04.2016),
- wyjazd uczniów do Francji (9 uczniów z kl. I ZSZ kształcących się w zawodzie operatora obrabiarek skrawających wraz z 3 nauczycielami-opiekunami oraz 2 pracowników Segepo-Refa) w Programie była: wizyta uczniów na Targach SIMODEC, jednych z największych Targów Maszynowych w Europie w branży obróbki skrawaniem, oraz w zakładach przemysłowych grupy SEGEPO we Francji. (Segepo-Ademis w Grenoble, Segepo Sindra w Chatillon/Chalaronne i w siedzibie grupy SEGEPO w Saint-Lage (06.03-11.03.2016),
- Gala wręczenia dyplomów w pierwszej edycji konkursu technicznego „Top Mechanik – Operator Obróbki Skrawaniem”. Nagrodami w konkursie były płatne staże zawodowe w firmie Segepo-Refa, wyjazd na Targi Metal Forum w Poznaniu, wyjazd do Centrum Guhring w Dąbrowie Górniczej (światowego lidera w produkcji narzędzi do obróbki skrawaniem), a także walizki z narzędziami i bony zakupowe MediaExpert. Sponsorami nagród były Fundacja Alae, firma Segepo-Refa ze Świebodzic oraz firma Optima Tools ze Świdnicy. (13.04.2016),
- 2 konferencje: „Zawód z Przyszłością – Twoja Droga Rozwoju” połączona z wizytą w zakładach pracy: SEGEPO-REFA w Świebodzicach, SONEL, Cersanit, Toyota Nowakowski, VOLKSWAGEN w Świdnicy, Citroen Wałbrzych (07.05.2016 w Wałbrzychu, 14 .05 w Świdnicy),
- DNI OTWARTE Fundacji ALAE połączone z mini warsztatami w celu lepszego poznania różnych zawodów w branży obróbki skrawaniem i mechaniki. (16-20.05.2016).

5.3.4 Przykłady działań objętych patronatem- przykłady klas patronackich

Dobra praktyka Firmy SEGEPO-REFA

Przykładem wzorowej współpracy szkoły i przedsiębiorstwa jest stworzenie w Zespole nr 5 w Wałbrzychu (zwanym potocznie „Mechanikiem”) klasy patronackiej. Klasa o profilu operator obrabiarek skrawających liczy 15 osób. Dla uczniów przewidziano możliwość odbycia staży i praktyk, dostęp do nowoczesnych technologii, płatne staże wakacyjne, zwrot kosztów za podręczniki oraz zakup odzieży ochronnej, wizyty zagraniczne u partnera. Absolwenci klasy patronackiej mają także większą możliwość zatrudnienia u pracodawcy - patrona. Patronem klasy jest firma Segepo – Refa ze Świebodzic. Francuska Grupa Segepo powstała w latach 60-tych i od momentu powstania do chwili obecnej posiada 4 zakłady we Francji i 1 zakład w Polsce i Turcji. Głównym filarem działalności firmy jest obróbka skrawaniem i toczenie.

Klasa patronacka GKN Driveline

Firma GKN Driveline, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Oleśnicy oraz Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego w Oleśnicy zacieśniają współpracę. 17 grudnia 2015, działające w ramach Klastra Edukacyjnego INVEST in EDU podmioty, podpisały umowę o utworzeniu klasy patronackiej: operator obrabiarek skrawających. Powstała klasa: automatyk przemysłowy. Uczniowie, oprócz teoretycznej nauki zawodu w szkole będą pracować w ramach przygotowania zawodowego w firmie GKN.

5.3.5 Inne dobre praktyki⁴⁶

Toyota Motor Manufacturing Poland (Wałbrzyska SSE) od lat współpracuje z Zespołem Nr 5 im. M. T. Hubera w Wałbrzychu. Organizuje 2-tygodniowe praktyki zawodowe dla uczniów klas III oraz roczne zajęcia specjalizacyjne dla uczniów klas IV. Do 2012 roku praktyki były organizowane dla uczniów z klas o profilu technik mechanik, po 2012 roku dla uczniów z klas o profilu technik mechatronik. Program nauczania dla zawodu jest corocznie uzgadniany ze szkołą. Firma wspomaga również bazę dydaktyczną szkoły, przekazując m.in. wyposażenie pracowni i stanowisk do zawodowych egzaminów kwalifikacyjnych.

Mahle Polska (Wałbrzyska SSE) od wielu lat organizuje praktyki zawodowe oraz letnie praktyki studenckie i staże absolwenckie. Stworzono specjalny etat tzw. nauczyciel zawodu, który jest opiekunem praktyk odbywanych przez uczniów szkół zawodowych. Firma współpracuje z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Jana Pawła II gdzie w 2000 roku w Zasadniczej Szkole Zawodowej nr 1 utworzyła pierwszą klasę patronacką. Celem było wykształcenie przyszłej doświadczonej kadry w kluczowych dla Mahle zawodach. Klasa kształci w dwóch zawodach: operator maszyn i urządzeń odlewniczych, oraz operator obrabiarek sterowanych numerycznie. Nauka trwa 3 lata. Uczniowie podczas kształcenia mają praktyki w zakładzie, podczas których mogą obserwować procesy i mają możliwość praktycznej nauki zawodu.

Dodatkowo Mahle Polska współpracuje z Technikum nr 3, organizując miesięczne i roczne praktyki dla uczniów na kierunku technik: elektryk, elektronik, mechanik, mechatronik, logistyk, ekonomista, handlowiec, informatyk, analityk.

Firma organizuje również wycieczki dla szkół, gdzie uczniowie mogą zwiedzić zakład i poznać specyfikę pracy na produkcji.

Faurecia Wałbrzych S.A. (Wałbrzyska SSE). Zakład Mechanizmów od lat współpracuje z Zespołem Szkół Nr 5 w Wałbrzychu, w 2013 r. został podpisany pomiędzy firmą i szkołą list intencyjny. Firma objęła patronatem kształcenie w zawodach: technik mechatronik i monter mechatronik. Organizuje praktyki i szkolenia, uczestniczy w doskonaleniu zawodowym nauczycieli, organizuje wycieczki zawodowe, doposaża bazę dydaktyczną szkoły.

Electrolux Poland Sp. z o.o. (Wałbrzyska SSE). Firma od kilku lat w ramach współpracy z Zespołem Szkół nr 1 w Świdnicy przyjmuje uczniów (10) na praktykę uczniowską z klasy o kierunku technik – logistyk. Uczniowie odbywają miesięczną praktykę lub staż UE w magazynach w fabryce w Świdnicy.

Daicel Safety Systems Europe Sp. z o.o. (Wałbrzyska SSE). Zakład współpracuje od wielu lat z kilkoma szkołami z regionu: Zespołem Szkół Politechnicznych „Energetyk” w Wałbrzychu, kierunki technik elektryk, technik mechatronik, technik elektronik, elektromechanik (ok. 40 uczniów), Zespołem Szkół nr 5 w Wałbrzychu, kierunki technik elektryk, technik mechatronik (ok. 30 uczniów), Zespołem Szkół Budowlano-Elektrycznych w Świdnicy, kierunki technik elektryk, technik mechatronik (ok. 30 uczniów), Zespołem Szkół Mechanicznych w Świdnicy, kierunki technik elektryk, technik mechatronik (ok. 30 uczniów). Działania podejmowane w ramach współpracy to m.in. drzwi otwarte w DSSE dla uczniów, wizyty przedstawicieli firmy w szkołach, organizacja konkursu dla uczniów z możliwością dofinansowania wyposażenia dla klasy „Kaizen w szkole”, program praktyk i staży dla najlepszych uczniów.

⁴⁶ Informacja pochodzi ze strony Ministerstwa Gospodarki <http://gospodarka.um.walbrzych.pl/pl/news/wsp%C3%B3lpraca-sse-ze-szko%C5%82ami-i-uczelniami>

Robert Bosch Sp. z o.o. oddział w Mirkowie (Wałbrzyska SSE). Zakład współpracuje z Lotniczymi Zakładami Naukowymi we Wrocławiu w ramach klasy patronackiej o profilu technik mechatronik, w celu pozyskania przyszłych potencjalnych pracowników o profilu wymaganym przez firmę Robert Bosch. W klasie objętej patronatem uczy się 21 uczniów. Firma chce kontynuować współpracę z obecną klasą patronacką w kolejnych latach.

Zakład Produkcji Automatyki Sieciowej S.A. (Wałbrzyska SSE). Firma od kilku lat współpracuje w ramach klas patronackich z Zespołem Szkół Agrotechnicznych im. Batalionów Chłopskich w Bożkowie, kierunek technik mechanik (16 uczniów) oraz z Noworudzką Szkołą Techniczną w Nowej Rudzie, kierunek technik elektromechanik (14 uczniów). Współpraca obejmuje program praktyk i staży uczniów w zakładzie. Dodatkowo firma podjęła współpracę z Liceum Ogólnokształcącym im. H. Sienkiewicza w Nowej Rudzie. W klasie matematyczno-fizycznej realizują innowację pedagogiczną „Ku nowym technologiom” – programem objętych jest 15 uczniów.

DR.SCHNEIDER AUTOMOTIVE POLSKA Sp. z o.o. (Kamiennogórska SSEMP) prowadzi praktyki zawodowe dla studentów Politechniki Wrocławskiej Filia w Jeleniej Górze. Ponadto podejmowana jest współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi z terenu powiatu jeleniogórskiego i kamiennogórskiego mająca na celu realizację kształcenia na poziomie technikum oraz zasadniczej szkoły zawodowej w zawodach mechanicznych i mechatronicznych.

WEBER-HYDRAULIKA Sp. z o.o. (Kamiennogórska SSEMP) od 2009 roku współpracuje z Zespołem Szkół Mechanicznych w Bolesławcu.

Dotychczasowe formy współpracy z Weber-Hydraulika Wykroty:

- corocznie organizacja miesięcznych praktyk uczniowskich w zawodach technik pojazdów samochodowych i mechatronik,
- co roku organizowany jest cykl spotkań „Jak aktywnie i skutecznie szukać pracy” – dla uczniów klas kończących technikum;
- organizowane są wycieczki dla uczniów klas pierwszych do zakładu w Wykrotach;
- pełnoletni uczniowie podczas wakacji mają możliwość poznania warunków pracy w zakładzie dzięki programowi staży wakacyjnych;
- finansowanie realizacji projektów wykonywanych przez uczniów klasy czwartej technikum mechatronicznego;
- w roku szkolnym 2014/15 dnia 19 września została podpisana umowa patronacka pomiędzy ZSM i Weber-Hydraulika dotycząca realizacji zajęć specjalizacji *Sterowanie procesami produkcji i programowanie sterowników PLC w klasie czwartej technikum mechatronicznego.*

W ramach dalszej współpracy planowane jest finansowanie „Bolesławieckiej Ligi Robotów” – działania promującego umiejętności techniczne wśród gimnazjalistów.

Sopp Polska Sp. z o.o. (Kamiennogórska SSEMP) od 2011 roku współpracuje z Zespołem Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze w zakresie kształcenia zawodowego technika logistyki. Współpraca obejmuje praktyki i staże zawodowe. Firma przyznaje stypendium dla najlepszego absolwenta dające wsparcie finansowe i gwarancję zatrudnienia na zaakceptowanym kierunku studiów. Ponadto Soop Polska Sp. z o.o. zmodernizowała i wyposażała klasopracownię przystosowaną do nauki teoretycznych przedmiotów zawodowych w ramach programu „Klasa pod patronatem”.

AUTOCAM POLAND Sp. z o.o. (Kamiennogórska SSEMP) od 2014 roku współpracuje z Zespołem Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze (szkolenie teoretyczne) oraz Dofama Thies Sp. z o.o. (szkolenie praktyczne) w zakresie przygotowania pracowników w zawodzie operator obrabiarek skrawających. Przedsiębiorca daje gwarancję zatrudnienia młodocianym pracownikom.

5.3.6 Wrocław przykładem dobrej praktyki⁴⁷

Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu – współpraca z pracodawcami i Izbami na rzecz wspierania kształcenia w zawodzie

CKP prowadzi kształcenie praktyczne w 14 zawodach: 7 technicznych, 7 robotniczych.

CKP współpracuje z wiodącymi pracodawcami na rynku. Pracodawcy wspierają działalność CKP poprzez wyposażanie, doposażanie warsztatów, organizację praktyk, certyfikacji kursów, udostępniania swojego specjalistycznego sprzętu, organizacji seminariów dla uczniów i nauczycieli.

Heidenhein – w zakresie nadzoru merytorycznego i certyfikowania kursów programowania i obsługi obrabiarek CNC, doskonalenie nauczycieli.

HASS- w zakresie udostępniania obrabiarek CNC.

HENSEL, Wago – organizacja seminariów, doposażenie w sprzęt specjalistyczny do testowania.

Tauron S.A.- doposażenie pracowni urządzeń i aparatów elektroenergetycznych.

W ramach organizacji praktyk uczniowskich CKP współpracuje z :

- P.U.G. Geodet Sp. z o.o., Geo-Ber Usługi Geodezyjno-Kartograficzne, GEOAGRA Sp. z o.o – dla uczniów klasy technik geodeta
- PID Przybud Wrocław – dla uczniów klasy technik drogownictwa
- REM-BUD SP. z o.o., Polgress sp.z o.o., ERBUD S.A., Intakus S.A. - dla uczniów klasy technik budownictwa

CKP organizuje także działania promujące kształcenie zawodowe „Wystawa- Miasteczko zawodów” oraz „Spotkania z techniką”. Celem wystawy jest promowanie kształcenia zawodowego we Wrocławiu. Skierowana jest do uczniów klas trzecich gimnazjów i ich rodziców, w celu zainteresowania świadomym wyborem drogi zawodowej.

17 zespołów szkół zawodowych we Wrocławiu stworzyło 12 silnych centrów branżowych: budowlane, informatyczno-elektroniczne, mechatroniczno-mechaniczne, elektryczne, samochodowe, turystyczno-gastronomiczne, logistyczne i spedytorskie, ekonomiczne, spożywczo-usługowe, chemiczno-poligraficzne, odzieżowe i florystyczne. W ramach współpracy z pracodawcami realizowane są oprócz standardowej współpracy (klasy patronackie, organizacja staży, praktyk, doposażenie szkół i warsztatów), także działania niestandardowe, np. Raj rowerowy „MANiak 2014”. Uczniowie, nauczyciele oraz przedstawiciele firmy MAN w Pietrzykowicach, wyruszyli na wspólny rowerowy rajd do oddalonego od Wrocławia 15 km serwisu MAN. Przy wspólnym ognisku nastąpiła integracja 3 środowisk: szkoła, uczeń, firma.

Dla branży informatyczno-elektronicznej realizowane są m.in. takie inicjatywy jak:

- Autoryzowane Centrum Egzaminacyjne CERTIPORT – wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców w zakresie użytkowania nowoczesnych programów/narzędzi, w firmach informatycznych założono autoryzowane centrum egzaminacyjne. Uczniowie uzyskują certyfikaty różnych firm informatycznych, i.in. MICROSOFT (Office Specialist), Autodesk Inc (Autodesk Inventor, Autodesk 3 ds Max, Hewlett Packard (certified educator).
- Akademia Sieci Cisco CNA – ścieżka certyfikacji w szkole, kl.1 : IT Essentials, kl.2 i 3: CCNA Discovery, kl. 4: CCNA Security

⁴⁷ Na podstawie informacji Urzędu Miejskiego, Departamentu Edukacji, Wydziału Edukacji „Jak wrocławska edukacja zaprzyjaźniła się z pracodawcami”.

Powstał także klub robotyczny – firma Radiotechnika Marketing sfinansowała remont oraz wyposażała pracownię, w której uczniowie składają i projektują roboty.

Szkoły skupione w branży spożywczo-usługowej nawiązały współpracę z DIR i DIG, która polega na wprowadzeniu kształcenia dualnego w 16 zawodach. Realizowane są staże zagraniczne w Niemczech i we Francji w ramach projektu „Młodzi rzemieślnicy w Europie”, organizowane są mistrzostwa w zawodzie – Ogólnopolski Turniej na najlepszego ucznia w zawodzie CUKIERNIK i PIEKARZ oraz Fryzjerskie Mistrzostwa Dolnego Śląska.

Uczniowie wraz z nauczycielami uczestniczą także w cyklicznej imprezie miejskiej „Europa na widelcu”. Współpracują także z największymi mistrzami z branży gastronomicznej, uczestnicząc w konkursie „Zgotuj sobie sukces”.

Szkoły w branży ekonomicznej korzystają ze współpracy z Bankiem Credit Suisse. Z inicjatywy banku organizowany jest wolontariat pracowniczy – pracownicy banku przeprowadzają rozmowy kwalifikacyjne z uczniami technikum.

5.3.7 Partnerstwa między szkołami zawodowymi

Polsko - Niemiecka Współpraca szkół w systemie kształcenia zawodowego

Polsko – niemieckie partnerstwa szkół zawodowych powstały dzięki współpracy i wsparciu Grupy Ekspertów Kształcenia Zawodowego pracujących w Komisji Edukacji przy *Polsko- Niemieckiej Komisji* Międzyrządowej ds. *Współpracy Międzynarodowej*. Grupa ekspertów rozpoczęła swoją aktywną działalność w 2009 roku i w 2013 roku wyszła z pomysłem materializacji opracowanej teorii i zamienienia jej w praktyczne zastosowanie. Eksperci m.in. z Nadrenii Północnej-Westfalii, Badenii - Wuerttembergii, Dolnego Śląska, Brandenburgii, Saksonii, Opolszczyzny, województwa lubuskiego, Pomorza, Szczecina i Dolnej Saksonii postanowili zwerbować szkoły zawodowe z tych rejonów gotowe do współpracy. W latach 2013 - 2014 grupa ekspertów wybrała około 20 niemieckich i 20 polskich szkół uczących w 6 zawodach dla zawiązania przyszłych partnerstw. Przez następne dwa lata (2014 - 2016) przedstawiciele tych szkół oraz eksperci spotykali się na wielu konferencjach organizowanych m.in.: w Warszawie, Essen, Wrocławiu, Schwerinie, Erfurcie, Wrocławiu, Duesseldorfie i Szczecinie. Prawdziwe partnerstwo wymaga jednak wsparcia finansowego. Eksperci wraz z przedstawicielami szkół postanowili stworzyć dwa polsko – niemieckie szkolne konsorcja, gromadząc wokół siebie 20 szkół i ubiegając się o finansowanie z Programu Erasmus +. W wyniku wszystkich tych działań grupa ekspertów wygenerowała około 20 szkolnych partnerstw w obszarze edukacji zawodowej. Metodycznie, bieżąca współpraca szkół partnerskich koncentruje się przede wszystkim na zdobyciu przez uczniów doświadczenia zawodowego w dualnym systemie kształcenia dzięki wyjazdom zagranicznym i stażom w firmach.

5.3.8 Przykłady niemieckich partnerstw - Ausbildungsnetzwerk, Grone Netzwerk Hamburg

Pracujący system kształcenia zawodowego bazuje na idei pozazakładowej sieci instytucji wokół kształcenia zawodowego (Ausbildungsnetzwerk). Głównie w branży metalowej (w zawodach takich jak np. mechatronik, mechanik maszyn przemysłowych) ten trzeci filar kształcenia zawodowego stać się mógłby innowacyjną możliwością uzupełnienia systemu dualnego. Zakłady pracy mogłyby w tym systemie przygotowywać przyszłe kadry efektywniej, taniej i lepiej pod względem jakościowym poprzez kierowanie uczniów do specjalistycznych centrów treningowych, w których odbywać się mogłyby jedynie odpowiednie elementy programu nauczania, niemożliwe do zrealizowania w zakładzie i opierające się na najnowszych technologiach i innowacjach. Finansowanie

takich centrów możliwe byłoby ze środków publicznych (z podatków) oraz dodatkowo poprzez dopłaty ze strony zakładów pracy. Pierwsze doświadczenia z systemami trilateralnymi pokazują, że choć są to rozwiązania drogie, to jednak spełniają swoje zadanie jako modele indywidualnie dopasowane do potrzeb zakładu.

Konstrukcja takiej sieci instytucji umożliwia zakładom korzystanie z usług zewnętrznych, jakimi są:

- Ustalenie zapotrzebowania na skorzystanie z usług centrum treningowego
- Dobór uczniów, którzy mają skorzystać z takiego modelu
- Organizacja procesu z odpowiednimi izbami, szkołą zawodową i urzędem pracy
- Zarządzanie administracyjne procesem odbycia części nauki w centrum treningowym (controlling, personel, marketing).

Koordynację i organizację tego rodzaju usługi przejmuje zewnętrzna firma, która jest do dyspozycji sieci instytucji.

Przy pomocy trilateralnego systemu oprócz najwyższej jakości przygotowania zawodowego oferuje się zakładom pracy także odciążenie ich od działań związanych z organizacją pobytu w centrum treningowym.

Przykład dobrej praktyki – współpraca zakładów pracy ze szkołami zawodowymi, prywatnymi instytucjami szkoleniowymi i urzędami

a) Centrum treningowe dla uczniów uczących się zawodów w Grone Netzwerk w Hamburgu

Grupa docelowa: uczniowie z trudnościami w nauce, problemami osobistymi, ze słabą znajomością języka niemieckiego, którzy nie mogą znaleźć miejsca praktycznej nauki zawodu na regularnym rynku pracy.

Partnerzy projektu i ich zadania:

- **Grone Netzwerk Hamburg** – prywatna instytucja szkoleniowa non profit – organizacja przebiegu całej trzyletniej nauki zawodu, bloków teoretycznych i praktycznych w swojej siedzibie, oddelegowywanie beneficjentów do szkoły zawodowej i do zakładów pracy, w których odbywa się praktyka, opieka pedagogiczna nad uczniami, wypłacanie wynagrodzeń dla uczniów, przygotowanie do egzaminu czeladniczego, udział oddelegowanego instruktora w komisji egzaminacyjnej; intensywna opieka pedagogiczna, wsparcie w rozwiązywaniu problemów osobistych
- **Federalne Ministerstwo Oświaty i Sportu** – instytucja współfinansująca kształcenie teoretyczne
- **Urząd pracy** – finansuje naukę zawodu dla beneficjentów podlegających jego opiece
- **Państwowa szkoła zawodowa dla zawodów usługowych** – partner czuwający nad prawidłowym wdrażaniem programów nauczania w zakresie teoretycznej nauki zawodu i zatwierdzający je, organizator bloków (modułów) tematycznych przewidzianych do realizacji w systemie szkoły państwowej
- **Izba rzemieślnicza** – współuczestniczy w zatwierdzaniu programów nauczania praktycznego, określa standardy danego zawodu, organizuje egzaminy czeladnicze
- **Zakłady pracy** – są partnerem przyjmującym uczniów na praktyczne bloki (moduły), współfinansują naukę uczniów w prywatnej instytucji szkoleniowej ze środków przeznaczonych w klasycznym systemie dualnym na obligatoryjne tworzenie nowych miejsc nauki zawodu (w myśl przepisu z 2004 roku Ausbildungsplatzabgabe), m. in. na czas trwania praktyki w zakładzie przejmują wypłatę wynagrodzeń na rzecz uczniów, wypłacają im koszty podróży, zabezpieczają odzież ochronną.

System nauki w tym modelu polega na odbywaniu przez uczniów tzw. bloków szkoleniowych na przemian w prywatnej instytucji szkoleniowej (bloki teoretyczne i praktyczne), w państwowej szkole zawodowej (bloki teoretyczne) oraz w zakładach pracy (bloki praktyczne). Zaletą takiego systemu jest rotacja zarówno w obszarze nauki teoretycznej, jak i praktycznej, co pozwala na przyswojenie wiedzy z różnych obszarów i przekazywanej w różnych paradygmatach. Ponadto ciężar odpowiedzialności za uczniów zostaje przesunięty ze szkoły zawodowej i z zakładu pracy na prywatną instytucję szkoleniową. To ona jest odpowiedzialna za prawidłowe przygotowanie uczniów do egzaminów czeladniczych, jej efektywność jest mierzona według liczby zdanych egzaminów oraz liczby uczniów, którzy po zdaniu egzaminu podjęli zatrudnienie na co najmniej 1 rok. W tym modelu możemy mówić o swego rodzaju outsourcingu usług na rzecz prywatnej instytucji szkoleniowej. W Niemczech istnieje wiele podobnych projektów, są one chętnie wykorzystywane przez wszystkie zainteresowane instytucje.



6. Metody „profilingu” zawodowego i „matchingu” w doborze par uczeń - zakład pracy do nauki w systemie dualnym (moduł 4)

- Doradztwo szkolne i dopasowanie zawodowe w duńskim systemie kształcenia zawodowego. Claus Brandt Kristensen

koordynator projektu i specjalista ds. współpracy międzynarodowej w Centre for Vocational Education Lolland-Falster (CELf)

Matching - Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

6.1 Doradztwo szkolne

Doradztwo

Doradztwo jest ściśle związane z wiedzą i umiejętnościami uczniów, które zostały m.in. nabyte w szkole publicznej. W systemie duńskim to szkoły muszą organizować nauczanie w zakresie edukacji i zatrudnienia we współpracy z Poradnią Młodzieżową (UU) i mogą włączać ich pedagogów i tutorów w realizację programu nauczania.

Doradztwo grupowe odbywa się dla wszystkich uczniów w 7 - 9 i 10 klasie. Jego celem jest przygotowanie młodzieży w 9 i 10 klasie do podjęcia odpowiednich wyborów dotyczących ścieżek kariery.

W tym typie i na tym etapie doradztwa uczniowie powinni być skonfrontowani ze swoimi pomysłami na dalsze życie, po to, by wybór ten wynikał z głębszej refleksji i wiedzy.

Doradztwo grupowe zawiera co najmniej:

- Wprowadzenie do edukacji ponadgimnazjalnej, w jej treść, strukturę i możliwości oraz dialog pomocny w jej zrozumieniu.
- Wprowadzenie do pracy z narzędziami cyfrowymi,

- Doradztwo dotyczące realizacji planów edukacyjnych, i procesów związanych z edukacją w szkole średniej;
- Informacje na temat całego systemu edukacji, w tym związek między wykształceniem a pracą⁴⁸

Ocena gotowości edukacji

Ocena gotowości uczniów do odpowiedniego wyboru kariery oraz do pełnego wyższego wykształcenia średniego (UVP) to proces, który w Danii rozpoczyna się w 8. klasie.

W ocenie zawarte są 3 kryteria:

Szkoła musi ocenić ucznia pod względem jego umiejętności akademickich, warunków osobistych i społecznych, tak, aby mógł on rozpocząć i ukończyć szkołę średnią. Aby uznać ucznia za gotowego musi on spełnić wszystkie 3 kryteria:

Wymagania

- W 8 klasie uczniowie uznawani są za gotowych do dalszej edukacji, jeśli osiągną minimum 4 z wszystkich podanych „znaków biegłości” (umiejętności)
- W 9 klasie uczeń oceniany jest pod kątem wybranego dalszego wykształcenia. Dla uczniów, którzy chcą szkolić się w zawodzie, ich średnia z duńskiego i matematyki wynosić musi co najmniej 02.
- Dla uczniów, którzy chcą podjąć się nauki w szkołach średnich – nauka oraz oceny bazują już na kwalifikacjach akademickich.
- W szkołach, w których nie stosuje się kryterium umiejętności („znaków biegłości”), o możliwości dalszych etapów edukacyjnych decyduje dyrektor szkoły posługując się kryteriami równoważnymi dla podanych powyżej.

Warunki osobiste uczniów ocenia się w pięciu obszarach tematycznych: autonomia, motywacja, odpowiedzialność, stabilność i gotowość podejmowania decyzji.

Warunki społeczne ocenia się w trzech obszarach: współpraca, szacunek i tolerancja.⁴⁹

Matching – Dopasowanie do firmy

Wyjątkowo rzadko zdarza się, że uczeń sam, na własną rękę znajduje miejsce praktyki. Odbywają się one w jednej lub kilku firmach, które są zatwierdzone przez Związki Handlowe. Na stronie www.praktikpladsen.dk uczeń oraz firma mogą spróbować podjąć się dopasowania i wyboru miejsca praktyki(matching). Praktikpladsen.dk jest zarządzaną przez Ministerstwo Edukacji platformą elektroniczną – miejscem spotkań uczniów szkół zawodowych i firm oferujących staże. Uczeń odnajdzie tam wszystkie autoryzowane firmy⁵⁰, z kolei firmy mogą wyszukiwać uczniów zgodnie z ich profilami. Firmy mogą również reklamować się wśród uczniów.

Szkoła ma obowiązek przeprowadzenia szeroko zakrojonych działań, aby znaleźć odpowiednie praktyki. Szkoły mają także dodatkowy bodziec i zachętę, by szukać dobrych miejsc na praktyki dla swoich uczniów. Ukończenie przez ucznia szkoły i praktyk mierzone jest przez Ministerstwo Edukacji. I to ten wynik – liczba uczniów pokazuje, czy wszystkie szkoły zawodowe oferują pośrednictwo pracy w przygotowywaniu uczniów do przyszłego zatrudnienia czy też nie.

⁴⁸ Ministry of Education

⁴⁹ Ministry of Education

⁵⁰ <http://bygud.com/vocational-education-and-training/general-information/certification-of-employers.aspx>

6.2. Narzędzia profilingu i pomiaru kompetencji wykorzystywane przez Grone-Schule

6.2.1 Dobór narzędzi

Dobór narzędzia do tworzenia profilu kompetencyjnego danej osoby jest w Niemczech uzależniony przede wszystkim od wieku, poziomu wykształcenia i celu zawodowego. I tak inne narzędzia należy zastosować dla młodzieży stojącej przed wyborem zawodu, inne dla osób zamierzających zmienić profesję, a inne np. dla osób bezrobotnych. Większość narzędzi stanowią narzędzia ustandaryzowane i objęte licencją akredytowanych firm dystrybuujących te narzędzia. Zdecydowaną pozytywną różnicą przeprowadzania procesów pomiaru i bilansowania kompetencji w Niemczech jest liberalizacja uregulowań prawnych dotyczących uprawnień personelu. Do przeprowadzania pomiarów kompetencji niezbędne jest spełnienie następujących wymogów:

- 1) ukończenie studiów wyższych na kierunkach psychologicznym lub kierunkach pedagogicznych lub wykazanie się co najmniej trzyletnim doświadczeniem zawodowym w zawodach pedagogicznych
- 2) ukończenie kursów/ szkoleń przygotowujących do pracy z danym narzędziem pomiaru kompetencji (z reguły są organizowane przez firmy dystrybuujące licencjonowane narzędzia i trwają od jednego do kilku dni).

Niestety mimo to nadal jedynie 10 % niemieckich zakładów pracy stosuje pomiary kompetencji przy obsadzaniu stanowisk pracy⁵¹. Zdecydowanie częściej narzędzia do pomiaru kompetencji wykorzystuje się w doradztwie zawodowym dla młodzieży wkraczającej w dualny system kształcenia oraz dla osób niepełnosprawnych.

6.2.2. Co można mierzyć za pomocą narzędzi?

Przy pomocy narzędzi pomiaru kompetencji stosowanych w Grone-Schule badane są z jednej strony predyspozycje, drugiej zaś zainteresowania zawodowe. Bardzo istotnym elementem badania jest wydobywanie (eksploracja) latentnych predyspozycji i zainteresowań.

Bilanse kompetencji definiują następujące obszary:

- 1) Kompetencje związane z wdrażaniem/ realizacją zadań (np. zorientowanie na cel, inicjatywa, wytrwałość);
- 2) Kompetencje społeczne i komunikacyjne (np. praca w zespole, argumentacja, zorientowanie na potrzeby klienta);
- 3) Kompetencje metodyczne (np. planowanie, rozwiązywanie problemów, delegowanie zadań);
- 4) Kompetencje osobiste/ indywidualne (np. odporność, wytrwałość, umiejętność uczenia się).

6.2.3 Profilowanie - narzędzia pomiaru kompetencji wykorzystywane najczęściej przez Grone-Schule

6.2.3 Profilowanie narzędzia i pomiar kompetencji wykorzystywane przez Grone-Schule

Arkusz profilujący

Arkusz profilujący to pogłębiony wywiad doradcy zawodowego z osobą badaną. Narzędzie to

⁵¹ Dla przykładu w Irlandii i krajach skandynawskich jest to około 50% firm, a w Holandii aż 70 %.

stosują w Grone-Schule profilerzy podczas wstępnej rozmowy z beneficjentem/ kandydatem do nauki zawodu lub udziału w kursie zawodowym. Oprócz danych ogólnych zawiera również informacje dotyczące przebiegu kształcenia ogólnego, zawodowego, kariery zawodowej osoby badanej oraz dane o posiadanych kompetencjach (samoocena).

hamet2

Procedura jest odpowiednia do diagnozy zawodowej szczególnie osób młodych z podwyższoną koniecznością wsparcia. Dzięki rozszerzeniu obszarów badania hamet2 jest stosowany w diagnozie uczniów już na etapie szkoły głównej i realnej, u rehabilitantów (osób dorosłych powracających na rynek pracy np. po chorobie) oraz osób z upośledzeniami fizycznymi, umysłowymi lub sensomotorycznymi).

Dla zawodów związanych głównie z pracą manualną hamet2 jest procedurą diagnostyczną, która umożliwia rozpoznanie kompetencji praktycznych i społecznych – kompetencji, których nie można zmierzyć za pomocą powszechnie stosowanej diagnozy z użyciem kartki papieru i ołówka.

Hamet2 jest sprawdzonym naukowo narzędziem, które pozwala rozpoznać i wspierać kompetencje w kontekście wymogów danego stanowiska pracy oraz ich zastosowania w praktycznym działaniu. Został on opracowany w szczególności do diagnozy zawodowej osób potrzebujących zwiększonego wsparcia, z deficytami i upośledzeniami. Narzędzie nadaje się jednak do wykorzystania także u innych grup docelowych. Wyniki hamet2 mogą pomóc wszystkim zainteresowanym (kandydaci do nauki zawodu, pracownicy, pracodawcy, instytucje finansujące naukę zawodu) w orientacji i większej transparentności przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru zawodu/ wyboru kandydata.

Moduły hamet 2 zostały skonstruowane według następujących kryteriów naukowych:

- Moduł 1 zbiera podstawowe kompetencje zawodowe (zdolności manualno-motoryczne, kompetencje komputerowe)
- Moduł 2 bada zdolność uczenia się w odniesieniu do podstawowych kompetencji zawodowych, dzięki czemu można utworzyć odpowiedni program wsparcia)
- Moduł 3 umożliwia zebranie kompetencji społecznych adekwatnych do zawodu
- Moduł 4 sprawdza aspekt myślenia kompleksowego: szukanie błędów i rozwiązywanie problemów.

BAC – Centrum doradztwa i wyboru

BAC jest jakościową koncepcją zbierania kompetencji i bierze pod uwagę bardzo celowo, obok kompetencji zdobytych formalnie, również te, które zdobyte zostały w obszarze nieformalnym. W doradztwie zawodowym bilansowanie kompetencji przeprowadzane jest w kontekście indywidualnego ustalania ich pozycji i jest jednoznacznie zorientowane na podmiot oraz jednolite. W wielopoziomowym, bardzo ustrukturyzowanym procesie „bilansuje się” kompetencje danej osoby. Nie mamy tutaj jednakże do czynienia ze statystycznym zebraniem kompetencji, ale z bardzo dynamicznym procesem przemiany badanych osób. Bilansowanie kompetencji może się odbywać zarówno w grupie, jak w doradztwie indywidualnym. Z punktu widzenia kontekstu doradztwa tą procedurę należy przyporządkować do koncepcji doradztwa zorientowanych na zasoby, ponieważ wyłaniają się tutaj mocne strony i umiejętności uczestników. Koncepcja doradztwa, która integruje bilans kompetencji, ma ostatecznie na celu zbudowanie i rozbudowanie potencjału twórczego klienta.

Procedura ta jest bardzo ambitna, wymaga od uczestników dużego zaangażowania i gotowości do zmierzenia się z własnymi doświadczeniami wyniesionymi ze wszystkich procesów nauczania. Bilans kompetencji podnosi samoocenę i zaufanie do własnych umiejętności. Bardzo często

rozwija się przy tym lub odtwarza pozytywną koncepcję własnej osoby. Powstają nowe pomysły i impulsy dla kariery zawodowej lub dalszej ścieżki edukacyjnej.

ProfilPASS

Pomaga odnaleźć się w zawilej różnorodności opcji aktualnego rynku zawodowego dzięki temu, że ukazuje osobiste zdolności, umiejętności i kompetencje. Pomaga także lepsze poznanie indywidualnych skłonności i predyspozycji. Stosowany zarówno dla młodzieży, jak i osób dorosłych. Doskonale sprawdza się u osób długotrwale bezrobotnych i 50+.

ProfilPASS to narzędzie, które bada kompetencje zdobyte formalnie i nieformalnie. W swojej strukturze zawiera odniesienia do biografii badanego. Opracowany został w formie kierowanej przez trenera/profilera autoeksploracji. Rezultat nie opiera się sztywno na standardowo zdefiniowanych kompetencjach, ale bardzo duży nacisk kładzie na zainteresowaniach osoby badanej.

EXPLORIX®

EXPLORIX® jest rozwiniętą przez naukowców procedurą samopoznania, która oferuje cenne informacje i pomoc w podjęciu decyzji dotyczącej wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej. Dla osób, które nie są jeszcze zdecydowane, jakiego zawodu chcą się uczyć, EXPLORIX umożliwia znalezienie wąskiej grupy zawodów, na których powinny się skoncentrować osoby stojące przed decyzją dotyczącą wyboru zawodu.

Według EXPLORIX ludzi można scharakteryzować generalnie przy pomocy następujących sześciu typów/kategorii:

- manualno-techniczny (**realistic**),
- badawczo-poszukujący (**investigative**),
- artystycznie-kreatywny (**artistic**),
- wychowawczo-pielęgnujący (**social**),
- kierowniczo-sprzedawczy (**enterprising**),
- porządkująco-administrujący (**conventional**).



7. Metody zapobiegania przerywania kształcenia zawodowego w Niemczech (moduł 5)

- wprowadzenie, dane statystyczne, konsekwencje przerywania kształcenia zawodowego,
- proponowane metody zapobiegania przerywaniu nauki,
- programy rządowe.

Anna Block, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig
Martina Borgwardt, Grone Netzwerk Hamburg

7.1 Wprowadzenie

Aktualnie w Niemczech mamy do czynienia z coraz większą liczbą przedwcześnie rozwiązywanych kontraktów na naukę zawodu⁵². Niesie to za sobą poważne skutki zarówno dla młodocia-

⁵² Dwustronne kontrakty na praktyczną naukę zawodu zawierane są w Niemczech pomiędzy uczniem a pracodawcą.

nych, jak i dla pracodawców. Wiele osób, które przerwały naukę, z trudem znajduje nowy zakład pracy, zaś przedsiębiorcy – nauczani negatywnymi doświadczeniami – po prostu wycofują się z przyjmowania kolejnych uczniów. Na 522.094 kontrakty na naukę zawodu zawarte w 2014 roku, naukę przerwało aż 143.082 uczniów (24,6 %) ⁵³. Najwięcej osób przerywa naukę w zawodach związanych z gastronomią i hotelarstwem (więcej niż 50%) oraz zawodach usługowych. Najniższy odsetek osób, które przerwały naukę zawodu, notuje się w zawodach biurowych (około 6 %). Ekspertyza „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“ opracowana przez unique, instytucję zajmującą się rozwojem personalnym i organizacyjnym przedsiębiorstw ⁵⁴ wskazuje na fakt, że tematyka przerywania nauki nie jest do końca zbadana naukowo: brakuje danych definiujących jednoznacznie motywy przerywania nauki i nie pozwala pilotować dalszej kariery zawodowej osób, które przerwały naukę zawodu.

Niemniej jednak wyróżnić można niektóre z powodów przerywania nauki.

a) Z punktu widzenia uczniów wyróżnić można następujące przyczyny przerywania nauki praktycznej:

- problemy z instruktorami zawodu i przełożonymi, kolegami z pracy,
- zła atmosfera w pracy, brak komunikacji,
- niewłaściwy wybór zawodu,
- zła jakość nauki praktycznej w zakładzie pracy,
- wykonywanie prac niezwiązanych z wyuczonym zawodem, niepłatne nadgodziny,
- niskie wynagrodzenie za naukę zawodu, ⁵⁵
- brak instruktażu od osób odpowiedzialnych w zakładzie pracy za ucznia,
- brak przygotowania pedagogicznego u instruktorów zawodu,
- brak planu nauki praktycznej lub nierealizowanie go,
- niewłaściwe i niewystarczające przygotowanie do egzaminu praktycznego,
- problemy prywatne,
- problemy zdrowotne,
- problemy finansowe.

b) Jako powody przerywania nauki ze względu na problemy w szkole uczniowie definiują:

- strach przed egzaminem końcowym,
- konflikty z nauczycielami,
- trudności w nauce, zbyt trudna i obszerna teoria,
- mobbing ze strony kolegów.

c) Z punktu widzenia zakładów pracy wymienić można następujące powody zrywania kontraktów na naukę zawodu:

- trudności uczniów w nauce w szkole i zakładzie pracy,
- nieusprawiedliwione nieobecności uczniów,
- złe zachowanie,
- ogólny brak zainteresowania,
- niepunktualność, nierzetelność,
- zły wybór zawodu, brak predyspozycji ogólnych do jego wykonywania,
- brak gotowości do przyjęcia hierarchii i zasad obowiązujących w zakładzie, brak kompetencji do pracy w zespole,
- brak motywacji u uczniów,
- problemy osobiste (długi, uzależnienia, problemy w domu rodzinnym).

⁵³ Berusbildungsbericht 2015, BIBB

⁵⁴ <http://www.unique-personal.de/>

⁵⁵ Wysokość wynagrodzenia dla uczniów zawodu jest w Niemczech regulowana zbiorowymi układami pracy i jest różna w zależności od roku nauki, wyuczanego zawodu oraz regionu, w którym mieści się zakład pracy (we wschodnich krajach związkowych jest ono z reguły niższe niż w krajach dawnej RFN). Szczególnie niskie wynagrodzenia dla uczniów zawodu płaci rzemiosło.

7.2 Konsekwencje przerywania nauki zawodu

Przerwanie nauki zawodu niesie ze sobą konsekwencje zarówno dla ucznia, jaki dla zakładu pracy. Szczególnie dotkliwe mogą się okazać konsekwencje prawne, w sytuacji, gdy strony nie mogą się porozumieć w kwestii przyczyn zerwania kontraktu na naukę zawodu. Dla ucznia może się to wiązać także z utratą prawa do zasiłku ze strony państwa, jeżeli umowa została zerwana z jego winy.

Nie bez znaczenia są także konsekwencje gospodarcze dla zakładu pracy, który tracąc ucznia, traci jednocześnie siłę roboczą, planując go jako stały element zasobów ludzkich swojej firmy. Szczególnie dotkliwe odczuwalne jest to w zakładach usługowych, gastronomii i budownictwie.

Bardzo istotne znaczenie mają konsekwencje osobiste, jakie ponosi uczeń przerywający naukę. Niemal zawsze przerwanie nauki wiąże się z ogromnym rozczarowaniem. W dokumentach aplikacyjnych ucznia pojawia się przerwa, którą trudno jest uzasadnić. Często więc uczniowie, którzy rozwiązywali kontrakty, decydują się bardzo późno na ponowną próbę podjęcia nauki w innym zakładzie pracy, lub w ogóle jej nie podejmują.

7.3 Środki zapobiegania przerywaniu nauki zawodu

Motywy przewodnim zapobiegania przerywaniu nauki zawodu jest wczesna prewencja, zarówno przed rozpoczęciem nauki zawodu, jak i w jej trakcie. Niemieckie Ministerstwo Oświaty i Badań Naukowych opublikowało w 2009 roku ekspertyzę wskazującą nowe i innowacyjne podejście do prewencji w obszarze edukacji zawodowej⁵⁶. Autorzy publikacji wskazują strategiczne obszary prewencji, do których należą:

a) Działania przed podjęciem nauki zawodu:

- wczesna i bliska rynkowi pracy orientacja zawodowa poprzez praktyki w zakładach,
- optymalizacja kompetencji kluczowych,
- indywidualne doradztwo zawodowe,
- poprawa dojrzałości zawodowej,
- testy alergologiczne,
- dokładne dopasowanie zakładu pracy do oczekiwań ucznia (matching).

b) Działania w trakcie nauki zawodu:

- wspieranie i rozwój kompetencji kluczowych uczniów,
- doksztalcanie instruktorów i nauczycieli zawodu,
- doradztwo w sytuacjach kryzysowych, mediacja,
- zapewnienie wysokiej jakości kształcenia zawodowego (wymagania wobec szkoły zawodowej i zakładu pracy).

Partnerzy niemieccy projektu – Grone-Schulen Niedersachsen i Grone Netzwerk Hamburg - stosują ponadto jako metody prewencji indywidualnie dobrany profilng zawodowy przed podjęciem nauki, intensywne doradztwo w trakcie nauki zawodu (Ausbildungscoaching) oraz budowanie sieci instytucji wspierających ucznia w procesie edukacji zawodowej (Ausbildungsnetzwerk). Szeroko rozbudowane sieci instytucji wspierających umożliwiają rozwiązywanie problemów niemal w każdym obszarze życia beneficjenta, pozwalają na wymianę informacji

⁵⁶ „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“, Expertise, Bundesministerium fuer Bildung und Forschung, Bonn, Berlin 2009

między instytucjami zaangażowanymi bezpośrednio w kształcenie zawodowe (szkoła, zakład pracy, izba przemysłowa lub rzemieślnicza, instytucje finansujące naukę zawodu), dają poczucie bezpieczeństwa i wysoką efektywność działań zmierzających do ukończenia przez ucznia nauki zawodu. Przykładowo w sieci instytucji wspierających naukę zawodu przez uczniów w Grone Netzwerk są pracodawcy, branżowe szkoły zawodowe, hamburski urząd pracy (Agentur fuer Arbeit), urząd pomocy społecznej (Jobcenter), urząd do spraw młodzieży (Jugendamt), izby rzemieślnicza i przemysłowa, stowarzyszenia, inne instytucje szkoleniowe, a niedawno dołączył do niej prowadzony we własnych strukturach internat dla trudnej i bezdomnej młodzieży.

W związku z tym, że ogromna większość przypadków przerywania nauki zawodu ma swoje podłoże w problemach komunikacyjnych i w postawach zaangażowanych stron, jednym z ulubionych narzędzi prewencji stosowanych w Grone jest mediacja. Metoda ta stosowana jest w celu wczesnego zapobiegnięcia konfliktowi i posiada długotrwałe działanie. Przy pomocy prostych technik mediacji wspiera się w niej gotowość uczniów do rozwiązywania konfliktów i nieunikania ich. Proces mediacji składa się z 5 etapów:

- 1 faza: stworzenie podstawy do mediacji
- 2 faza: opis konfliktu i jego podłoża
- 3 faza: naświetlenie konfliktu
- 4 faza: wspólne znalezienie sposobu potraktowania konfliktu lub/i jego rozwiązania
- 5 faza: wspólne ustalenie działań na rzecz rozwiązania konfliktu.

W każdej z faz możliwe są do użycia następujące techniki:

- odgrywanie ról – wczucie się w emocje drugiej strony,
- demonstrowanie sytuacji konfliktowej przed drugą stroną konfliktu,
- aktywne słuchanie werbalne i pozawerbalne,
- ćwiczenia na zwracanie uwagi na mowę ciała drugiej strony,
- ćwiczenia na rozpoznawanie sygnałów ostrzegawczych,
- nauka wyrażania komunikatów „JA”,
- zmiana punktów widzenia i perspektywy.

7.4 Programy rządowe służące zapobieganiu przerywania nauki zawodu

Odrębne miejsce wśród działań zapobiegających przerywaniu nauki stanowią rządowe programy skierowane do uczniów z grupy szczególnie zagrożonej (NEET). Poniżej przytoczone są przykłady programów realizowanych przez Grone.

7.4.1 ABH – trening wspierający

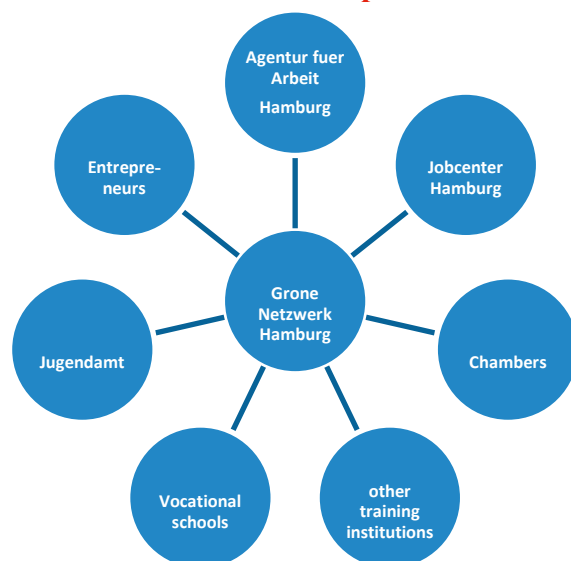
Ma na celu wspieranie wszystkich młodych ludzi w trakcie całego szkolenia zawodowego, by zakończyło się ono sukcesem, także stosowane jest jako szkolenie wstępne.

Do tej kategorii należą:

- zmniejszanie luk edukacyjnych i językowych (niemiecki),
- lekcje teorii, praktykowanie wiedzy i promowania umiejętności,

- przygotowanie do egzaminów,
- rozmowy mediacyjne z trenerami, nauczycielami w szkole zawodowej i rodzicami,
- ogólne wsparcie społeczno-edukacyjne w obszarze codziennych problemów.

Partners of the network for the development of vocational training



Wsparcie indywidualne odbywa się pojedynczo lub w grupach od 3 do około 8 godzin w tygodniu. Obejmuje naukę języka niemieckiego i matematyki, a także zagadnień technicznych istotnych dla pracy dla specjalistów z branży, np.: magazynier, logistyka, hotele i restauracje, opieka itp. Zajmują się tym instytucje edukacyjne działające w imieniu agencji zatrudnienia, obok normalnych godzin pracy stażystów. Ten etap obejmuje również przygotowanie do okresowych, częściowych i końcowych egzaminów, jak również szkolenie przed egzaminem minimalizujące stres lub lęk z nim związany. Celem takiego treningu jest zachęcanie uczniów zawodu w trakcie szkolenia zawodowego lub szkolenia wstępnego do podejmowania wysiłku, w sytuacji, w której nie mogą oni rozpocząć nauki lub jej kontynuować lub pojawiają się przesłanki, by twierdzić, że mogą mieć problemy z pomyślnym ukończeniem kursu. Uczestnicy podpisują umowę z firmą szkoleniową i otrzymują zasiłek szkoleniowy. Trening wspierający jest opłacany przez agencję zatrudnienia. Uczestnictwo w takim treningu jest dobrowolne.

7.4.2 Kształcenie zawodowe w stworzonych symulacyjnych przedsiębiorstwach

Celem treningu zawodowego w symulacyjnej firmie (BAE) jest umożliwienie udziału w kształceniu zawodowym osobom z trudnościami w nauce oraz osobom z mniejszymi szansami, które nie są w stanie skorzystać ze zwyczajnej ścieżki edukacji. Ta metoda zakłada wczesne przejście do szkoleń w miejscu pracy, już po pierwszym roku nauki. Jeżeli to nie wystarczy, kształcenie jest kontynuowane na zewnątrz firmy aż do skutku. Agencja zatrudnienia i instytucje edukacyjne ściśle współpracują ze sobą oraz z firmami z sektora prywatnego. Szkolenie praktyczne odbywa się we współpracy z firmą, które mają siedzibę w instytucjach edukacyjnych. W trakcie szkolenia uczestnicy są ściśle monitorowani przez pracowników socjalnych i nauczycieli, aby mogli sprostać wymaganiom szkoły zawodowej, jak również praktyki zawodowej. Agencja zatrudnienia odpowiada za wypłatę dodatku szkoleniowego, jak także odpowiedzialna za opłacanie monitorowania nauki zawodowej przez profesjonalistów.

Elementy BAE:

- nauczanie w teorii i praktyce,
- przygotowanie do egzaminów,
- nauczanie niemieckiego,
- pomoc w rozwiązywaniu codziennych problemów,
- mediacyjne rozmowy z trenerami, nauczycielami i rodzicami.

7.4.3 AsA

Wspomagana edukacja zawodowa dla młodych ludzi i firm - dlaczego?

Chociaż w Niemczech brakuje wykwalifikowanych pracowników, wielu młodych ludzi nie dostaje możliwości ukończenia nauki zawodu. Wydaje się to sprzeczne, ponieważ wiele firm ma problemy z wypełnieniem swoich miejsc szkoleniowych. W wielu przypadkach powodem jest to, że firmy i kandydaci do siebie nie pasują. Wydaje się, że dobrym pomysłem na zapalenie luki pomiędzy potrzebami przedsiębiorców a osobami aplikującymi jest tzw. AsA (Assistierte Ausbildung) Oznacza to, że instytucje edukacyjne, takie jak Grone, przejmują nową rolę w postaci wspomaganego szkolenia zawodowego i działają jako osoba kontaktowa zarówno dla firm, jak i dla uczestników. W roku 2015/2016 w ramach „Porozumienia na rzecz edukacji” zostało stworzone ok. 10.000 miejsc nauki zawodu dla młodzieży z gorszymi szansami. Kursy te finansowane są przez Federalną Agencję Pracy.

Zalety wspomaganego szkolenia zawodowego (ASA):

- ASA wypełnia lukę pomiędzy potrzebami firm oraz możliwościami młodzieży, poprzez regularne towarzyszenie przy szkoleniach zawodowych, przez pomoc w przygotowaniu do kursu i wspieranie uczestnika szkolenia.
- ASA zapewnia dostęp do regularnych szkoleń zawodowych dla młodych ludzi z różnych środowisk i z różnymi sytuacjami życiowymi oraz wspiera ukończenie szkolenia.
- Choć ASA ma specjalne ścieżki, to jest to normalne szkolenie zawodowe. Odpowiedzialność za przebieg szkolenia pozostaje - w przeciwieństwie do kształcenia zawodowego zewnętrznego - w wytypowanych do tego zadania zewnętrznych instytucjach. Uczniowie zawodu pracują w zwykłej firmie, otrzymują regularne umowy na praktyki i regularnie otrzymują zasiłki szkoleniowe.

Wspomagane szkolenie zawodowe składa się z kilku usług, które zostają uruchomione już przed rozpoczęciem szkolenia:

- Potencjalni uczestnicy są już przygotowani na ewentualne zawody w czasie pobytu w szkole i otrzymują wsparcie podczas szkolenia z zakresu pozyskiwania pracy.
- W trakcie nauki zawodu asysta obecna jest poprzez indywidualne poradnictwo instytucji edukacyjnej i wsparcie dla stażysty.
- Firmy otrzymują wsparcie w obszarze edukacji, dzięki czemu praca i komunikacja z młodym pracownikiem staje się łatwiejsza. Ponadto firmy są wspierane podczas procesu doboru kandydatów do pracy, a jeśli to konieczne - mogą skorzystać z dodatkowych porad od instytucji edukacyjnych.

Usługi dla młodych ludzi i firm z jednego źródła

Przygotowanie do szkolenia zostaje zminimalizowane do użytecznego poziomu indywidualnego. Podczas wspomaganego kształcenia zawodowego oferowane jest dokładnie tyle wsparcia, ile wymaga konkretny przypadek. Instytucja edukacyjna przejmuje rolę usługodawcy, który jest odpowie-

działny zarówno za potrzeby młodych ludzi, jak i firm. Dzięki doskonale dopasowanej ofercie mamy pewność, że Nauka zawodu odbywa się zgodnie z planem i że jego uczestnicy mogą odnieść sukces. Podczas wspomaganego kształcenia zawodowego oferujemy młodym ludziom szkolenia z aplikowania o pracę i staże, tutoring, poradnictwo i doradztwo oraz pomoc w radzeniu sobie z życiem. Firmom z kolei oferujemy pomoc w zatrudnianiu, szkolenia z zakresu zarządzania, porady i informacje dotyczące konkretnych grup docelowych i wsparcie we współpracy ze szkołami zawodowymi. W przypadku kryzysów i konfliktów wsparcie otrzymują obie strony. Usługi wspomagające proces kształcenia są dostępne od początku i działają zapobiegawczo przeciwko przerwaniu kształcenia. Istnieje również możliwość dostosowania struktury kształcenia do indywidualnych potrzeb, np. poprzez wsparcie na realizację szkolenia w niepełnym wymiarze godzin.

Usługi dla firm

- Wsparcie administracyjne i organizacyjne przed szkoleniem zawodowym
- Tworzenie planów treningowych
- Przygotowanie wniosków do sekcji szkoleniowych między przedsiębiorstwami, testów lub egzaminów kursów kwalifikacyjnych
- Szkolenia instruktorów i trenerów, aby uniknąć przerywania szkoleń
- Współpraca między instytucjami naukowymi
- Kolegialne konsultacje i analizy przypadków
- Pogłębione dyskusje w celu zapewnienia efektów kształcenia

Usługi dla młodzieży

Faza przygotowawcza:

- kursy aplikowania i staże
- pomoc w znalezieniu stażu

Faza kształcenia:

- towarzyszenie podczas szkolenia jako łącznik między wszystkimi osobami biorącymi udział w szkoleniu
- pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych, naukowych i życiowych
- przygotowanie i ewaluacja nauki w szkole zawodowej
- przeciwdziałanie indywidualnym brakom w grupach jednorodnych
- intensywne przygotowanie do egzaminu
- wsparcie społeczno-edukacyjne.



8. Dobór i rozwój pracowników w systemie kształcenia zawodowego (moduł 6)

- wprowadzenie , rola nauczyciela zawodowego w dzisiejszych czasach
- metody pracy instruktora zawodu
- kluczowe kompetencje instruktora zawodu
- możliwości dalszego kształcenia się kadry

Daiva Ziogene

Anyksiu svietimo pagalbos tarnyba

8.1. Wprowadzenie

Podczas procesu wdrażania dualnego systemu kształcenia zawodowego bardzo istotną rolę odgrywa wsparcie i udział sektora handlu, przemysłu i rzemiosła a także współpraca innych organizacji powiązanych z pracodawcami, w tym partnerów społecznych oraz potencjalnych pracodawców w kształceniu zawodowym. Jednym z wyzwań jest przygotowanie mentorów, którzy poprowadzą kształcenie uczniów szkół zawodowych w przedsiębiorstwach. Instruktor zawodu- jest praktykiem i przewodnikiem, który nie tylko ma na celu spowodować, by uczniowie stali się znawcami zawodu, ale by potrafili wykorzystać swoją zdobytą specjalistyczną wiedzę i byli gotowi do działalności zawodowej. Dlatego opiekun ucznia w przedsiębiorstwie musi być profesjonalistą w każdym calu i posiadać szczególne doświadczenie i niezbędne kompetencje superwizora. Kompetencje instruktora zawodu przynoszą niezaprzeczalne korzyści dla uczniów szkół zawodowych: uczeń łatwiej przystosowuje się do miejsca pracy oraz dzięki przewodnikowi ma możliwość nabycia praktycznych zawodowych kompetencji w sposób bardziej efektywny i skuteczny; uczeń ma możliwość szybko stworzyć profesjonalne relacje ze współpracownikami i uczyć się na własnych doświadczeniach, rozwijając swoją działalność zawodową, podczas praktyk młodzież ma zagwarantowane kształcenie i szkolenie wyższej jakości, jak również poprawę swojej sytuacji na rynku pracy.

8.2 Rola nauczyciela zawodowego i szkolenia zawodowego w dzisiejszych czasach

Rola nauczycieli i szkoleniowców w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego stała się bardziej skomplikowana w ostatnich latach. Wytyczne, poradnictwo, praca zespołowa, współpraca z przedsiębiorstwami i komunikacja z partnerami stają się coraz ważniejsze. Zjawisko to widoczne we wszystkich krajach, ale jest szczególnie wyraźne w krajach przechodzących trudne reformy obejmujące nowe realia systemu VET, zwłaszcza w kontekście rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy (na Litwie i w Polsce).

Zarówno nauczyciel jak trener w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego nie ma łatwo. Dobry nauczyciel musi posiadać szeroką i pogłębioną wiedzę oraz zrozumienie w obszarze zawodowym i rozwoju osobowego oraz posiadać umiejętności kierowania tym rozwojem poprzez edukację i szkolenia. Ponadto, nauczyciele muszą przyjąć etyczną odpowiedzialność związaną z nauczaniem zawodem. Wreszcie, nauczyciel pracuje w wielowymiarowym kontekście i musi zrozumieć dialog i powiązania jakie zachodzą pomiędzy sektorem edukacji, rynku pracy i społeczeństwa, aby móc promować postępy uczniów w życiu⁵⁷.

Na Litwie nauczyciel kształcenia zawodowego musi mieć kwalifikacje zarówno zawodowe, jak i pedagogiczne lub musi mieć ukończony kurs z zakresu zasad Pedagogiki i Psychologii. Szkolenie nauczycieli VET następuje modelem etapowym, w którym najpierw bada się kwalifikacje zawodowe, a następnie kontynuuje studia pedagogiczne⁵⁸. Nauczyciele bez kwalifikacji pedagogicznych, niezależnie od osiągniętego poziomu wykształcenia mogą skończyć 120- godzinny kurs z zasad pedagogiki i psychologii.

Czas trwania programu wynosi 120 godzin, a obecnie obejmuje trzy tematy: podstawy pedagogiki,

57 Kristiina Volmari, Seppo Helakorpi & Rasmus Frimodt. Competence framework for VET professions. Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala 2009

58 VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania

psychologii pedagogicznej i dydaktyki⁵⁹. Kursy te organizowane są przez akredytowane instytucjach i firmach. Dodatkowo, uniwersytety dostarczają programy kształcenia pedagogicznego nauczycieli przedmiotów zawodowych⁶⁰.

Opiekunowie praktyk lub instruktorzy szkolenia praktycznego w firmach, w których odbywa się forma kształcenia w rzeczywistym środowisku pracy (work-based learning) działają jako łącznicy między pracą swoją, ucznia lub kandydata oraz szkołą. Jeśli chodzi o jakość uczenia się w miejscu pracy, opiekunowie lub instruktorzy i ich umiejętności instruktorskie odgrywają znaczącą rolę. Wspólnie z nadzorującym nauczycielem, wychowawcami i instruktorami szkolenia praktycznego zapewniają, że uczenie się w miejscu pracy jest zorientowane na cel i że uczeń jest właściwie kierowany.

Szczególnie w przypadku młodych uczniów, opiekun lub instruktor kształcenia praktycznego jest często ich pierwszym kontaktem z profesjonalistą w tej dziedzinie. W związku z tym opiekun lub instruktor służą jako przykład i wzór do naśladowania dla młodych ludzi. Obok nauczyciela lub instruktora, całe środowisko pracy jest zaangażowane w kierowaniu uczniów do wykonania prac w danej dziedzinie. Oznacza to, że ważne jest, aby opiekunowie lub instruktorzy informowali innych pracowników o szkoleniu umieszczonego w miejscu pracy ucznia. Wtedy pracownicy mogą uczestniczyć w instruowaniu ucznia i brać go lub ją pod uwagę jako członka wspólnoty pracowniczej. Pozytywne nastawienie do pracy i dyspozycja uczniów, a także cierpliwość, aby utrzymać motywację uczniów to realizacji swoich zadań, są niezbędne dla nauczyciela lub instruktora szkolenia praktycznego. Tworzą one bowiem atmosferę sprzyjającą nauce i szkoleniu w miejscu pracy. Obowiązki opiekuna lub instruktora praktycznej nauki zawodu różnią się od miejsca pracy, w zależności np. od wielkości firmy, sektora organizacji, rodzaju działalności oraz liczby pracowników itp.⁶¹ Opiekun lub instruktor praktycznej nauki zawodu odgrywa istotną rolę w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, ale w tej chwili na Litwie brak jest regulacji prawnych dla opiekunów praktyk lub instruktorów zawodu w przedsiębiorstwach. W ustawodawstwie VET brak jest jasności co do wymagań dla opiekunów praktykantów, co może być związane z faktem, że praktyka jest rzadko stosowana w IVET. W niedawno zmienionej procedurze VET, określono, że w przypadku gdy szkolenie jest realizowane w programie praktyk VET, instytucja powinna przydzielić nauczyciela VET do nadzoru nad praktycznym kształceniem ucznia w miejscu pracy. Pracodawca powinien przydzielić pracownika lub kilku pracowników odpowiedzialnych za organizację pracy ucznia i jego praktycznego szkolenia oraz jednego pracownika odpowiedzialnego za koordynację prac ucznia i jego szkolenia praktycznego. Ten wymieniony jako drugi pracownik jest określany jako „mistrz” (profesijos meistras). Z aktów prawnych nie jest jasne, czy pracownicy nadzorujący praktykantów powinni mieć ukończony kurs wiedzy pedagogiczno-psychologicznej i dopasować inne wymagania określone dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Z jednej strony powinni oni działać zgodnie z programem kształcenia i szkolenia zawodowego, ale z drugiej strony, nie mają statusu nauczycieli. W każdym razie, przedsiębiorstwa oceniają wymagania dla nauczycieli kształcenia zawodowego jako zbyt wysokie.

Jeśli chodzi o instruktorów kształcenia praktycznego wymagane jest, aby firma wyznaczyła instruktora z grona doświadczonych pracowników firmy. Żadne inne wymagania dotyczące kwalifikacji, wiedzy, umiejętności i kompetencji nie są określone.⁶²

59 Lithuanian MoES (2005). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. ISAK-456 'Dėl pedagoginių-psichologinių žinių kurso' [Legal act regarding pedagogical-psychological knowledge course]. *Valstybės žinios* [Official Gazette], 22 March 2005, No 37-1204.

60 Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

61 Heljä Hätönen. Competence Map for Workplace Instructors. Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere, 2014

62 Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

8.3 Metody pracy instruktora nauki zawodu

Rolą instruktora nauki zawodu nie jest już pracować autonomicznie, ale raczej współpracować z innymi nauczycielami w zakresie planowania, koordynowania i wspólnego nauczania. Nasuwa się pytanie, jak zmienić postrzeganie nauczycieli o swojej roli i jak najlepiej przygotować ich do różnych ról jakie zajmą w przyszłości. Jeśli chodzi o zaspokajania potrzeb nauczyciela i zagwarantowanie ich dobrostanu zawodowego nauczyciele VET wykazują oczywiście duże zainteresowanie podnoszeniem standardów zawodowych, a tym samym poprawę swojej pozycji na rynku pracy. Wiele działań szkoleniowych skoncentrowanych jest na metodach kwalifikujących się do metod bardziej zorientowanych na ucznia tj. coachingu; doradztwie; superwizji i tutoring.

Główne metody pracy instruktora nauki zawodu są następujące:⁶³

- patronat,
- coaching,
- ochrona,
- przydziały ambitnych zadań,
- ekspozycja,
- pomoc socjalna,
- rola modelowania.

Metody te nie są nowe, ale oczywiste jest, że uczenie się przez całe życie, koncentrując się na różnych kontekstach uczenia się i interakcji między kontekstami uczenia się i pracy zespołowej mają ogromny wpływ na sposób kształcenia i rozwój zdobytych umiejętności.

8.4 Kluczowe kompetencje instruktora nauki zawodu

Szybko zmieniające się technologie napędzają potrzebę aktualizacji wiedzy oraz praktycznych kompetencji trenerskich nauczyciela zawodu i instruktora nauki zawodu, którzy potrzebują silnych kompetencji interpersonalnych.

Do głównych kompetencji należą:

- kompetencje osobiste i metodologiczne, które obejmują: empatię, umiejętność pracy z młodzieżą, umiejętność pracy współdziałania w zespole, umiejętności i komunikacji oraz umiejętności rozwiązywania problemów sieciowych;
- umiejętności zawodowe i wiedza: wgląd w procesy uczenia się, wiedzy o gospodarce i wybranych zawodów, wgląd w warunki przedsiębiorstwa i do procesów pracy (nauczyciele), umiejętności projektowe, umiejętności innowacji i dydaktyki, zwłaszcza jeśli chodzi o proces uczenia się w środowisku pracy, pedagogiki i psychologii. Szczególnie wzmocnione muszą być umiejętności nauczycieli w zakresie oceny i samooceny⁶⁴;
- kompetencje pedagogiczne obejmujące umiejętności związane z praktycznym wdrażaniem szkolenia: planowania czasu, dystrybucji treści, tworzenie pozytywnego i integracyjne-

⁶³ The Blackwell Handbook of Mentoring, 2007

⁶⁴VET Partnership between Schools and Companies – the Role of Teachers and Trainers Lessons from a Peer Learning Activity . March/2007. Danish Technological institute

go środowiska uczenia się, obserwacji i zrozumienia dynamiki grupy, zarządzanie grupą i wyboru metod odpowiednich do konkretnych zdolności uczących się i potrzeb, w tym specjalnych potrzeb edukacyjnych. Ocena postępów ucznia i efektów kształcenia jest kolejnym ważnym elementem pracy trenerów. Trenerzy powinni być świadomi metod oceniania kształtującego, powinni być w stanie wybrać najbardziej odpowiednie metody oceny dla celów dostarczanego szkolenia i uczenia się, a także zapewnienie informacji zwrotnych na temat ich postępów uczniów i rozwijania dalszych kroków w celu doskonalenia się. Od trenerów można również oczekiwać ewaluacji skuteczności programów szkoleniowych.⁶⁵

Instytut Technologii i Edukacji (2008)⁶⁶ stwierdził, że ustanowienie minimalnych wymagań dla podstawowych umiejętności i kompetencji trenerskich było często wykorzystywane do wzmocnienia statusu i zatrudnienia trenera.

W badaniu zidentyfikowano trzy poziomy kompetencji odpowiednich dla trenerów wewnętrznych w firmach:

- poziom zawodowy (odpowiadający pracy);
- poziom pedagogiczny i społeczny (wspieranie procesów dydaktycznych oraz zapewnienia efektywnego transferu wiedzy);
- poziom zarządzania (zapewnienie jakości i współpraca z innymi podmiotami).

K. Volmari et al. (2009)⁶⁷ wprowadza kompetencje trenera w strategicznych i operacyjnych wymiarach administracji, pomocy szkoleniowej, rozwoju i zapewnieniu jakości i budowania sieci. Wymagane obszary kompetencyjne dla trenerów to:

- organizacja i planowanie,
- zarządzanie projektem, planowanie i przygotowanie szkolenia,
- wsparcie dla nauki,
- ocena i ewaluacja,
- rozwijanie siebie,
- rozwój pracy (firmy),
- zarządzanie jakością.

Komisja Europejska (2010)⁶⁸ przyjrzała się kompetencjom specjalistów kształcenia dorosłych, w tym trenerom CVET. Na podstawie 13 zadań mających zastosowanie w stosunku do trenerów, wymieniono następujące kluczowe kompetencje trenera, który:

- jest ekspertem w dziedzinie studiów / praktyki;
- jest odpowiedzialnym za dalszy rozwój kształcenia dorosłych;
- jest w pełni autonomiczną osobą uczącą się przez całe życie;
- jest komunikatywnym graczem zespołowym i członkiem grupy;
- posiada kompetencje dydaktyczne;
- wzmacnia uczących się dorosłych;
- radzi sobie z heterogenicznością i różnorodnością grup.

65 Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

66 Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office.

67 Volmari, K.; Helakorpi, S.; Frimodt, R. (eds) (2009). Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki: Finnish National Board of Education.

68 Cedefop (2010b). Professional development opportunities for in-company trainers: a compilation of good practices. Luxembourg:

Na Litwie, zgodnie z opisem kompetencji zawodu nauczycieli (2007)⁶⁹, główne kompetencje nauczycieli są następujące:

- Kluczowe kompetencje obejmujące komunikację, zarządzanie informacją, współpracę, badania, refleksję, umiejętność uczenia się, zarządzanie zmianami, itp.;
- kompetencje zawodowe są zdefiniowane jako wiedza, umiejętności, wartości, podejścia, które są niezbędne do szkolenia (np. zastosowanie technologii informacyjnej; planowanie i opracowanie materiałów szkoleniowych, zarządzanie szkolenia i proces uczenia się, oceny uczniów osiągnięć i postępu, itp.);
- specjalne kompetencje są definiowane jako wiedza, umiejętności, wartości, podejścia, które przyczyniają się do jego działalności w konkretnym treningu / dziedzinie- kompetencje technologiczne nauczycieli kształcenia można traktować jako kompetencje szczególne ;
- kompetencje międzykulturowe są zdefiniowane jako szacunek dla społecznej, kulturowej, etnicznej i językowej tożsamości osób uczących się, jak i zabezpieczenia i rozwijania kultury litewskiej wzbogaconej doświadczeniami mniejszości narodowych.

Jeśli chodzi o doskonalenie rozwoju zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego, priorytetem jest rozwój kompetencji technicznych. Jako najlepszą praktykę może być tutaj zaprezentowany projekt, dofinansowany przez Unię Europejską, który wspierał nauczycieli VET i trenerów rozwoju zawodowego poprzez opracowanie systemu podniesienia kompetencji technicznych nauczycieli kształcenia zawodowego i oferowanie im szkoleń w przedsiębiorstwach. Tytuł projektu to „Opracowanie i wdrożenie systemu podniesienia kompetencji technicznych nauczycieli przedmiotów zawodowych i wykładowców” - Profesijos mokymo ir dėstytojų technologinių kompetenčių tobulinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas). Projekt, realizowany był w okresie od sierpnia 2010 do października 2015 Główne rezultaty projektu:

- opracowanie modelu podniesienia kompetencji technicznych;
- kompleksowe badania menedżerów instytucji szkoleniowych oraz nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie potrzeb edukacyjnych: kompetencji praktycznych oraz potrzeb w zakresie szkoleń i doskonalenia zawodowego;
- przygotowanie programów szkoleniowych 100 nauczycieli w 12 sektorach gospodarki (energetyki, inżynierii, drewna, budownictwo, transport, naprawy pojazdów, odzieżowego i tekstylnego, produkcji żywności i napojów, hoteli i restauracji, rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa, usług osobistych, społecznych, handlu detalicznego i hurtowego). Każdy program szkolenia nauczycieli składał się z modułów (np. ogólnych procesów technologicznych i innowacji technologicznych (nowe rozwiązania) oraz wyspecjalizowanych modułów nauczania konkretnej technologii;
- organizacja kształcenia nauczycieli w przedsiębiorstwach dla 670 nauczycieli przedmiotów zawodowych. To z grubsza reprezentuje jedną trzecią wszystkich nauczycieli przedmiotów zawodowych.

⁶⁹ Lithuanian MoES (2007a). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-54 'Dėl mokytojų profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo' [Legal act regarding the description of competence of teachers profession]. *Valstybės žinios [Official Gazette]*, 30 January 2007, No 12-511.

8.5 Możliwości dalszego kształcenia się personelu w szkolnictwie zawodowym

Certyfikacja nauczycieli kształcenia zawodowego może być motywacją do ciągłego rozwoju zawodowego (CPD). Na Litwie funkcjonują 4 kategorie oceny działalności praktycznej i rozwoju zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego:

1. Kwalifikacje nauczyciela zawodu.
2. Kwalifikacje starszego nauczyciela zawodu
3. Kwalifikacje metodyka – nauczyciela zawodu
4. Kwalifikacje eksperta – nauczyciela zawodu.

Udział w kursach doskonalenia zawodowego jest jednym z zasadniczych wymagań dla nauczycieli pragnących podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe, co w kolei wpływa na ich wynagrodzenie. Ci, którzy chcą uzyskać wyższą kategorię kwalifikacji, podlegają ocenie w trzech obszarach:

- a) efektywność szkoleń, komunikacji, współpracy,
- b) wkład do społeczności szkolnej,
- c) osobisty rozwój zawodowy

W ostatnich latach na Litwie zwrócono szczególną uwagę na poprawę systemu kształcenia nauczycieli. W latach 2009 – 2012 wdrażany był na Litwie projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego pt.: „Rozwój systemu kształcenia i przekwalifikowania nauczycieli”. Dzięki projektowi poświęconemu doskonaleniu zawodowemu nauczycieli wprowadzono wiele nowych rozwiązań: schemat organizacji doskonalenia zawodowego, zmiany ram prawnych, wprowadzono nowe formy doskonalenia: mini szkolenia, nadzór coacha, staże na Litwie i za granicą. W ramach projektu odbyły się pilotaże kursów nauczycielskich, oferowane były staże. Projekt koncentrował się na nauczycielach szkół ogólnokształcących, niemniej jednak nauczyciele z instytucji kształcenia zawodowego korzystali również z udziału w szkoleniach. W roku 2012 Ministerstwo Edukacji i Nauki zatwierdziło koncepcję doskonalenia zawodowego nauczycieli w zakresie pozyskiwania kompetencji nauczycielskich, form ich nabywania, rodzajów i mechanizmów zarówno administracyjnych jak i prawnych.⁷⁰ W większości krajów doskonalenie zawodowe jest dobrowolne. Na Litwie każdy nauczyciel wstępnej edukacji zawodowej musi podnosić swoje kwalifikacje i jest uprawniony do pięciu dni szkoleń rocznie, zgodnie z ustawą o Edukacji (Parlamentu Republiki Litewskiej, 1991)⁷¹

Ustawiczne kształcenie zawodowe nauczycieli jest realizowane zgodnie z programami edukacji nieformalnej. Istnieje wiele programów szkoleniowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w różnych dziedzinach (podwyższanie kompetencji technologicznych, kompetencji kluczowych, etc).

⁷⁰ Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁷¹ Parliament of the Republic of Lithuania (2011). Law on education (Last amended on 17 March 2011, No XI-1281). *Valstybės žinios [Official Gazette]*, 2011, No 38-1804.

Rozważając rozwój kompetencji trenerów w zakładach pracy warto wspomnieć, że w większości trenerzy w przedsiębiorstwach uczestniczyli licznie w różnego rodzaju szkoleniach i stąd mają oni swoje duże doświadczenie w uczeniu, właśnie dzięki byciu uczestnikiem szkolenia⁷². Jednak na Litwie nie są organizowane specjalne szkolenia ani doradztwo dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, a byłoby to dla nich niezwykle korzystne.



9. Rekomendacje dotyczące realizacji systemu dualnego w oparciu o wypracowane w projekcie wyniki pracy intelektualnej „IO”

9.1 Zalecenia ogólne

Kształcenie zawodowe musi iść z duchem czasu. Oznacza to, że musi ono zapewnić szereg możliwości dla młodych, którzy zdecydowali się podjąć naukę w kształceniu zawodowym, na przykład podczas stażu (zdobycie dodatkowych kwalifikacji przez uczniów, wiedza teoretyczna). Musi dawać możliwości do kontynuowania kształcenia w zawodzie lub dać możliwość do kontynuowania nauki na poziomie szkół wyższych. System kształcenia zawodowego musi być otwarty, przejrzysty, drożny i elastyczny, w którym możliwe jest przechodzenie między ścieżkami edukacji, a także pomiędzy różnymi systemami edukacji (umożliwienie dostępu do szkolnictwa wyższego) poprzez uznanie nabytych kompetencji.

Powyższe zalecenia potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych w pierwszej części projektu (IO1), a trzy główne ich punkty to konieczność:

- podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- zwiększenia dostępności do miejsc kształcenia zawodowego;
- możliwość wzbogacenia wykształcenia i przejścia z systemu kształcenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego. Zwiększanie możliwości przejścia od praktyki do szkolnictwa wyższego i odwrotnie jest bardzo ważne dla społecznej sprawiedliwości i bezpieczeństwa specjalistów i zwiększenia konkurencyjności.

Na podstawie naszych badań możemy również stwierdzić, że istnieje nacisk na zróżnicowanie kształcenia zawodowego - na przykład pod kątem uczniów słabszych, przeciętnych oraz zdolnych, z wysokimi kompetencjami społecznymi, wiedzą teoretyczną i praktyczną. Zróżnicowanie kształcenia zawodowego jest jednym z centralnych punktów reformy duńskiego systemu kształcenia zawodowego.

Jednak, jeśli chcemy wzmocnić kształcenie zawodowe, nie możemy koncentrować się na nim samym, lecz musimy zwrócić uwagę na wcześniejsze etapy edukacji – na szkołę podstawową i gimnazjalną, ponieważ to one są fundamentem do budowania kolejnych etapów kształcenia. Istotne jest także poradnictwo i doradztwo oraz kształtowanie świadomości rodziców, ponieważ to często oni są autorami karier swoich dzieci, co widać w poniższych wynikach:

Kształcenie ogólne powinno w większym stopniu odnosić się do realiów rynku pracy i dopasowanych zawartości merytorycznych, typu: arytmetyka, język, nauka.

⁷² Who trains in small and medium-sized enterprises Characteristics, needs and ways of support Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

Problematyczna rola rodziców ujawnia się w tym, że w większości krajów to właśnie rodzice decydują o przyszłej ścieżce edukacyjnej dzieci, zmuszając je do swojej wizji, która często zupełnie nie pasuje do ich dzieci. Z naszych badań i prac wynika w końcu także aspekt instytucjonalny, który decyduje o powodzeniu i rozwoju kształcenia zawodowego. Na podstawie przypadków Danii i Niemczech - mimo że układ instytucjonalny w obu krajach systemy kształcenia zawodowego jest całkiem różny - istnieje silna umowa społeczna między głównymi partnerami społecznymi, które legitymizuje ramy prawne i systemy finansowania obu systemów.

9.2 Rekomendacje dla krajów, które chcą stworzyć system dualny

Poniżej zostały wymienione zalecenia oparte na wynikach badań przeprowadzonych w projekcie, do których włączyliśmy 4 aktorów kształcenia zawodowego: uczniów, nauczycieli, pracodawców i instytucje rynku pracy. Warto pamiętać także o poziomie systemowym omawianego zagadnienia, który został wymieniony powyżej, tj. o umowie społecznej oraz układzie instytucjonalnym. Warunkiem koniecznym do stworzenia dobrze funkcjonującego systemu dualnego jest zbudowanie wzajemnego zaufania między głównymi partnerami społecznymi, stworzenie zrównoważonych ram prawnych, narzędzi kontroli⁷³ oraz systemu finansowania, z którego czerpać korzyści będą wszystkie strony. Ale oczywiście ten rozwój kształcenia w systemie dualnym trzeba zacząć od miejsca, w którym się aktualnie jest:

- Programy kształcenia zawodowego powinny być w znacznym stopniu dostosowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i rynku pracy;
- Część kształcenia praktycznego i teoretycznego powinna być zrównoważona. Część praktyczna powinna odbywać się w miejscu pracy, tak aby uczniowie od początku weszli w mentalność pracy i poznawali aktualne techniki;
- Potrzebne jest wsparcie ze strony rządu i pracodawców;
- Lepsza sieć partnerów kształcenia zawodowego (miejsca pracy, szkoły, biura);
- Dobra organizacja pracy szkoły, wewnątrz i pomiędzy wszystkimi instytucjami;
- Każdy uczeń po zakończeniu edukacji powinien mieć wystarczająco dużo czasu, tak, by móc wdrożyć się do nowych wymogów i warunków. W wielu zakładach pracy uczniowie nie mają takiej możliwości;

9.3 Zalecenia dla krajów, które chcą wzmocnić istniejący system dualny

Zarówno Dania, jak i Niemcy mają bardzo stare i mocno zakorzenione systemy kształcenia zawodowego oparte na systemie dualnym, chociaż systemy w obu krajach są bardzo różne – bazują na podstawie różnych umów społecznych i różnych ustaleń dotyczących np. instytucjonalnych partnerów społecznych – to w obu krajach – jak wynika z naszych badań – nadal pozostaje wysoki stopień zadowolenia w czterech badanych grupach. Oczywiście zawsze istnieje możliwość poprawy i rozwoju, zatem poniżej wymieniamy niektóre z zaleceń znajdujących się w badaniach:

- Podwyższona jakość i atrakcyjność kształcenia zawodowego ;
- Dalsze kształcenie nauczycieli;
- Większa koncentracja na wypadaniu z systemu oświaty;
- Zwiększony nacisk na efektywność kształcenia;
- Zwiększenie liczby firm przyjmujących praktykantów;
- Większa koncentracja na możliwościach studiów wyższych dla absolwentów kształcenia zawodowego;

⁷³ https://en.wikipedia.org/wiki/Separation_of_powers#Checks_and_balances

Zalecenia krajowe:

9.3.1 Polska

Podsumowanie

W zebranych opiniach istnieje wiele różnic. Uczniowie i ich nauczyciele są nastawieni bardziej optymistycznie, z kolei pracodawcy i instytucje rynku pracy nie wykazują wysokiego poziomu zadowolenia. Większość respondentów podkreśla potrzebę dłuższego kształcenia zawodowego z nauką opartą bardziej na pracy niż teorii, ponieważ obecne szkolnictwo zawodowe jest ogólne i bardzo teoretyczne, a umiejętności, jakie nabywają uczniowie nie są dopasowane do potrzeb rynku pracy. Na szczęście członkowie wszystkich grup respondentów określili jako konieczne współpracę w zakresie stworzenia nowoczesnego systemu szkół kształcenia zawodowego w Polsce. A to oznacza, że trzeba kuć żelazo, póki gorące i wreszcie nadzedł czas, aby na aktywne tworzenie dualnego systemu kształcenia zawodowego i edukacji.

Mocne strony:

- Potrzeba współpracy i poprawy postrzegana jest przez wszystkie grupy respondentów;

Słabe punkty:

- Niezbyt realistyczny punkt widzenia nauczycieli na przygotowanie uczniów do rynku pracy;
- Brak współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami;
- Zbyt krótkie kształcenie zawodowe;
- Przypadki niedopasowania kształcenia zawodowego;

Zalecenia:

Krajowe badanie wykonane podczas IO1 dało wgląd w niektóre z rzeczy, które powinny zostać poczynione, by stworzyć lepszy system kształcenia zawodowego. Poniżej przedstawiamy niektóre z nich:

Dla szkół:

Dostosowanie programu nauczania do oczekiwań konkretnego pracodawcy w określonej dziedzinie:

- Dłuższe szkolenie zawodowe;
- Lepsza współpraca z pracodawcami w sprawie określenia wspólnych potrzeb i oceny szkolenia zawodowego;
- Aktualizacja wiedzy trenerów i podwyższanie kwalifikacji zawodowych;

Dla uczniów:

- Lepsze przygotowanie do umiejętności i kompetencji potrzebnych na rynku pracy;
- Zmiany nastawienia do uczenia się: na bardziej pozytywne i otwarte – nastawienie do kształcenia zawodowego jako atrakcyjnego.

Dla pracodawców:

- Troska o atmosferę w pracy - sprawi, że kształcenie w firmach będzie bardziej atrakcyjne;
- Realizacja efektywności kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach - upewnij się, że uczeń w firmie osiąga wyniki;
- Dając szansę na prawdziwą pracę - upewnij się, że zadania uczniów, które dajesz mu

w przedsiębiorstwie odpowiadają zadaniom w realnej pracy i realnym zadaniom, z którymi będzie musiał się zmierzyć jako pracownik a nie uczeń;

- Współpraca ze szkołami i instytucjami rynku pracy zainteresowanymi tworzeniem systemu dualnego - Zaczynj od partnerów na poziomie mikro, wyszukaj szkoły lub inne osoby i instytucje, które również chcą wprowadzić system dualny, i tam rozpocznij proces budowania zaufania i umowy społecznej;

Dla osób / instytucji zainteresowanych kształceniem zawodowym i rynkiem pracy:

- Postaw na współpracę między instytucjami, np.: szkoły, przedsiębiorstwa, izby handlowe i przemysłowe oraz władze lokalne, regionalne i krajowe.

9.3.2 Niemcy

Podsumowanie:

Rynek pracy w Niemczech charakteryzuje się teraz nieco paradoksalnym rozwojem: mimo pozytywnego rozwoju liczby nowo zawieranych umów dotyczących kształcenia zawodowego w określonym zawodzie, w 2015 roku Niemcy mają najniższy wskaźnik od czasu zjednoczenia Niemiec. Jednocześnie pojawia się coraz więcej wolnych miejsc na praktyki, które są oferowane przez zakłady pracy i istnieje coraz więcej ludzi, którzy są zainteresowani rozpoczęciem stażu, ale nie mogą znaleźć odpowiedniego miejsca. Powodem tej sytuacji może być błędne dopasowanie do zawodu, czyli matching. ,

Kształcenie zawodowe straciło dużo ze swojej atrakcyjności i jest postrzegane przez wielu młodych ludzi jako sytuacja bez wyjścia. Istnieje potrzeba zagwarantowania możliwości elastycznego łączenia systemów kształcenia i zdobywania w nich różnych umiejętności, nabywania ich także podczas zmiany sposobu kształcenia. Problematiczną jest rola rodziców, ponieważ w 80 % to oni decydują o wyborze zawodu przez ich dziecko i zmuszają swoje dzieci do ścieżek edukacyjnych, które do nich nie pasują.

Mocne strony:

- Szkolenie zawodowe w miejscu pracy jest gwarancją najlepszej możliwości uwzględnienia nowości technicznych w dziedzinie kształcenia zawodowego i spełnia wymagania rynku;
- Firmy, które współpracują z izbami w celu opracowania ram kwalifikacji i formułują razem z nimi konkretne plany nauczania oraz reagują na zmiany wymagań rynku pracy.

Słabości:

- Praktyczne doświadczenie kadry pedagogicznej jest częściowo nieaktualne, a programy nauczania nie zawsze koncentrują się na zagadnieniach związanych z miejscem pracy;
- Szkolenie bywa niedopasowane do wymagań rynku pracy;
- Zapotrzebowanie na pracowników rośnie. Coraz częściej zatrudniana jest słabsza grupa uczniów. Wiąże się to z większymi nakładami finansowymi, na co nie stać mniejszych firm.
- Słabsi uczniowie nie są w stanie poradzić sobie z wymaganiami pracy. Tutaj należy na nowo przemyśleć treść programowe i zasady edukacji.

Zalecenia:

- Odkąd wprowadzono system dualny do kształcenia zawodowego i nauka odbywa się głównie w miejscu pracy - jest to rzeczywiście szczególnie dobry system kształcenia zawodowego dla rynku pracy, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami europejskimi, należy go rozwijać;

- Należy stworzyć nowe plany nauczania ukierunkowane na pracę z uczniem słabym; nowy dobór zawodów i nauka krok po kroku, np.: sprzedawca / kupiec w handlu detalicznym;
- Poprawa dostępności do miejsc kształcenia zawodowego. Należy wykorzystać każdy potencjał; zaktualizować możliwości przejścia z systemu kształcenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego. Zwiększanie możliwości przejścia od praktyki do szkolnictwa wyższego i odwrotnie jest bardzo ważne ze względu na tzw sprawiedliwość społeczną oraz zapewnieni tym samym większej grupy specjalistów;
- Różnicowanie kształcenia zawodowego: a) praca z uczniem słabym b) normalne szkolenie zawodowe c) praca z uczniem zdolnym z pełną możliwością elastycznego przechodzenia między tymi typami, na każdym etapie;
- Stworzenie kryteriów dostępu do kształcenia zawodowego, różnorodnego dla każdego zawodu. Każdy powinien nauczyć się: co pasuje do jego skłonności i umiejętności, i jakimi sposobami może osiągnąć sukces, Intensywne tworzenie prawdziwej praca, które może stać się miejscem pracy po zakończeniu edukacji i otwarciem pierwszej pionowej ścieżki kariery. Duży nacisk na realizację dualnych studiów licencjackich;
- Równość szans! Szkolenie zawodowe dla wszystkich młodych ludzi: Wsparcie i pomoc dla uczniów słabszych i mocniejszych. Drożność systemu kształcenia zawodowego. Uznawanie i powiększanie nabytych kwalifikacji w celu rozwijania kariery zawodowej;
- Lepsza sieć partnerów kształcenia zawodowego (miejsca pracy, szkoły, biura). Więcej towarzyszących im środków w celu przygotowania zawodowego;
- Transfer treści kształcenia zawodowego w niektórych zawodach (zwłaszcza w zawodach połączonych) prowadzi do przeciążenia, zwłaszcza słabszych uczniów;
- Sektory mniej znanych i nie lubianych zawodów mają coraz większe trudności, aby znaleźć odpowiednich uczniów.

9.3.3 Dania

Podsumowanie:

Ogólny wynik badania wskazuje, że we wszystkich czterech grupach docelowych istnieje wysoki stopień zadowolenia. Ponadto badanie wykazało, że obecna równowaga pomiędzy okresami nauki w szkole i w firmach jest przez wszystkich uznana za dobrą. Ogólnie rzecz biorąc, badania pokazują, że kształcenie zawodowe jest mocno zakorzenione i umocowane zarówno wśród uczniów, edukatorów, firm i interesariuszy edukacyjnych.

Na podstawie tego badania można stwierdzić, że system kształcenia zawodowego w naszym regionie w pełni przygotowuje uczniów do rynku pracy, odpowiada potrzebom tego rynku i wyposaża uczniów w odpowiednie umiejętności. Jednak należy zauważyć, że badanie to nie daje pełnego obrazu duńskiego systemu edukacji zawodowej w związku z tym duński partner również wykonał bibliograficzne badania, aby móc stworzyć rekomendacje dotyczące poprawy systemu kształcenia zawodowego w Danii.

Badania bibliograficzne:

- Istnieją trzy główne wyzwania dla kształcenia zawodowego:
- przedwczesne kończenie nauki;
- reputacja;
- zapewnienie staży⁷⁴.

⁷⁴ Erhvervsuddannelsen - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

Przedwczesne kończenie nauki:

Od 2008 roku wszystkie placówki kształcenia i szkolenia zostały zobowiązane do przygotowania planów działania, aby pomóc większej ilości osób w uzupełnianiu wykształcenia ponadgimnazjalnego. Plan działania określa w każdej szkole dokładne cele i strategię przewidującą, ilu uczniów opuści przedwcześnie system edukacji i co musi zrobić, by zredukować liczbę tych osób. Szkoła podejmuje różne inicjatywy, zgodnie z opisem zawartym w planie działania. To szkoły decydują, które interwencje są realizowane lokalnie, aby osiągnąć najlepszy efekt. Plany działania pomagają szkołom zwracać większą uwagę na odsetek osób przedwcześnie kończących naukę i przyczyny tego stanu. Jednocześnie plany działania pomagają szkołom usystematyzować wysiłki i działania, które właśnie podejmują⁷⁵

Reputacja/zła sława

Celem tej inicjatywy jest podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie pozytywnej reputacji edukacji zawodowej, wspieranie pracy szkoły w podwyższaniu jakości nauczania oraz promowanie zróżnicowanej praktyki edukacyjnej szkół. W ramach działań mających na celu wzmocnienie wizerunku szkolnictwa zawodowego powołany został „Zespół ds. Jakości”, który w okresie 2 lat (2010-2012) zwizytował wszystkie szkoły zawodowe w kraju. Zespół ten kontynuuje swoje zaangażowanie we wspieraniu szkół w ich wysiłkach na rzecz podwyższania jakości edukacji, zwiększania elastyczności, edukacyjnej organizacji kształcenia i nauczania, częściowo wpływa na poprawę reputacji kształcenia zawodowego w okolicy i utrzymania uczniów w edukacji. Zespół ten upowszechnia dobre praktyki w szkołach i pomaga im w poprawie jakości nauczania poprzez tworzenie okazji do dzielenia się wiedzą, pomysłami i doświadczeniami w całym kształceniu zawodowym.⁷⁶

Reforma systemu edukacji zawodowej

Od sierpnia 2015 roku zainicjowana została reforma systemu kształcenia zawodowego, która ma pomóc w rozwiązaniu tych dwóch problemów opisanych powyżej.

Główne cele reformy:

- Więcej uczniów musi wybrać kształcenie zawodowe na poziomie 9 lub 10;
- Więcej ludzi musi ukończyć kształcenie zawodowe
- Kształcenie zawodowe musi stawiać przed uczniem wyzwania, by ten mógł dotrzeć do całego swojego potencjału;
- W kształceniu zawodowym musi zostać wzmocnione zaufanie i dobre samopoczucie.

Nie znamy jeszcze wyników reformy, ale wraz z nią powstał wyraźny mandat dla działań na rzecz rozwiązania problemów systemowych w kształceniu zawodowym.

Zapewnienie staży

Jednym z wielkich wyzwań dualnego systemu kształcenia i szkolenia jest zapewnienie wystarczającej liczby staży dla uczniów. Wyzwanie to jest szczególnie widoczne w okresach recesji, gdzie często zatrudnienie dla uczniów staje się trudniejsze. Dostarczanie wystarczającej ilości praktyki

⁷⁵ Ibid

⁷⁶ Ibid

jest warunkiem koniecznym funkcjonowania systemu dualnego.

Firmy mają wielką odpowiedzialność, aby kształcić przyszłych pracowników, a zatem odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu staży. Od 1977 roku działa program, w którym firmy zatrudniające uczniów mogą otrzymać zwrot za część kosztów wynagrodzeń. System ten nazywa System Zwrotu Kosztów dla Pracodawców (AER). Wszyscy pracodawcy, zarówno publiczni, jak i prywatni muszą płacić składki do AER.

W ramach „Umowy Globalizacyjnej” rząd duński w roku 2009 i 2010 podpisał 4 umowy stażowe, których celem jest stworzenie większej liczby miejsc stażowych i zwiększenie przepustowości systemu kształcenia zawodowego. Najnowsza Umowa została zawarta w listopadzie 2010 roku, i zagwarantowała 2,4 miliarda koron dla pakietu zwiększającego nakłady na praktykę, z zamiarem stworzenia 8 900 więcej miejsc stażowych w porównaniu do roku 2009. W związku z umowami, firmy uzyskały możliwość stało się możliwe dla firm do osiągnięcia premii, gdy zawrzeć umowę szkoleniową z uczniem.

Zarówno szkoły, jak i związki handlowe są aktywne w staraniach, by przedsiębiorstwa podpisywały umowy stażowe z uczniami. Od 2011 roku funkcjonują sprawozdania, które zawierają plan działania ukierunkowanego na zapewnienie praktyk zawodowych. Będą je tworzyć Związki Handlowe, aby opisać to, czy robią wystarczająco dużo w tym obszarze.⁷⁷

Mocne strony

- Wysoki stopień zadowolenia z systemu;
- Dobrze ustalone ramy prawne;
- Dualny system kształcenia zawodowego ma długą tradycję z silną umową społeczną między rządem, szkołami i zaangażowanymi partnerami społecznymi.

Słabe strony

- Przedwczesne kończenie nauki;
- Reputacja/zła sława kształcenia zawodowego w społeczeństwie;
- Zapewnienie wystarczającej ilości staży.

Zalecenia

- Udoskonalenie doradztwa i poradnictwa w szkole podstawowej i gimnazjum, koncentrujące się na popularyzacji kształcenia zawodowego wśród jak największej liczby uczniów i przekonania ich do podjęcia kształcenia zawodowego;
- Systematyczne monitorowanie i ocenianie wpływu reformy kształcenia zawodowego na zdiagnozowane dwa problemy: przedwczesnego kończenie nauki i złej sławy kształcenia zawodowego.
- Stworzenie nowych zachęt dla przedsiębiorców do zatrudniania uczniów, np. przez ulepszone systemy finansowania czy nowe społeczne idee.

9.3.4 Litwa

Podsumowanie

Większość programów kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa w szkołach, co oznacza, że są one prowadzone w akredytowanych instytucjach. Zmieniająca się sytuacja kształcenia zawodowego wprowadza nowe możliwości: przejścia z nauczania opartego na szkole, do nauczania opartego na pracy. Na Litwie nowe spojrzenie na kształcenia zawodowe pojawia się dzięki projektom finansowanym ze środków UE. Głównym zadaniem dla Litwy jest zachęcenie większej

⁷⁷ Erhvervsuddannelsen - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

liczby uczniów do podejmowania kształcenia zawodowego, poprzez nadanie większego znaczenia kwalifikacjom zawodowym, dostosowaniu do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnienie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi poprzez zwiększenie proporcji kształcenia praktycznego w firmach do 60% we wszystkich programach kształcenia zawodowego (obecnie powinna wynosić ona co najmniej 30%).

Mocne strony:

- Coraz lepszy wizerunek szkół zawodowych
- Wszystkie grupy docelowe rozumieją znaczenie współpracy

Słabe strony:

- Zawartość teoretyczna jest często zbyt ogólna
- Zawartość programowa jest częściowo nieaktualna. Rynek pracy zmienia się, a szkoły muszą nadążyć z tymi zmianami z programem.
- Brak personelu lub dobrze przygotowanych trenerów w instytucjach często prowadzi do nieodpowiedniego poziomu kształcenia.
- Zbyt mało zindywidualizowane wsparcie dla studentów i małe wsparcie zorientowane na słabych uczniach

Zalecenia:

Szkoły:

- Konsultacje programu szkolnego z pracodawcami;
- Dobre przygotowanie do autoprezentacji i wywiadów;
- Wszyscy trenerzy potrzebują ciągłego podwyższania kwalifikacji i aktualizowania swojej wiedzy;
- Instruktorzy zawodu powinni być oddelegowani do zakładów pracy na czas nauki zawodu;
- Większe wsparcie uczniów;
- Należy wprowadzić ocenę poziomu szkoły i postawy i nastawienia uczniów;
- Poważne traktowanie feedbacku od uczniów i pracodawców.

Miejsca pracy:

Do ważnych czynników dobrego kształcenia w miejscu pracy należą;

- Dobra atmosfera w pracy (mili, uprzejmi i chętni do pomocy współpracownicy). Dobra relacja pomaga w przyswajaniu treści i szybkiego uczenia się;
- Rzeczywisty kontakt w niektórych trudnych sytuacjach następuje dopiero po rozpoczęciu pracy – warto kontakt zainicjować wcześniej;
- Uczeń musi otrzymać prawdziwą pracę i zadania. Uczniowie przechodzą przez wszystkie działy w firmie – nabywają dzięki temu kompetencje techniczne – daje im to dobre szanse zatrudnienia i szybszej kariery;
- Efektywność kształcenia – powinny zostać ukończone 100% zaplanowanych szkoleń Pracodawcy powinni przygotować uczniów do zawodu w sposób trwały, a nie tylko traktować je jako „wypełniacze luk” w przypadku braku wykwalifikowanego personelu;
- Uczenie się przez działanie i wdrażanie w nowe czynności;
- Współpraca ze wszystkimi instytucjami. Intensywny kontakt między szkołą a miejscem pracy, szybkie przejście od teorii do praktyki ze szkoły do zakładu pracy;
- Firmy powinny brać udział w opracowywaniu ram kwalifikacji oraz uczestniczyć w formułowaniu konkretnych planów nauczania. Muszą aktywnie reagować na zmiany;
- Pomoc i wsparcie. Należy zadbać o lepszą jakość pedagogicznego podejścia do wdrażania kształcenia zawodowego.

10. Literatura

1. Albrecht, Reithel, „Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement“, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2014, ISBN 978-3-8300-7641-4
2. Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, BMBF 2009
3. Berufsbildungsbericht 2015, BiBB 2015
4. Berufsbildungsbericht 2016, BIBB 2016
5. Bobińska B., Korpysa J. Model Współpracy Szkoły z Przedsiębiorstwem, Zachodnia Szkoła Biznesu w Szczecinie 2013
6. Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office.
7. Cedefop (2010). Professional development opportunities for in-company trainers: a compilation of good practices. Luxembourg
8. Cedefop (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Denmark,
9. Cedefop (2014) Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes in Denmark,
10. Definicja z raportu na Zgromadzenie Ogólne w 2003 r. za K. Kwatera, R. Bukowska „Partnerstwo w Leadarze“ Małopolska sieć LDG 2009 s. 8
11. Deutsches Bildungssystem als Vorbild für Süd-Europäer. Welt 2.1.2014
12. Encyklopedia Zarządzania <http://mfiles.pl/pl/index.php/Networking>
13. Faßmann, Funk, Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, pdf,
14. Geddes M. Making Public Private Partnership Work. Buldig Relationships and Understanding, Ashgate 2005
15. Hajdukiewicz M., Nauczyciele jako ucząca się społeczność zawodowa, ORE Warszawa 2012 Prezentacja , dostępna na internetowej stronie ORE http://www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=142:nauczyciele-jako-uczca-si-spoleczno-zawodowa&Itemid=1017
16. Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Bd. VI: 1945 bis zur Gegenwart, Hg. C. Furck u. C. Führ, München 1998, Tb. BRD, ISBN 3-406-32467-3; Tb. DDR u. neue Bundesländer, ISBN 3-406-42931-9.
17. Hätönen H. Competence Map for Workplace Instructors. Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere, 2014
18. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, „Ausbildungsabbrüche vermeiden“, Wiesbaden Januar 2016
19. <http://www.dolnoslaskie.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/126-klasy-patronackie-przyszlosc-edukacji-dzisiaj>
20. <http://www.fundacja-alae.com/>
21. <https://investinedu.com.pl/wp-content/uploads/sites/2/2015/10/Regulamin-Klastra-Edukacyjnego-INVEST-in-EDU.pdf>
22. <http://gospodarka.um.walbrzych.pl/pl/news/wsp%C3%B3%C5%82praca-sse-ze-szko%C5%82ami-i-uczelniami>
23. http://www.wsz-pou.edu.pl/magazyn/index.php?strona=mag_berniak55&p=
24. <https://invest-park.com.pl/o-strefie/invest-in-edu/>
25. https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2015/01/porozumienie_o_wspolpracy_23.01.14.pdf

26. Jamrozik M. Zmysłowski M. Partnerstwo bez granic/ Partnership without borders, KIW, www.kiw-pokl.org.pl,
27. Kai S. Cortina, Jürgen Baumert, Achim Leschinsky, Karl Ulrich Mayer: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Rowohlt Taschenbücher, November 2003, ISBN 978-3-499-61122-3.
28. Książek E., Pruvot J.-M. Budowa sieci współpracy i partnerstwa dla komercjalizacji wiedzy i technologii
29. Kuzitowicz W. O potrzebie tworzenia sieci współpracy i samokształcenia w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego,
30. Lithuanian MoES (2005). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. ISAK-456 'Dėl pedagoginių-psichologinių žinių kurso' [Legal act regarding pedagogical-psychological knowledge course]. Valstybės žinios [Official Gazette], 22 March 2005, No 37-1204.
31. Lithuanian MoES (2007). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-54 'Dėl mokytojo profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo' [Legal act regarding the description of competence of teachers profession]. Valstybės žinios [Official Gazette], 30 January 2007, No 12-511.
32. Maußner M., „Gesetzesammlung Ausbildereignungsprüfung gem. AEVO“, Verlagshaus Zitzmann, ISBN 9783943370300
33. Marchwiński J. „Definicja partnerstwa“, Warszawa 2014
34. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Informacja MEN o współpracy Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) ze szkołami zawodowymi, Warszawa 05.03.2015
35. Ministerstwo Gospodarki, Rozporządzenie z dnia 11 grudnia 2006 roku
36. Pancer I., Bojko P. Analiza realizowanych obecnie form współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami, Gdańsk 2014
37. Partnerstwo- konieczność czy potrzeba. Fundacja Edukacja dla Demokracji, Warszawa 2008
38. Parliament of the Republic of Lithuania (2011). Law on education (Last amended on 17 March 2011, No XI-1281). Valstybės žinios [Official Gazette], 2011, No 38-1804.
39. Rainer Geißler: Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung, 3. Aufl. Wiesbaden 2002, ISBN 3-531-32923-5, S. 333–364.
40. Ruschel "Die Ausbildereignungsprüfung, Taschenbuch", Friedrich Kiehl Verlag, ISBN 978-3-470-51756-8
41. Successful Partnership A Guide, OECD Forum on Partnerships and Local Governance, Vienna 2008
42. Summary of Good Tips and Hints for a Successful Partnership, www.progrmkontoret.se
43. Trenchek, Berning, Lenz, „Mediation und Konfliktmanagement“, Nomos Verlag Baden-Baden, ISBN 978-3-8329-6886-1
44. The Blackwell Handbook of Mentoring, 2007
45. The Danish Ministry of Education (2014) Improving Vocational Education and Training – overview of reform of the Danish vocational education system,
46. Tillmann, Frank; Schaub, Günther. Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. ; Lex, Tilly; Kuhn... 2014
47. Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
48. VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania

49. VET Partnership between Schools and Companies – the Role of Teachers and Trainers Lessons from a Peer Learning Activity . March/2007. Danish Techological institute Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013
50. VET Partnership between Schools and Companies- the Role of Teachers and Trainers. Lessons from a Peer Learning Activity, March 2017
51. Volmari K., Seppo Helakorpi & Rasmus Frimodt. Competence framework for VET professions. Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala 2009
52. Volmari, K.; Helakorpi, S.; Frimodt, R. (eds) (2009). Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki: Finnish National Board of Education.
53. Weckert, Oboth, *Mediation für Dummies*“, Wiley VCH, ISBN 978-3527705894
54. Wejcman Z. Jordan P. Jak budować efektywne partnerstwa, www.odl.celodin.hu
55. Who trains in small and medium-sized enterprises Characteristics, needs and ways of support Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
56. Woźnicka J. Partnerstwo jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu, 2013
57. Współpraca Szkół Zawodowych z Pracodawcami. Teraźniejszość i przyszłość, KOWEZIU http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=Wspolpraca_pracodawcow_ze_szkolami_zawodowymi.pdf.
58. Zaręba P., Kępczyk R., Misztal J., Hadrian M, Biernat A. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, przykładowe rozwiązania, szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru, KOWEZIU, Warszawa 2013.

