

„Strategic Partnership for the development of dual system”
„Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse”

Guide

for aktører inden for dual uddannelse

udarbejdet af Anna Block og Iwona Machon-Pluszczewska

Projektkoordination

Fundacja Krzyzowa
dla Porozumienia Europejskiego

Fr. Iwona Machon-Pluszczewska

Tel.: 0048 74 8500123

Mail: iwona@krzyzowa.org.pl

www.grone.dewww.krzyzowa.org.pl

Produktansvarlig

Grone-Schulen
Niedersachsen GmbH

Fr. Anna Block

Tel.: 0049 4165 80370

Mail: a.block@grone.de

www.grone.de

Projekttitel: Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse

Projektnummer: 2014-1-PL01-KA202-003638

Projekt start dato: 01.09.2014

Projekt slut dato: 30.09.2016

Under aftalenummer 2014-1-PL01-KA202-003638

Implementeret inden for rammerne af:

Program: Erasmus+

Key Action: Key Action 2 - Cooperation for innovation and the exchange of good practices

Action: StrategicPartnership

(Samarbejde vedrørende innovation og udveksling af god praksis, område: Strategisk Partnerskab)

The most impacted field: Strategic Partnerships for Vocational Education and training
(Særligt område: Strategiske Partnerskaber inden for erhvervsuddannelse).

Denne publikation er finansieret med støtte fra Europa Kommissionen. Indholdet af denne publikation afspejler de synspunkter og udtalelser kun for forfatterne af publikationen, derfor Europa Kommissionen og det nationale kontor i Erasmus + ikke ansvarlig for oplysninger, der er indeholdt heri.

Udarbejdet af:

Anyksciu svetimo pagalbos tarnyba

CELF

Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

Grone Netzwerk Hamburg GmbH

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Kuratorium Oświaty we Wrocławiu / Bildungskuratorium in Breslau

Ekspertgruppen som har bidraget til denne guide:

Martina Borgwardt – Grone Netzwerk Hamburg

Claus Brandt Christensen – CELF

Dr Jan Kaminski - Kuratorium Oświaty we Wrocławiu

Gabriele Kuspiel – Grone Netzwerk Hamburg GmbH

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

Dette projekt er finansieret med støtte fra Den Europæiske Kommission.

Forfatterne har det fulde ansvar for denne publikation. Den Europæiske Union fralægger sig ethvert ansvar for brugen af oplysningerne i publikationen.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion
2. Baggrund og mål for projektet ‘Strategic Partnership for the development of dual system’ (Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse)
3. Guidens opbygning
4. Rammerne for og lovgivningsmæssig organisation af erhvervsuddannelser i partnerlandene
 - 4.1. Det danske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)
 - 4.2. Det tyske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)
 - 4.2.1 Introduktion
 - 4.2.2 Det tyske erhvervsuddannelsessystem
 - 4.2.3 Det duale erhvervsuddannelsessystem i Tyskland
 - 4.2.4 De lovgivningsmæssige rammer for det duale systems virke i Tyskland
 - 4.2.5 Parter og omfang af ansvar i de duale uddannelser
 - 4.2.6 Finansiering af erhvervsuddannelser i Tyskland
 - 4.3. Det litauiske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)
 - 4.4. Det polske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)
5. Etablering af partnerskaber og netværk til gavn for duale erhvervsuddannelser (modul 3)
 - 5.1. Introduktion
 - 5.2 Principper for opbygning af partnerskaber og netværk: definitioner, egenskaber.
 - 5.3 Eksempler på god praksis
 - 5.3.1. Et eksempel på god praksis i samarbejdet mellem skoler og virksomheder
 - 5.3.2 Legnica Special Economic Zone
 - 5.3.3 NGO aktiviteter til fremme af erhvervsuddannelser
 - 5.3.4 Eksempler på sponsorklasser
 - 5.3.5 Andre eksempler på god praksis
 - 5.3.6 Eksempel på god praksis i Wrocław
 - 5.3.7 Skolepartnerskaber
 - 5.3.8 Eksempel på partnerskab i Tyskland – Ausbildungsnetzwerk, Grone Netzwerk Hamburg
6. Vejledning & Matchning af elever (modul 4)
 - 6.1 Skolevejledning
 - 6.2. Værktøjer til udarbejdelse af profil og kompetence-vurdering hos Grone-Schule
 - 6.2.1. Udvælgelse af værktøjer
 - 6.2.2. Hvad kan måles med værktøjerne?
 - 6.2.3 Værktøjer til udarbejdelse af profil og kompetencevurdering oftest anvendt hos Grone-Schule
7. Metoder til at forebygge frafald på erhvervsuddannelser i Tyskland (modul 5)
 - 7.1. Introduktion
 - 7.2. Konsekvenser af frafald på erhvervsuddannelser
 - 7.3. Indsatser til forebyggelse af frafald på erhvervsuddannelser.
 - 7.4. Indsatser til forebyggelse af frafald på forbundsniveau
 - 7.4.1 AbH Training Support
 - 7.4.2 Praktik i en simuleret virksomhed (supra-company)
 - 7.4.3 AsA
8. Udvælgelse og udvikling af personale på erhvervsuddannelserne (modul 8)
 - 8.1. Introduktion
 - 8.2 Faglærernes og praktikpladsens rolle på erhvervsuddannelserne nu om dage
 - 8.3 Faglærerens arbejdsmetoder
 - 8.4 Faglærerens hovedkompetencer
 - 8.5 Mulighed for efteruddannelse af personale inden for erhvervsuddannelserne
9. Anbefalinger vedr. implementering af dual uddannelse baseret på IO for projektet
 - 9.1 *Generelle anbefalinger:*
 - 9.2 *Anbefalinger for de lande, der ønsker at opbygge et system med duale uddannelser*
 - 9.3 *Anbefalinger for de lande, der ønsker at styrke deres eksisterende duale system*
 - 9.3.1 Polen
 - 9.3.2 Tyskland
 - 9.3.3 Danmark
 - 9.3.4 Litauen
10. Bibliografi

1. Introduktion

Et system der støtter op om udveksling af information og serviceydelser mellem individuelle aktører og grupper med en fælles interesse er nok den mest indlysende definition på det tilstræbte partnerskab på vej mod positiv networking.

Siden 2014 er der blevet arbejdet på at opbygge “Strategic Partnership for the development of dual system” (Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse) som et “Erasmus+” projekt. Inden for dette projekt har en gruppe af partnere fra 4 lande (Tyskland, Danmark, Litauen og Polen) arbejdet tæt sammen. Hovedformålet og fokus i dette partnerskab har været at dele viden og udveksle erfaring fra lande med avancerede og veludviklede duale erhvervsuddannelsessystemer med lande, som endnu er i opstartsfasen på dette område. Indførelsen og implementeringen af dual uddannelse inden for erhvervsuddannelserne er af stor vigtighed ud fra et europæisk økonomisk perspektiv, eftersom det er almindeligt kendt, at lande med en bred anvendelse af dual uddannelse på erhvervsuddannelsesområdet har det lavest niveau af ledighed blandt landene i den Europæiske Union.

Derudover var der fra starten en fælles interesse i projektet om at undersøge, fastlægge og opbygge et yderligere partnerskab vedrørende “Efficient strategy of bringing back to society and re-engage young NEET people” (En effektiv strategi til at få unge mennesker, der ikke er i job eller uddannelse, tilbage i samfundet og tilbage i uddannelse) sammen med et stærkt ønske om at bidrage til at reducere ungdomsarbejdsløsheden. Gennem begge partnerskaber er der høstet erfaring angående berigelsen ved tværnationalt samarbejde og europæisk samhørighed med alle sprogene og de forskellige kulturer. Deltagerne er bragt sammen for at skabe venskaber, lære sammen, og få ideer af hinanden. De samarbejdende projektdeltagere tæller en bred gruppe af unge mennesker, arbejdsgivere, skoler, forældre, lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner, fonde etc. med henblik på at udvikle en brugbar, praktisk guide om gavnligheden af det duale uddannelsessystem, en række fleksible indgange til uddannelse for unge mennesker, der ikke er i arbejde eller uddannelse (NEET) med forskellige behov, udfordringer og uddannelsesniveau – en guide, som anviser forskellige indgange til erhvervsuddannelser, og som på en klar måde skaber sammenhæng mellem muligheder inden for uddannelse og arbejdsmarked samt advancement på arbejdspladsen.

Idet der bygges på begge strategier, hhv. “Strategic Partnership for the development of dual system” (Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse) og “Efficient strategy of bringing back to society and re-engage young NEET people” (En effektiv strategi til at få unge mennesker, der ikke er i job eller uddannelse tilbage i samfundet og i uddannelse) anviser denne guide en række forskellige metoder som f.eks. udarbejdelse af profil og matchning, forebyggelse af frafald på erhvervsuddannelsen, learning-by-doing og praktisk anvendelse af det lærte, forebyggelse af frafald (drop-out), lærings-workshops om f.eks. konfliktløsning, teambuilding, kommunikation, mægling/mediation og mentoring. Der gives

effektiv og brugbar information, rådgivning, støtte og praktisk vejledning til unge mennesker i europæiske lande, som ikke er i arbejde eller uddannelse.

Guiden har endvidere et afsnit, hvor der gives dokumenteret information, støtter og præsenterer praktisk rådgivning om, hvorledes dual uddannelse tilrettelægges for målgrupper som f.eks. unge, som er uden arbejde og ikke i gang med uddannelse (NEET unge). Det vigtigste element af dual uddannelse, som er effektivt organiseret og præcist målrettet arbejdsmarkedet, er skabelsen af et netværk af partnerinstitutioner, som selv er involveret i den erhvervsrettede uddannelsesproces. Guiden giver information om, hvordan de rette institutioner udvælges, beskriver former for partnerskab, partnerskabets omfang og forpligtelser, viser hvordan man får partnerne fuldt ud engageret i at arbejde hen i mod samme mål. Den udtømmende viden om dette emne bakkes op af eksempler på god praksis fra Tyskland og Polen.

Andre meget vigtige aspekter af effektiv dual uddannelse er god beskrivelse af faguddannelserne og matchning samt etableringen af et stabilt parløb mellem erhvervsuddannelseseleven og (praktik)virksomheden. Guiden præsenterer dette emne i form af en samling værktøjer, som benyttes af den danske partner. Ligeledes, og med baggrund i den tyske partners erfaring, demonstrerer denne guide metoder og procedurer til forebyggelse af frafald. Endvidere beskrives forslag til faglærere, arbejdsgivere og regeringsprogrammer, som er i gang med opbygning af holdbare og vedvarende tilbud om dual erhvervsuddannelse for elever fra gruppen af unge uden arbejde og som er uden uddannelse (NEET unge). Det afsluttende kapitel i denne guide indeholder anbefalinger for hvert partnerland, baseret på resultaterne af projektsperternes arbejde og undersøgelsen blandt de medvirkende aktører.

Denne guide indeholder solid information, tilbyder støtte og praktisk rådgivning, hvorledes dual uddannelse tilrettelægges for målgruppen af unge uden arbejde og som ikke er i uddannelse (NEET unge).

2. Baggrund og mål for projektet ‘Strategic Partnership for the development of dual system’ (Strategisk Partnerskab til udvikling af dual uddannelse)

I søgningen efter god praksis på erhvervsuddannelsesområdet vendte initiativtagerne bag projektet blikket mod de duale erhvervsuddannelsessystemer, som er på plads i Tyskland og Danmark. Fordelen ved dette system er kombinationen af teoretisk undervisning inden for et fag og et intensivt system af praktikpladser i virksomheder. I Polen og Litauen mangler der en systematisk organisation af praktikpladser i virksomhederne. Praktikpladser er kun et tillæg til uddannelsen, og som konsekvens har eleverne kun lidt eller slet ingen praktisk arbejds erfaring, hvilket gør det meget svært for polske og litauiske elever at finde arbejde. Kontakten til arbejdsgiverne i forbindelse med jobsøgning er deres første kontakt med arbejdsmarkedet. Anna Kwiatkiewicz er af den opfattelse, at "fremme af dual uddannelse, eller bare dele deraf, vil kunne modernisere det polske uddannelsessystem og bringe det

tættere på virkeligheden ude på arbejdsmarkedet." (A. Kwiatkiewicz "Vocational education in the German dual system"). Som følge af lavkonjunktoren i Tyskland, er der for tiden diskussion om systemets organisatoriske effektivitet.

Der er behov for at udvikle værktøjer, som kan "forynge" systemet og tilpasse det til den aktuelle økonomiske situation. Partnere fra Tyskland og Danmark peger på nødvendigheden af at udvikle nye initiativer til at motivere unge mennesker til at gå i gang med en uddannelse og fortsat uddanne sig, idet både Tyskland og Danmark har problemer med unge, der går ud af skolen eller falder fra ungdomsuddannelser uden nogen kvalifikationer.

Hverken det polske eller det litauiske system er bygget op som det tyske eller det danske duale uddannelsessystem, og et vigtigt emne er vidtrækkende samarbejde mellem skoler og arbejdsmarkedet.

Behovet for styrket samarbejde mellem institutioner, der praktiserer dual uddannelse, blev understreget ifølge en undersøgelse foretaget i starten af projektet blandt adspurgte aktører fra Danmark og Tyskland (elever, lærere, faglærere, arbejdsgivere, arbejdsmarkeds institutioner). Målet med projektet var derfor at forbedre situationen for unge mennesker på arbejdsmarkedet ved at fremme det duale uddannelsessystem og via udvikling af værktøjer til brug for det duale system samt gennem udvikling af et strategisk partnerskab med henblik på at afhjælpe problemerne for unge mennesker på arbejdsmarkedet i Polen, Litauen, Tyskland og Danmark, samt - ikke mindst – at komme med anbefalinger til de institutioner, som har part i de dual uddannelser i partnerlandene.

3. Guidens opbygning

I første del af denne guide finder man resultaterne af undersøgelsen, foretaget blandt deltagerne/aktørerne i erhvervsuddannelsessystemet i partnerlandene:

- a) elever på erhvervsuddannelsesinstitutioner i Polen og Litauen, unge mennesker og lærlinge i det duale system i Danmark og Tyskland,
- b) faglærere og ledende lærere på erhvervsuddannelsesinstitutioner
- c) arbejdsgivere
- d) arbejdsmarkedsinstitutioner og repræsentanter fra erhvervslivet.

Dernæst følger generel information om erhvervsuddannelsessystemerne i partnerlandene (Danmark, Tyskland, Litauen, Polen).

Det vigtigste element af erhvervsrettet uddannelse, som er effektivt organiseret med målrettet tilpasning til arbejdsmarkedets behov, er etableringen af et netværk af partnerinstitutioner, som er involveret i erhvervsuddannelse. Denne guide indeholder information om for eksempel valg af institutioner, former for partnerskaber, partnernes rolle og forpligtelser, opdyrkning og motivation af partnere. Denne viden bakkes op af eksempler på god praksis fra Tyskland og Polen.

Andre meget vigtige aspekter af effektiv erhvervsuddannelse er god og professionel udvælgelse af par: "elev-arbejdsplads", som i denne guide illustreres med værktøjer, som anvendes af den danske partner.

Et værdifuldt element af denne guide er også beskrivelsen af metoder og organisationsformer til at forebygge frafald fra erhvervsuddannelserne på baggrund af erfaring fra de tyske

partnere. Guiden indeholder forslag til metoder for arbejdsgivere og faglærere samt beskriver regeringstiltag, som er målrettet mod fastholdelse og kontinuitet i erhvervsuddannelsen for elever fra målgruppen af unge uden arbejde og uden uddannelse (NEET unge).

Endvidere bliver udvælgelse og udvikling af personale på de duale erhvervsuddannelser behandlet i denne guide

Anbefalinger til de individuelle lande, baseret på eksperter arbejde og resultatet af den indledende undersøgelse afslutter denne guide.

4. Rammerne for og lovgivningsmæssig organisation af erhvervsuddannelser i partnerlandene

4.1 Det danske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)

- Lovgivningsmæssige rammer, vigtigste aktører og finansiering

Af

Claus Brandt Kristensen

International Medarbejder

hos Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland-Falster (CELF)

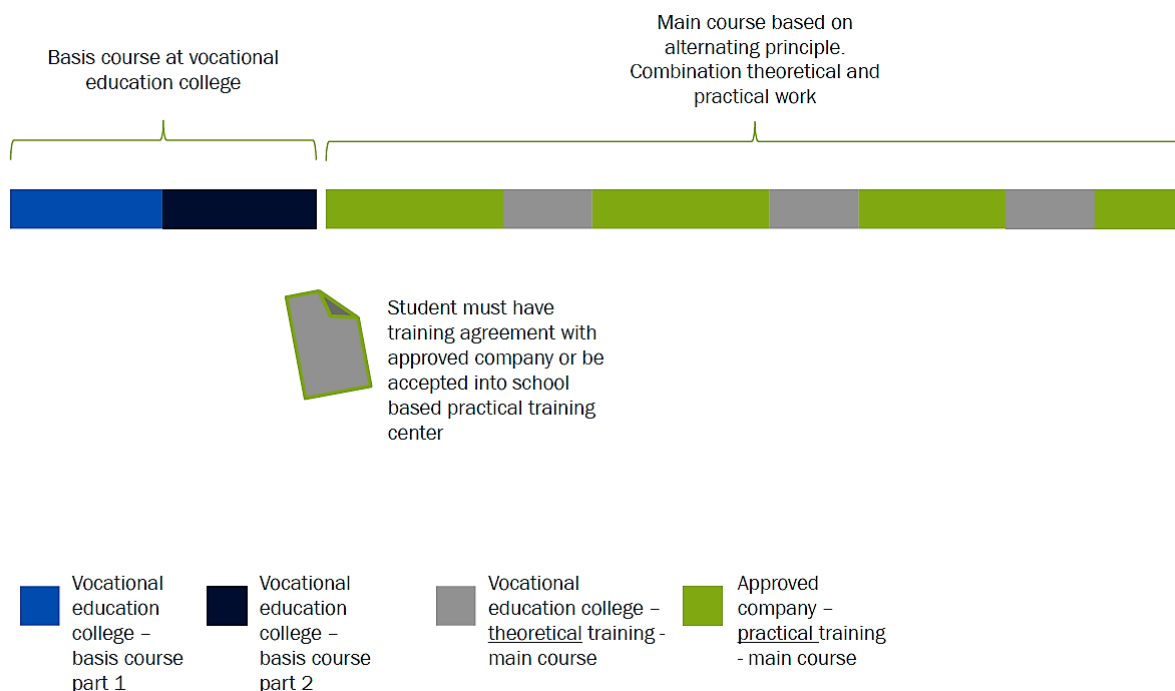
Introduktion

Det danske erhvervsuddannelsessystem består af såkaldte duale uddannelser. Hvad er dual uddannelse? Det kan defineres på følgende måde:

Erhvervsuddannelsen finder sted ude i en virksomhed, hvor eleven er ansat som lærling. I løbet af læretiden i virksomheden er der skoleperioder af forskellig art og varighed på de såkaldte erhvervsrettede skoler, i.e. tekniske skoler, handelsskoler, landbrugsskoler osv.

Erhvervsuddannelsen afsluttes med en svendep prøve/afsluttende eksamen – og hvis lærlingen består prøven, vil han eller hun modtage et eksamensbevis på afsluttet erhvervsuddannelse.

Figur 1 – Det danske erhvervsuddannelsessystem



Oversættelse af figur 1:

Blå: Basisforløb på skole, Del 1, Sort: Basisforløb på skole, Del 2

Grøn: Godkendt praktisk uddannelse i virksomhed, Grå: Teoretisk uddannelse på skole.

Vekselvirkningen mellem praktisk træning og teoretisk uddannelse på skole er det duale system.

Eleven skal have en praktikpladskontrakt med en godkendt virksomhed, alternativt kan den praktiske uddannelse foregå i praktisk værkstedscenter på skolen.

Denne definition fungerer fint på mikroniveau, men den giver ikke den fulde forståelse for det overordnede system eller på programniveauet for dual uddannelse i Danmark. For programniveauet giver figur 1 et billede af et dansk standard erhvervsuddannelsesforløb med de forskellige elementer af teori og praksis.

Nu har vi en overordnet forståelse af mikroniveau og programniveauet i den danske duale uddannelse, hvor særligt programniveauet er definerende for, hvordan det danske system adskiller sig fra andre duale uddannelsessystemer. I det danske system er de første 20 eller 40 uger udelukkende skoleundervisning, og lærlingene går i skole i såkaldte blok-perioder.¹ Det er vigtigt at nævne, at skoleundervisningen og – træningen er arbejdsbaseret, hvorved den teoretiske undervisning i klassen kombineres med praktisk træning på værkstedet. Af den grund er værkstederne store og veludstyrede.

På nuværende tidspunkt er de overordnede rammer for det danske vekseluddannelsessystem ikke forklaret, og vi vil nu fokusere på følgende tre emner: de juridiske rammer, hovedaktører, og finansielle ordninger.

Lovgivningsmæssige rammer

Nedenfor præsenteres de juridiske rammer for den danske duale uddannelse med links til den officielle danske lovgivning..

Erhvervsuddannelseslovgivning:

<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>

Erhvervsuddannelsesbekendtgørelser:

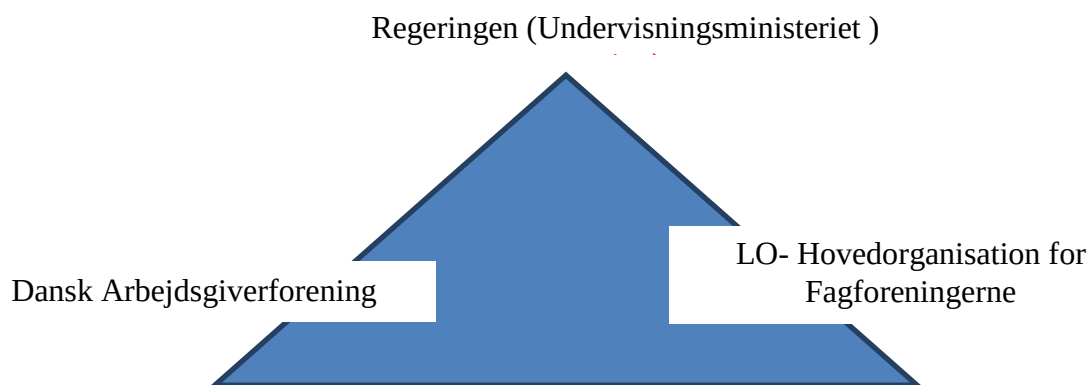
¹ UVM

- <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164802>
En for hver uddannelse²

Hovedaktører

For at forstå den danske model for dual uddannelse er det nødvendigt at kaste et blik på det danske arbejdsmarkeds historie. I den sidste del af 19. århundrede var det danske arbejdsmarked præget af en stor konflikt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, som på hver side var repræsenteret ved hhv. arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne. Løsningen på konflikten kom i 1899 med Hovedaftalen, som fastlagde de roller og rettigheder på det danske arbejdsmarked, der stadig gælder den dag i dag.

Hovedaftalen blev grundlaget for et arbejdsmarked, som regulerer sig selv uden indblanding fra regeringen eller staten. Dette er også tydeligt, når det gælder statslig regulering af et område med relation til arbejdsmarkedet, inklusiv erhvervsuddannelserne, hvor tre-parts forhandlingerne - eller som det er tilfældet med erhvervsuddannelserne – foregår via en formaliseret udvalgs-struktur.:



Folketinget

- Fastlægger de overordnede rammer for ledelse, struktur og målsætninger.

Undervisningsministeriet

- Udpeger udvalgene for erhvervsuddannelserne.
- Udarbejder uddannelsesbekendtgørelser på baggrund af udvalgenes input vedr. eksempelvis struktur og indhold i uddannelserne.

De faglige udvalg

- Fastlægger det detaljerede indhold i uddannelses- og læreprogrammerne.
- Godkender virksomheder som praktikpladser

Skolen

- Hjælper de studerende med at få lærekontrakter.
- Ansvarlig for den teoretiske del af uddannelserne.

Virksomhederne

- Tilbyder lærekontrakter.
- Ansvarlige for at opfylde målene i hovedforløbet/læretiden.

Lokale uddannelsesudvalg

- Rådgiver skolerne om planlægning og hjælper med udvikling af samarbejdet med det lokale erhvervsliv.

Finansiering

²

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

Som beskrevet ovenfor er det danske erhvervsuddannelsessystem baseret på en model for dual uddannelse, hvor der er en vekselvirkning mellem teoriundervisning på skolen og praktisk læring på en arbejdsplads i en virksomhed. Regeringen finansierer undervisningen på skolerne, og virksomhederne finansierer den praktiske læretid på arbejdspladsen. Lærlingene modtager en lærlingeløn, mens de lærer på arbejdspladsen samt i skoleperioderne i hovedforløbet.³

Finansiering af undervisning på skolerne

I 2011 brugte den danske regering sammenlagt DKK 7.165 million (EUR 963 million) på basisforløb og hovedforløb. En betragtelig andel af disse midler blev fordelt til skolerne i henhold til den såkaldte taxameterordning, hvorved finansieringen er hæftet op på nogle målbare aktivitetsmål som for eksempel antallet af en fuldtidsstuderende-norm med ydelse af et fast beløb per enhed. Foruden taxameterordningen modtager erhvervsuddannelsesinstitutionerne et årligt fast beløb til vedligeholdelse af bygninger, lønninger etc.⁴

Finansiering af læretid i virksomhederne

Alle arbejdsgivere, både offentlige og private, betaler et beløb til fonden kaldet Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag – AUB, uanset om de har lærlingepladser eller ej. AUB finansierer både erhvervsuddannelserne og AMU. I 2016 er det årlige bidrag, som alle arbejdsgivere er forpligtet til at betale, på DKK 2 775 (EUR 373) pr. fuldtidsansat i virksomheden. Disse midler bliver herefter fordelt til de arbejdspladser, som har lærlinge, således at de ikke skal bære lærlingeomkostningerne alene. Disse arbejdsgivere modtager lønrefusion for den tid, som lærlingen bruger på skoleundervisning.⁵

4.2 Det tyske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)

- Lovgivningsmæssige rammer, vigtigste aktører og finansiering

Af

Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig,

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

4.2.1 Introduktion

Tyskland er et af de europæiske lande, hvor læring via praktisk arbejde er et traditionelt element i den erhvervsfaglige uddannelse. Målet med enhver form for faglige uddannelse er at opnå praktiske færdigheder. Hjørnestenene i den tyske erhvervsuddannelsesmodel – også kendt som det duale system – er, foruden at opfylde arbejdsmarkedets behov og krav – nødvendigheden af at opnå de færdigheder, viden og kompetencer, som er vigtige for at begå sig effektivt på arbejdsmarkedet.

Det duale system er baseret på parallel uddannelse på en erhvervsskole (teoretisk viden) og praktisk uddannelse på arbejdspladsen (via direkte kontakt med virksomheden og de aktiviteter der er inden for det pågældende fag). I dette system er den erhvervsrettede uddannelse skræddersyet til arbejdsgivernes behov og forventninger og giver eleverne en glidende overgang fra skolegang til arbejdsliv. Systemet med dual uddannelse bruges ikke kun i Tyskland, hvor op mod 69 % af de studerende er i erhvervsrettet uddannelse inden for det duale system. Systemet anvendes også i Schweiz (87 % af de studerende), Tjekkiet (58 % af de studerende), Ungarn (37 %) og Holland (33 %).

³ Danish Country Report, Cedefop 2014, p. 42

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.: p. 43

Det tyske duale erhvervsuddannelsessystem er baseret på en række grundlæggende samfundsmæssige beslutninger:

- Alle elever med afgangseksamen fra almindelig grundlæggende skolegang skal have ret til at lære et fag,
- For at opfylde dette mål, er der sammen med arbejdsgiverne blevet udarbejdet en strategisk tilgang til at implementere det fælles erhvervsrettede uddannelsessystem, kaldet erhvervsuddannelsernes duale system,
- I denne fælles model for erhvervsrettet uddannelse anser den offentlige sektor (regering, skoler) den private sektor som sin ligeværdige partner,
- De lovgivningsmæssige rammer for dette fælles system er den grundlæggende Lov om Erhvervsrettet Uddannelse, som regulerer de forskellige aktørers roller.⁶

Faglige konkurrencer for lærlingene afholdes og er anerkendt af de relevante statslige myndigheder i henhold til ensartede, nationale standarder. Staten har hermed kun en begrænset organisatorisk og regulerende funktion.

4.2.2 Det tyske erhvervsuddannelsessystem

Det er hovedsageligt de enkelte delstater i Tyskland, der er ansvarlige for den almene grunduddannelse (på linje med kultur, iht. den såkaldte suverænitet over kulturen i de individuelle delstater).

Som et resultat heraf er uddannelsessystemerne i de enkelte delstater på nogle områder ret forskellige fra hinanden. For at sikre et minimum af ensartethed på tværs af uddannelsessystemerne i delstaterne, blev der i 1948 etableret et stående udvalg med alle kulturministrene.⁷ Dette udvalg møde tre til fire gange om året og skaber fælles rammer og retning for udviklingen.

Inden for erhvervsuddannelsesområdet har forbundsregeringen myndighed til at koordinere lærlingeuddannelsen i virksomhederne, hvorimod delstaterne har myndigheden vedrørende skoleuddannelsen, og de er dermed det overordnede styrende organ for erhvervsskolerne.

I Tyskland er der skolepligt fra det 6. til det 18. år i almindelige skoler eller i erhvervsuddannelsen under det duale system. Det er frivilligt for de unge at fortsætte deres uddannelse efter de fylder 18 år. Det tyske uddannelsessystem kan opdeles i 4 faser:

- 1) Grundskole, ISCED 1
- 2) Ungdomsuddannelse I og II, ISCED 2 og 3
- 3) Videregående ungdomsuddannelse, ISCED 4
- 4) Videregående uddannelse I, ISCED 5 og forskningsprogrammer ISCED 6

Figur 1. Det tyske uddannelsessystem (kilde: www.eurydice.org.pl)

⁶ Berufsbildungsgesetz, Lov om Erhvervsuddannelse dated 01.09.1969 ; seneste tilføjelse har været anvendt siden 01.04.2005. Loven regulerer i hele Tyskland alt vedrørende erhvervsrettede uddannelser og er således grundlaget for den duale uddannelse (Duales System), erhvervsrettet forberedelsesuddannelse (Berufsbildungsvorbereitung), efteruddannelse (Fortbildung) og faglig omskoling (berufliche Umschulung)

⁷ Den såkaldte Kultusministerkonferenz (forkortes KMK) blev etableret i 1948 og indebærer skabelse af en fælles politik for alle delstater angående uddannelse, videnskab og kultur. KMK-udvalgets bestemmelser er ikke en lov gældende for hele Tyskland, men træder først i kraft efter godkendelse af regeringen i hver af de enkelte delstater.



4.2.3 Det duale erhvervsuddannelsessystem i Tyskland

12

En lærling er en studerende inden for en faguddannelse på en virksomhed eller kontor. Lærlingen skal tilbringe noget af læretiden på en skole, benævnt erhvervsskole, således at han eller hun samtidig er elev på erhvervsskolen. Den studerende underskriver en personlig lærekontrakt med virksomheden om at arbejde der og bliver derefter indkaldt til den valgte skole på de forskellige undervisningstrin. Skoleundervisningen relaterer i sit indhold til praktisk "on-the-job-training" (læring gennem arbejde). Undervisningen på praktikpladsen guides af særligt uddannede instruktører.

Unge mennesker fra 16 år og opefter kan deltage i praktisk erhvervsuddannelse. Der er ikke en egentlig øvre aldersgrænse for lærlinge, men måske en begrænsning i, om det er muligt at finde en praktikplads i et firma til en ældre elev.

Mens man er inden for rammerne af erhvervsuddannelsen i virksomhederne, er det primært praktiske, professionelle færdigheder og det nødvendige omfang af professionel erfaring, der undervises i. Undervisningen på erhvervsskolerne fokuserer på den praktiske anvendelse af den teoretiske undervisning i branchen for en bestemt profession samt på uddybende og intensiverede studier inden for almene fag. Skoleperioderne varer fra 2 til 4 uger, afhængigt af den studerendes valg af faguddannelse samt hans eller hendes forudgående kundskaber..

4.2.4 De lovgivningsmæssige rammer for det duale systems virke i Tyskland

Den væsentligste lovgivning for det duale uddannelsessystem i Tyskland:

- Loven om erhvervsuddannelse (Berufsbildungsgesetz)⁸, som giver hver enkelt borger ret til at lære et fag/profession i det duale system. Denne rettighed er forbundet med retten til gratis undervisning på erhvervsskole (indtil 25 år, hvorefter kun særlige tilbud er til rådighed) og retten til at indgå en lærekontrakt inden for listen af omfattede fag samt til at tjene den løn, som er aftalt på forbundsniveau for det pågældende fagområde.
- Bekendtgørelse om håndværksfag (Handwerksordnung)
- Bekendtgørelse om kvalifikationer hos instruktører inden for faglig uddannelse (Ausbildereignungsverordnung)
- Lov til beskyttelse af ung arbejdskraft (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Lov til regulering af virksomheders struktur (Betriebsverfassungsgesetz)
- Lov om efteruddannelse/opkvalificering (Aufstiegsfortbildungsfoerdergesetz)
- Lov om fjernundervisning (Fernunterrichtsschutzgesetz).

4.2.5 Parter og omfang af ansvar i det duale uddannelsessystem

Der er en række aktører involveret i løbet af processen i det duale uddannelsessystem. De varetager forskellige funktioner og har dermed forskellige ansvarsområder. Der er her tale om parter fra de tre niveauer: forbundsniveau, regional niveau og virksomhedsniveau. En vigtig part er naturligvis den studerende selv, som er ansvarlig for som det første at finde en lærevirksomhed, hvor den praktiske del af uddannelsen kan finde sted, og dernæst for at deltage i den teoretiske undervisning, samt til slut for at klare den endelige eksamen.

Forbundsniveauet – er ansvarlig for principperne for uddannelse i det duale system. To centrale regeringsenheder er beskæftiget med det duale system inden for erhvervsuddannelserne: Ministeriet for Uddannelse og Forskning (Bundesministerium für Bildung und Forschung) og Ministeriet for Arbejde og Økonomi (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft).

⁸ Loven blev ændret den 01.04.2005 (Lov 1969 og Lov om finansiering af erhvervsuddannelser blev revideret samt slået sammen til en samlet lov). Den giver uddannelsesmuligheder for alle unge mennesker i Tyskland og en høj kvalitet i undervisningen uanset oprindelse og sociale status. De nye bestemmelser regulerer også anerkendelsen af de forskellige læretin i erhvervsuddannelsen, som er erhvervet uden for Tyskland., kompetence fra forbundsinstituttet for erhvervsuddannelse (BIBB) hvad angår fastsættelse af regler for erhvervsuddannelse, samt tilpasning af et system til anerkendelse af allerede erhvervede kvalifikationer (inklusive uformelle systemer) som en del af ordinær erhvervsuddannelse.

Statens ansvar på forbundsniveau er at fastlægge de generelle principper for tilrettelæggelsen af uddannelsesprocessen – i henhold til Loven om erhvervsuddannelse (Berufsbildungsgesetz). Ifølge bestemmelserne i loven bliver reglerne for uddannelse fastlagt af repræsentanter fra de involverede grupper vedrørende forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager og håndhæves af den relevante minister på forbundsniveau (som regel økonomiministeren).

Godkendt klassifikation af fag/professioner er beskrevet i tillægget til denne lov – det duale system inkluderer ikke offentligt ansatte og visse professioner under Sundhedsministeriet. Finansieringen kommer fra særlige programmer og tiltag på forbundsniveau under de forbundsministerier, der er ansvarlige for målgrupperne inden for uddannelsessystemet. Disse midler støtter erhvervsuddannelse med særligt vægt på unge mennesker med begrænset adgang til uddannelse, indlæringsproblemer og risiko for eksklusion. Derudover er der programmer for handicappede, programmer der vægter lige uddannelsesmuligheder for unge fra de nye delstater, international udveksling af unge, støtte til særligt begavede elever, støtte til eksterne uddannelsessteder (f.eks. simulations-firmaer⁹) samt innovative uddannelsesprogrammer. Disse midler administreres under Undervisningsministeriet - Bundesinstitut für Bildung Berufliche – ansvarlig for erhvervsrettet uddannelse.

Delstaternes niveau – her ligger ansvaret for uddannelsesprogrammer, lærlinguddannelsen samt eksamen. Eftersom implementeringen af det duale uddannelsessystem finder sted på delstatsniveau, er det delstaterne der regulerer de forskellige spørgsmål i henhold til deres interne regionale politik. Finansieringen af den duale uddannelse er afhængig af delstaternes uafhængighed. Midler kommer fra såvel delstaternes budget samt fra virksomhedsfinansiering. Den teoretiske undervisning finansieres af delstaterne, hvorimod den praktiske uddannelse finansieres af erhvervslivet.

Ud af deres budgetter finansierer delstaterne personalekomkostninger og udgifter direkte relateret til undervisningen (undervisningsmidler og lærebøger). På delstatsniveauet spiller handels- og håndværkskamrene også en vigtig rolle, som har til opgave at sikre den rette implementering af de rammer der er udstukket på forbundsniveau angående erhvervsuddannelserne.

Specifikt er det handels- og håndværkskamrene der attesterer kvalifikationerne, dvs. de udvikler – i samarbejde med arbejdsmarkedet – retningslinier for indholdet af uddannelses- og undervisningsplanerne for de enkelte professioner¹⁰. Det er handels- og håndværkskamrenes ansvar at gennemføre professionelle eksaminationer, dvs. de udpeger et eksamensudvalg samt udsteder de relevante beviser og diplomer. Medlemmer af eksamensudvalget er repræsentanter fra handels- og håndværkskamrene, skoler og arbejdspladser, som alle skal have de behørigke eksaminations-kvalifikationer.

Endvidere yder handels- og håndværkskamrene rekrutteringsservice mellem arbejdspladser og praktikpladssøgende studerende.

Virksomhedsniveauet – er ansvarlig for den praktiske erhvervsuddannelse.

Den praktiske læretid i virksomheden varer normalt tre år (efter eksamen fra gymnasium eller højere uddannelse kan denne periode afkortes til to år ifølge loven), og der arbejdes maksimalt fire dage om ugen, eller i et modulsystem (f.eks. 6 uger på skole, 6 uger på arbejdspladsen). Virksomheder, der tilbyder praktikpladser, tilhører for det meste SME-gruppen. Læretiden har et veletableret program, og det overvåges løbende om planen følges. Der føres en ugentlig lærlinge-logbog med detaljeret rapportering af aktiviteter. Ved afslutningen af læretiden underskrives lærlinge-logbogen af supervisoren og indsendes til det

⁹ Initiativer til at opretholde simulations-firmaer er væsentligt reduceret siden 2012.

¹⁰ De detaljerede retningslinier for organiseringen af erhvervsuddannelserne bliver defineret på det regionale niveau, ligesom lønniveau og timefordelingen i læreplanen fordeles på teoretiske og praktiske undervisningsenheder (i henhold til det National Qualification Framework). Planerne for lærlinguddannelsen skal være sammenhængende med skoleprogrammet og kræver udpræget tidskoordinering.

relevante handels- eller håndværksskammer fire uger før forventet eksamensdato. Arbejdsgiverne afholder omkostninger til lærlingelønnen og somme tider også til egne undervisningsprogrammer.

4.2.6 Finansiering af erhvervsuddannelser i Tyskland

Overblik over finansieringskilder¹¹

Finansieringen af erhvervsuddannelsessystemet i Tyskland er baseret på et blandet system af finansiering fra forskellige kilder, både offentlige og private. Finanseringen kommer fra følgende kilder:

1) Offentlige midler:

a) På forudsniveau:

- Ministeriet for uddannelse og forskning

- Ministeriet for økonomi og teknologi

- Arbejdsmarkedsstyrelsen

b) På delstatsniveau:

- Ministerierne i de enkelte delstater, ansvarlige for arbejde, økonomi, uddannelse og kultur

c) lokale regeringsmyndigheder

d) Den Europæiske Union

2) Private midler:

a) arbejdsgivere/virksomheder

b) fagforeninger

c) handels- og håndværksskammer

d) Industriens organisationer

e) private institutioner, som for eks. fonde, organisationer og sponsorer.

Finansieringen af den almene undervisning og teoretiske erhvervsmæssige uddannelse i det duale system sker via skatten i delstaterne og kommunerne. Økonomien relateret til driften af skolerne (f.eks. skoleledere, godkendelse af læreplaner, uddannelse og lærerlønninger) er finansieret via delstaterne, hvorimod eksterne elementer og udstyr som f. eks. udstyr, vedligeholdelse, renovering af skolebygninger, administration, og indkøb af undervisningsmaterialer er finansieret af kommunerne.

Private midler fra arbejdspladser og virksomheder skal dække bruttolønninger til lærlinge i det duale system, udgifter til erhvervsrettede kurser efter skoletid samt til at rekruttere instruktører. Handels- og håndværksskammerne organiserer eksamen og gennemfører kvalitetsprogrammer for den praktiske uddannelse med deres midler. Midler fra andre private, institutionelle kilder varierer afhængigt af formålet med finansieringen.

Finansiering af det duale system

Ansvar for finansiering af den teoretiske undervisning i erhvervsuddannelsen ligger – som beskrevet ovenfor – hos delstaterne og kommunerne. Enhver borger under 25 år (for immigranter med særligt tysk statsborgerskab er det 27 år) har ret til gratis teoretisk undervisning på en erhvervsskole.

¹¹ Forskellige former for uddannelse finder sted i mange perioder af livet, i offentlige og private institutioner samt uden for disse systemer. På samme måde er opgaverne og pakkeløsningerne fra undervisningsinstitutionerne meget forskellige. Af denne grund er det ikke muligt at opstille målbare økonomiske statistikker, som viser den reelle udgift vedrørende uddannelse. Derfor fokuserer den rapporterede udgift til undervisning på alle niveauer af ISCED på opgørelsen af personaleudgifter, ejendoms- og investeringsudgifter..

Finansieringen af den praktiske erhvervsuddannelse er virksomhedernes ansvar: hver virksomhed bestemmer hvor mange lærligepladser, der er plads til, samt hvilke faguddannelser virksomheden kan tilbyde inden for rammen af den gældende lovgivning og hvorvidt der kan tildeles ressourcer på det pågældende niveau. Inden for nogle brancher¹² gælder der fælles ordninger for optagelse af lærlinge for at lære et fag. Inden for disse brancher indbetaler hver enkelt virksomhed en andel af den praktiske uddannelse til en fælles pulje i henhold til godkendte fordelingsnøgler (f.eks. udviklet på baggrund af lønniveauet i branchen og størrelsen af virksomheden). De fælles puljer er etableret for at hjælpe med finansieringen af lærligeuddannelserne.

Adgangskravene for erhvervsuddannelserne involverer arbejdsgiverne, som betaler en passende månedsløn¹³, sociale forsikringer, andre forsikringer, sikkerhedsbeklædning, samt honorarer til supervisorer/lærere, som er et krav når virksomheden har lærlinge. Virksomhederne dækker ca. 85% af de samlede udgifter til det duale system. I gennemsnit beløber et års lærlingeuddannelse sig til 15.300 Euro¹⁴.

Finansiering af individuelle lærekontrakter mellem lærling og virksomhed

Gældende for varigheden af den praktiske erhvervsuddannelse (læretiden) indgår virksomheden en aftale med lærlingen (Uddannelsesaftale/Ausbildungsvertrag), som fastlægger rettigheder og pligter for begge parter, den månedlige løn samt med frivillige ekstra tillæg, hvis parterne vælger at indføre disse¹⁵. Aftalen indrapporteres til det relevante handels- eller håndværksskammer (industri, handel eller håndværk), som checker og godkender aftalen samt registrerer lærlingens faguddannelse. Så snart lærlingen starter sin uddannelse, begynder virksomheden sin lønudbetaling til lærlingen, som specificeret i lovgivningen for professionen og delstaten¹⁶. Den aftalte løn for det enkelte fag og uddannelse indholder udgifterne til helbredsforsikring og pensioner (i.e.Arbeitgeberanteil), som udgør ca. 25% af basislønnen (afhængig af hvilket forsikringselskab, den studerende har hjemme i)¹⁷.

4.3 Det litauiske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)

Programmæssige og lovgivningsmæssige rammer for organiseringen af erhvervsuddannelserne i Litauen

*Af
Daiva Ziogene
Anyksciu svietimo pagalbos tarnyba*

¹² F.eks. byggeindustrien, sammenslutningen af taglæggere

¹³ Lærlinge behandles som ansatte og modtager en månedsløn i henhold til de gældende aftaler for branchen.

¹⁴ Kilde: Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB). Udgifterne afhænger af den pågældende region i Tyskland (f.eks. er udgifterne til uddannelse i de tidligere vestlige delstater omkring 33% højere end i de østlige delstater), størrelsen af virksomheden og branchen (den lavest er inden for håndværk).

¹⁵ Disse inkluderer f.eks. tilskud til forsikring til en tillægskapitalpension (såkaldt Vermoegenswirksame Leistung), den trettende månedsløn, tilskud til forsikringer vedrørende uarbejdsdygtighed (loven siger, at personer født efter 1960 ikke er berettiget til at opnå helbredsydelse), eller ekstra feriedage.

¹⁶ I delstaterne i det tidligere Vesttyskland er lønningerne en anelse højere end i de såkaldt nye delstater, dvs. delstater indlemmet i Tyskland efter den tyske genforening.

¹⁷ Arbejdsgiveren betaler præmien til helbredsforsikringen (Krankenversicherung), pensionsforsikring (Rentenversicherung), plejeforsikring (Pflegeversicherung) og arbejdsmarkedsbidrag (Arbeitslosenversicherung)

Det litauiske erhvervsuddannelsessystem er en del af et velstruktureret, ligefremt og tilgængeligt uddannelsessystem sammen med landets generelle uddannelsessystem (førskole, almen skole, ungdomsuddannelser med forskellige trin) samt højere uddannelse (professionsskoler og universiteter).¹⁸

Hovedansvaret for erhvervsuddannelserne er lagt hos Ministeriet for uddannelse og forskning. Indtil 2008 var implementeringen af politikken for erhvervsuddannelsen delt mellem to ministerier: Ministeriet for uddannelse og forskning var ansvarlig for den indledende del af erhvervsuddannelsen, hvorimod Ministeriet for sociale anliggende og arbejdskraft var ansvarlig for den videregående erhvervsuddannelse. Følgelig var der to netværk af uddannelsesinstitutioner. Erhvervsuddannelsesinstitutioner under Ministeriet for uddannelse og forskning var hovedsageligt beskæftiget med den indledende del af erhvervsuddannelsen, og arbejdsmarkedsuddannelsescentre under Ministeriet for sociale anliggende og arbejdsmarked beskæftigede sig med uddannelse af voksne. I 2007 blev der vedtaget en ny version af Loven om erhvervsuddannelser i parlamentet (Seimas), som sørgede for effektivisering og støtte til livslang læring, idet de to netværk blev slået sammen for at skabe et fælles netværk af uddannelsesudbydere samlet under Ministeriet for uddannelse og forskning.

Ministeriet for uddannelse og forskning er ansvarlig for udformning og implementering af erhvervsuddannelsespolitikken. Den vigtigste prioritet for erhvervsuddannelsessystemet er at blive attraktivt og en højt værdsat del af uddannelsessystemet og livslang læring. I Litauen er det meget få, der forlader skole- og uddannelsessystemet tidligt. I 2012 var det blandt andelen af befolkningen i aldersgruppen fra 18 til 24 år kun 6,5 %, der kun havde grundskoleuddannelse og ikke var i gang med videreuddannelse. Det er betydeligt under EU-27-gennemsnittet. Det er et af de vigtigste mål i landet at holde andelen af unge der forlader uddannelsessystemet tidligt under 9 % indtil 2020. Erhvervsuddannelsesprogrammer er indrettet på studerende på forskellige alderstrin og med forskellig uddannelsesmæssig baggrund. Programmet ”Initial VET (IVET)” (indledende-erhvervsuddannelse) tilbyder de studerende mere end 14 muligheder for at opnå primære kvalifikationer.

Erhvervsuddannelsessystemet (Article 5)¹⁹ består af:

- Indledende erhvervsuddannelse (IVET) med formålet at opnå primære kvalifikationer;
- Videregående erhvervsuddannelse (CVET) for at opdatere eller opgradere en allerede erhvervet kvalifikation, opnå en ny, eller opnå yderligere kompetence til at udføre en funktion;
- Erhvervsvejledning. Erhvervsuddannelsessystemet har til målsætning at:
 - (a) hjælpe personer med at opnå kvalifikationer og kompetence svarende til det eksisterende teknologiske, videnskabelige, økonomiske og kulturelle niveau, at finde arbejde i et omskifteligt arbejdsmarked; (b) skabe muligheder for livslang læring for at opgradere kvalifikationer og omskole;
 - (c) give adgang til kvalitetsuddannelse, - træning og erhvervsmæssig vejledning (Article 3).²⁰

Det fleste erhvervsuddannelsesprogrammer er skolebaserede på den måde, at de foregår i godkendte institutioner. Erhvervsuddannelsesprogrammerne er tilrettelagt for studerende på forskellige alderstrin og med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. I IVET-systemet har de studerende mulighed for at opnå en primær erhvervsmæssig kvalifikation og færdiggøre en almindelig grundlæggende eller videregående ungdomsuddannelse. CVET-systemet giver de studerende mulighed for

¹⁸ Erhvervsuddannelse i Europa–Landerapport (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre med bidrag fra medlemmer af ReferNet Lithuania.

¹⁹ Litauens parlament (1997). Lov om erhvervsuddannelse (senest revideret 22 juni 2011, No XI-1498).

²⁰ Litauens parlament (1997). Lov om erhvervsuddannelse (senest revideret 22 juni 2011, No XI-1498).

at forbedre en eksisterende kvalifikation, opnå en ny eller erhverve den nødvendige kompetence til at udføre et særligt arbejde (funktion) som fastlagt i loven.

I IVET-programmet er erhvervsuddannelsesforløb inkluderet i undervisnings- og træningsprogrammet, og der sker registrering af kvalifikationer via et dertil indrettet system (Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registras). Der uddannes på følgende niveauer:

- Nederste trin af ungdomsuddannelser som ikke giver eksamensbevis;
- Nederste trin af ungdomsuddannelser som fører til et grundlæggende eksamensbevis;
- Øverste trin af ungdomsuddannelser for elever, der har fuldført den grundlæggende undervisning, men som ikke fører til det øverste trin af almen ungdomsuddannelse;
- Øverste trin af ungdomsuddannelse, som fører til det øverste trin af almen ungdomsuddannelse;
- Opfølgende kurser for elever, der har fuldført det øverste trin af den almene ungdomsuddannelse.²¹

I Litauen findes to typer af lærere på erhvervsuddannelserne: faglærere (*profesijos mokytojas*) og lærere inden for de almene fag (*bendrojo ugdymo dalykų mokytojas*). Kun i særlige tilfælde har erhvervsuddannelsesinstitutionerne andre grupper af lærere, som f.eks. praktisk uddannede lærere. I henhold til de seneste tal fra Centre of Information Technologies in Education²² (center for informationsteknologi i undervisningen) var der i september 2015 872 almene lærere og 1.892 erhvervsfaglige lærere i IVET-institutionerne. Selvom antallet af elever på erhvervsuddannelserne er stabilt og endda lidt stigende, så viser tallene at antallet af lærere falder²³.

De formelle erhvervsuddannelsesprogrammer (både IVET og CVET) finder sted hos:

- 74 statslige erhvervsuddannelsesinstitutioner, hvoraf 26 har repræsentanter fra virksomheder i deres bestyrelser;
- Fem arbejdsmarkeds-træningscentre (LmTc) (specialiseret inden for CVET, men hvor nogle også tilbyder IVET-forløb);
- To private erhvervsuddannelsesudbydere;
- 234 andre institutioner (inklusiv virksomheder), som er godkendt til at udføre erhvervsuddannelsesforløb.

Standarderne for erhvervsuddannelserne (profesinio rengimo standartai) omfatter tre gensidigt afhængige elementer:

- Aktiviteter og kompetencer, som beskriver erhvervsfaglige aktiviteter;
- Læringsmål, som definerer den nødvendige viden og færdigheder for at udføre fagligt jobindhold;
- Måleparametre til måling af erhvervsmæssige kompetencer.

De første dækkende erhvervsuddannelsesstandarder blev udviklet i 1998. På nuværende tidspunkt er 77 standarder godkendt inden for erhvervsuddannelsessektoren. Disse erhvervsuddannelsesstandarder blev udarbejdet fra centralt hold af KPMPC. For at sikre en social dialog i arbejdet med at fastlægge standarderne blev der nedsat 14 sektorrelevante ekspertgrupper (*Ūkio šakų ekspertų grupės*), med deltagelse af arbejdsgivere, fagforeninger og erhvervsuddannelsesinstitutioner.

Selvom erhvervsuddannelserne i Litauen er skole-baserede, så har praktisk træning og virksomhedspraktik alligevel en væsentlig rolle. Inden for IVET udgør praktisk træning 60 – 70 % af den totale tid afsat til erhvervsfag, af hvilke 8 – 15 uger finder sted i en virksomhed eller på et skoleværksted, som simulerer betingelserne på en arbejdsplads. I de seneste år har

²¹ Erhvervsuddannelserne i Europa–Landerapport (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre med bidrag fra medlemmer af ReferNet Lithuania.

²² Litauens statistiske bureau (2015). Uddannelse 2015. Vilnius: Statistics Lithuania.

²³ Vaitkutė, L. (2016). Støtte til lærere og faglærere med henblik på succesfuld reform af og kvalitet i erhvervsuddannelserne: Kortlægning af deres professionelle udvikling i EU –Litauen. Cedefop ReferNet tematisk udsyn serie.

det været et nationalt fokusområde at fremme indførelsen af lærlingssystemet. I 2008 trådte loven om erhvervsuddannelse i kraft og inkluderede lærlingssystemet (Pameistrystės profesinio mokymo organizavimo forma) som en del af tilrettelæggelsen af erhvervsuddannelsen, hvor den praktiske træning foregår i en virksomhed/arbejdsplads (virksomhed, organisation, landbrug, freelance lærer, etc.). Alle IVET programmer indeholder obligatorisk arbejdsbaseret læring (work-based learning - WBL) eller en arbejdsferfaringsperiode (såkaldt praktik) af en varighed på mellem 2 og 3,5 måneder²⁴.

Lovgivningen om erhvervsuddannelse (parlamentet, 1997 og øvrig godkendelse i 2012) danner det juridiske grundlag for lærlingssystemet. Imidlertid har lærlingssystemet endnu ikke opnået en fast position som en indarbejdet vej til erhvervsuddannelse og får næsten ingen opmærksomhed fra erhvervsuddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere. Grunden til dette er manglende tradition for lærlingeuddannelse i landet, strukturen på arbejdsmarkedet (den store andel af SME/små og mellemstore virksomheder), mangel på store, økonomisk stærke virksomheder, økonomisk nedgang og nedgang i jobs, samt op- og nedgang i økonomisk udvikling dennes effekt på investeringerne i erhvervsuddannelse. En anden væsentlig hindring for indarbejdning af lærlingssystemet er fraværet af støttemekanismer (både økonomiske og ikke-økonomiske) til virksomheder, som antager lærlinge eller som tilbyder andre former for arbejdspladsbaseret uddannelse.

Ved nærmere granskning og i forhold til almindelig praksis er der således ingen organiserede systemer, som kan kaldes for lærlingssystemer. Først og fremmest indeholder lærlingeuddannelsen systematisk og lang tids uddannelse, fortrinsvis ude på en arbejdsplads i en virksomhed (mere end 50 %) og med den teoretiske uddannelse på en uddannelsesinstitution. Det juridiske grundlag for lærlingeuddannelse har eksisteret siden 2008, men implementeringen har indtil videre været langsom. Arbejdsgiverne og andre interessenter mangler stadigvæk forståelse for fordelene ved lærlingssystemet på langt sigt. Virksomheder har også kun sparsom information om lærlingssystemet. For tiden er der ingen mekanismer til rådighed til økonomisk støtte for virksomheder, som antager lærlinge eller studerende inden for arbejdsplads-baseret træning. Dette er en af de største forhindringer mod udbredelsen af lærlingssystemet og lignende typer dual uddannelse i erhvervsuddannelsen²⁵.

Finansieringen af det formelle IVET-system kommer fra statens budget. Undervisningsomkostninger beregnes per elev som godkendt af regeringen i 2008. Denne metode bestemmer niveauet for direkte finansiering per erhvervsuddannelseslektion, som er nødvendig til at uddanne antallet af elever, der er optaget på et formelt uddannelsesforløb. Enhedsomkostningerne (den såkaldte "elev-kurv") inkluderer midler til lønninger og sociale forsikringer, efteruddannelse af lærere, samt udgifter til indkøb af undervisningsressourcer, inklusiv praktisk træning. Sidstnævnte kategori udregnes ved brug af en koefficient som varierer afhængig af fagområde. Finansiering fordeles til uddannelsesudbydere efter en fordelingsnøgle baseret på det faktuelle antal elever ganget med antal undervisningstimer i forløbet samt prisen for en undervisningstime. Enhedsudgiften for elever med specielle behov defineres særskilt²⁶.

²⁴ Lukas Geležauskas, Simas Simanaukas, Lina Vaitkutė (2014). Typer af lærlingeuddannelser og struktureret arbejdspladsbaserede uddannelsesprogrammer

.Lithuania. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras.

²⁵ Apprenticeship review LITHUANIA Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2015 (Opfølgning på lærlingeuddannelsen i Litauen. Skiltning af lærlingeuddannelsen i Litauen)

²⁶ VET in Europe–Country report (2013), Erhvervsuddannelse i Europa–Landerapport (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre med bidrag fra medlemmer af ReferNet Lithuania.

4.4 Det polske erhvervsuddannelsessystem (modul 1+2)

Af

Jan Kamiński, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty

Iwona Machoń-Pluszczewska

Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Det polske erhvervsuddannelsessystem, som hører under Ministeriet for national uddannelse, udbydes inden for det øvre trin af ungdomsuddannelserne samt niveauet efter ungdomsuddannelsen som ikke er videregående studier. Erhvervsuddannelsen på højere niveau hører under Ministeriet for videnskab og højere uddannelse,

Erhvervsuddannelsen i Polen er en del af det formelle uddannelsessystem, som er beskrevet i Eurydice publikationen med titlen “The System of Education in Poland” (2014) (“Det polske uddannelsessystem” (2014).

Siden 1. september 2012 har der været en ny struktur i ungdomsuddannelserne, indført med en tilføjelse til Loven om uddannelsessystemet pr. 19. august 2011.

Elever, der har afsluttet de nederste trin af ungdomsuddannelserne kan vælge mellem følgende tre typer af fortsat ungdomsuddannelse²⁷:

- 1) en 3-årig generel ungdomsuddannelse, som forbereder eleverne til den afgangseksamen (matura) der giver adgang til højere uddannelse;
- 2) en 4-årig teknisk ungdomsuddannelse (technikum) med henblik på afgangseksamen og eksterne prøver af de faglige kvalifikationer, der kræves til den valgte faguddannelse,
- 3) en 3-årig basisuddannelse på erhvervsskole (ZSZ), som forberedelse til eksamen i de faglige kvalifikationer, der kræves for til en specifik faguddannelse²⁸.

Fra 1. september 2012 er der følgende typer af ungdomsuddannelsesinstitutioner, som tilbyder erhvervsmæssig uddannelse:

- en 3-årig grundlæggende erhvervsskole,
- en 4-årig teknisk skole,
- en skole over ungdomsuddannelsesniveau for studerende med ungdomsskoleuddannelse af kortere varighed end 2,5 år,
- en 3-årig speciel erhvervsskoleuddannelse.

Elever på erhvervsuddannelserne kan tage eksterne prøver til bekræftelse af deres faglige kvalifikationer for hver delkvalifikation angivet for det pågældende fagområde/profession. Disse eksamener er tilrettelagt i løbet af undervisningsprocessen, og ikke kun i slutningen, som det var tilfældet tidligere. Efter beståelse af hver enkelt ekstern eksamen modtager de studerende et bevis på den enkelte kvalifikation. Det er kun, hvis de består eksamen for alle kvalifikationerne inden for deres fagområde/profession (1, 2 eller 3) med det krævede resultat, at de modtager et afsluttende diplom til bekræftelse af deres faglige kvalifikationer. Det øvre trin af den tekniske ungdomsuddannelse giver også mulighed for at tage en såkaldt forberedelseseksamen, som giver adgang til de videregående uddannelser. Elever med eksamen fra den grundlæggende tekniske skole kan opgradere deres kundskaber via 3 år på det øvre trin på ungdomsuddannelsen for voksne (LO dla dorosłych) startende på 2. trin. Disse kan også opkvalificere sig eller få nye kvalifikationer (blive omskoleet) på erhvervsrettede kurser, som (efter bestået eksamen) leder til erhvervskvalifikationer.

På niveauet efter ungdomsuddannelsen som ikke er videregående studier kan studerende fra det øvre trin af almene og tekniske ungdomsuddannelser opnå erhvervskvalifikationer i en

²⁷ The System of Education in Poland, Chapter 5. Secondary Education , EURYDICE, 2014

²⁸ Juridiske rammer: Bekendtgørelse fra Ministeriet for national uddannelse af 23 december 2012 r. Vedr. Klassificering af erhvervsuddannelse (Dz. U. of 2012. No. 2, pos. 7, as amended. D.)

særlig skoleenhed/post-ungdomsuddannelse (szkola policealna), hvor uddannelsen maksimalt varer 2,5 år.

De polske erhvervsuddannelser på tekniske skoler og i den særlige skoleenhed/post-ungdomsuddannelser er hovedsageligt skolebaserede med en maksimal andel af praktisk undervisning/praktik på 50 % for alle erhvervsuddannelser overordnet set, hvorimod de grundlæggende erhvervsskoler har en fordeling på 60 % praksis og 40 % teori. Lærlingeuddannelsen vælges af ca. 60 % af eleverne på de grundlæggende erhvervsskoler. Den finder sted på små og mellemstore virksomheder, hovedsageligt inden for håndværksfagene. Efter at have bestået de eksterne fagprøver opnår lærlingene et bevis for endt læretid (swiadectwo czeladnicze) eller, hvis deres arbejdsgiver ikke er medlem af det polske håndværksråd, så skal de bestå eksamen hos det regionale eksamens-udvalg og derigennem opnå diplom på deres faglige kvalifikationer.

De hidtidige grundlæggende erhvervs- og tekniske skoler for voksne er siden 1. september 2012 blevet erstattet af et mere fleksibelt system af erhvervsuddannelseskurser for voksne, hovedsageligt organiseret af IVET-institutionerne, efteruddannelsescentre og praktiske træningscentre. Erhvervsuddannelserne for voksne foregår for det meste i et format uden for skolerne, som f.eks.

a) erhvervsrettede kvalificerings-kurser. Når man har fuldført et erhvervsrettet kvalificeringskursus, kan man gå til en eksamen for at få bekræftelse på den faglige kvalifikation. Eksamen foregår efter samme betingelser og regler som for IVET-eleverne.
b) erhvervsmæssige færdighedskurser – kurser ang. separate enheder af faglige emner særligt beregnet på en given faguddannelse.
c) andre kurser af erhvervsmæssig art inden for rækken af klassificerede faguddannelser/professioner til opfyldelse af arbejdsmarkedets behov, inklusiv kurser iværksat i samarbejde med arbejdsformidlinger. Lærlingeuddannelse for voksne hører under Ministeriet for arbejde og sociale anliggender. Målet for dette særlige aktive arbejdsmarkedsprogram, som varetages af de lokale erhvervsformidlinger, er at højne jobparatheden for arbejdsløse og jobsøgende ved at hjælpe dem med at opnå formelt bevis på deres færdigheder og kvalifikationer.

I henhold til vores oplysninger har erhvervsuddannelsen i Polen hovedsageligt været baseret på teoretisk uddannelse, hvor tilegnelsen af praktiske færdigheder har været begrænset praktisk træning på skolerne og en række uger i praktik hos arbejdsgivere. Længden af disse praktikophold har afhængt af, hvilken bestemt faguddannelse, der var tale om. Konsekvensen af sådan et lærlingssystem er, at det ikke har reference til virkeligheden på arbejdsmarkedet samt at der er et strukturelt dårligt match mellem det uddannelsesmæssige tilbud og kravene fra arbejdsgiverne, som klager over, at eleverne fra erhvervsskolerne mangler praktiske kompetencer inden for deres fag. Det burde derfor prioriteres tiltag med det formål at øge effektiviteten i tilbuddet om erhvervsrettet uddannelse for at forberede unge mennesker meget bedre på at komme ud på arbejdsmarkedet, og i særdeleshed at udvikle den praktiske undervisning i samarbejde med arbejdsgiverne.

På det seneste har relevansen af erhvervsuddannelsen for arbejdsmarkedet været et meget vigtigt politisk fokusområde i Polen, som har identificeret en lang række målsætninger at arbejde hen i mod:

- 1) At styrke samarbejdet mellem erhvervsrettede skoler og arbejdsgivere;
- 2) At inddrage arbejdsgiverne i udvikling af læreplanerne og bedømmelsen af de faglige kvalifikationer;
- 3) At tiltrække højt kvalificerede specialister til at arbejde på de erhvervsrettede skoler;
- 4) At øge kvaliteten i erhvervsuddannelserne ved at tilpasse dem bedre til det økonomiske miljø.

Behovet for at effektivisere samt øge relevansen af erhvervsuddannelserne samt tilpasse det til arbejdsgivernes og arbejdsmarkedets behov var den vigtigste baggrund for de ændringer, som

blev introduceret i 2012 med basis i lovgivning, som blev vedtaget i 2011. Reformerne af erhvervsuddannelserne forventes at være fuldt gennemført i 2016/17.

De væsentligste ændringer omfatter²⁹:

- 1) En ny klassificering af erhvervsuddannelser og definition af en oversigt over de erhvervsuddannelser, som kan opnås gennem det grundlæggende og videregående erhvervsuddannelsessystem. Faguddannelserne/professionerne er nu beskrevet i forhold til kvalifikationer. Inden for de enkelte professioner er der en, to eller 3 særlige kvalifikationer. Elever og voksne elever kan opnå kvalifikationer en for en igennem hele uddannelsesforløbet og ikke kun efter afslutning af skoleuddannelsen, som det var tilfældet før reformen. Eksamen til bekræftelse af de faglige kvalifikationer bliver afholdt på forskellige stadier af uddannelsen, hvorved det er muligt for eleverne at få bevis for hver enkelt kvalifikation. Efter bestået eksamen for alle de kvalifikationer, der kræves, får eleverne et diplom for afsluttet faglig uddannelse. Indtil 2017 vil det være muligt for afgangselever fra erhvervsskoler, som har fulgt undervisningsprogrammet i henhold til den hidtidige læreplan for erhvervsuddannelserne at gennemføre den ”gamle” version af erhvervsuddannelsesprøven.
- 2) En omlægning af læreplanen/indhold for erhvervsuddannelserne læringsresultater.
- 3) Et krav om at søge rådgivning fra arbejdsudvalg på regionalt og distriktsniveau vedrørende introduktion af nye fag/professioner på erhvervsuddannelsesinstitutionerne.
- 4) Et opfølgningsprogram for de nye tiltag på erhvervsuddannelserne (*Monitoring and Improving the Implementation of New Core Curricula in VET*) for at indsamle information angående implementeringen af de nye læreplaner for erhvervsuddannelserne.

Den polske uddannelsesminister Anna Zalewska præsenterede planerne for ændringerne til erhvervsuddannelserne i Polen ved en konference i Wałbrzych den 27 juni 2016. Der er planer for etableringen af afdelingsskoler:

“First degree Branch School” – En kvalifikation – en skole

- opnåelse af et erhvervsuddannelsesdiplom efter uddannelsesafslutning og beståelse af prøven for en kvalifikationsenhed,
- reduktion i antallet af kvalifikationer til kun en på en “First degree Branch School”
- fortsættelse af uddannelsen i en “second degree branch school industry” (hvor man opnår den næste kvalifikation på en arbejdsplads.

Second degree Branch School - Afdelingsskole til opnåelse af næste kvalifikation

- erhvervsuddannelsen kan finde sted inden for de professioner, som er en fortsættelse af den første kvalifikation
- begrænsning af antallet af kvalifikationer til to i “the second degree branch school”
- opnåelse af et diplom som tekniker efter beståelse af eksamen i den næste kvalifikation og efter afslutning af skoleuddannelsen
- den afsluttende skole tilbyder erhvervsmæssig ungdomsuddannelse
- optagelse til den erhvervsmæssige, afsluttende skoleeksamen (erhvervsmæssig “matura”) – efter opnåelse af titel af tekniker
- “matura” – (forberedelseseksamen til videreuddannelse) vil inkludere polsk sprogundervisning, fremmedsprog og matematik³⁰

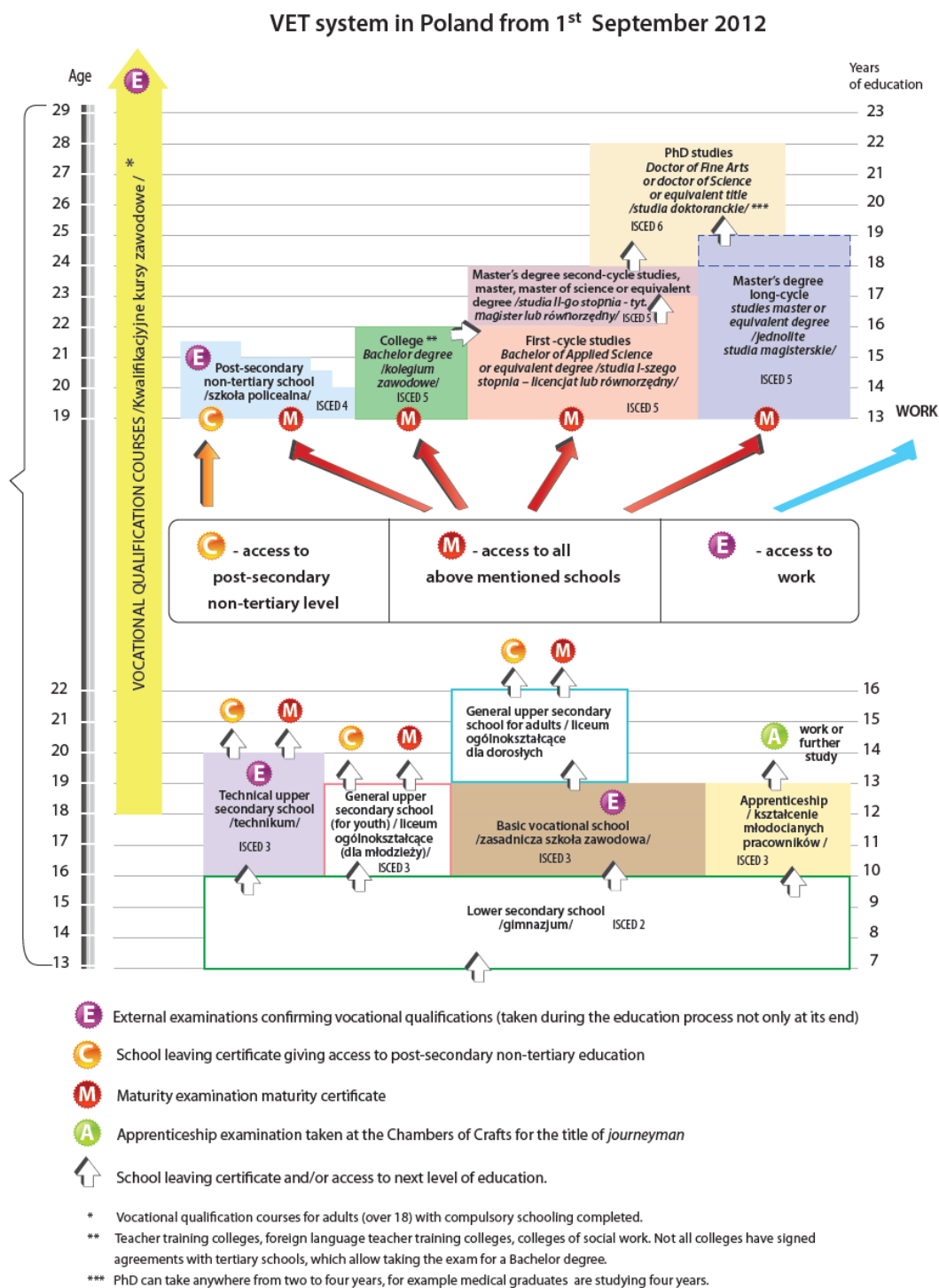
²⁹ Education Policy Outlook: Poland, OECD 2015

³⁰ Præsentationen af Uddannelsesministeriet fra hjemmesiden:

<https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/zmiany-w-ksztalceniu-zawodowym-dla-rynku-pracy.html>

Uddannelsesministeren har for nylig bekendtgjort, at der kommer ændringer som gradvis implementering af dual uddannelse, som involverer arbejdsgivere i uddannelses- og eksaminationsprocessen, etablering af afdelingskoler på to niveauer, dannelsen af et korps af eksperter samt en særlig pulje til udvikling af erhvervsuddannelsen.

Figuren nedenfor præsenterer erhvervsuddannelsessystemet i Polen per 1. september 2012, men som sagt af Uddannelsesminister Anna Zalewska, vil det blive ændret i 2017.



Figur. Erhvervsuddannelsessystemet i Polen, Kilde: <http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/poland.aspx>

Erhvervsuddannelse i det duale system

Ændring ved Ministeren for national uddannelse pr. 11. august 2015 med tilføjelser til bekendtgørelsen om lærlingeuddannelsen (Dz. U. of 2015., Pos. 1183), som var vidtrækkende ændret i bekendtgørelsen af 15. december 2010. Vedrørende Lærlingeuddannelsen.

Ændringerne tillader indførelse af praktisk erhvervsuddannelse i det duale system i enhver type skole, som tilbyder erhvervsuddannelse. Ændringerne skal give skoleledere initiative til at være mere aktive i etablering af kontakt med arbejdsgivere.

Tillægget til bekendtgørelsen om lærlingeuddannelsen bestemmer bl.a., at:

- antallet af timer med praksisrelateret undervning på erhvervsskolerne, involvering af arbejdsgivere angående princippet om, at det duale system skal have et minimum undervisningstimer med praktisk træning (...)
- på skoler på niveauet efter ungdomsuddannelsen som ikke er videregående studier (post-secondary schools) og tekniske skoler skal antallet af praktiske undervisningstimer, som er udført hos en virksomhed ifølge princippet om dual uddannelse, ikke være lavere en 30 % og ikke højere en 100 % af timer med praktisk undervisning/træning. (...).

I tilfælde af praktisk uddannelse, som er udført hos en arbejdsgiver og dennes virksomhed ifølge principperne om dual uddannelse, kan arbejdsgiveren indrapportere en anmodning til den ledende lærer om at få indføjet tilføjelser i læseplanen i henhold til gennemførte praktiske aktiviteter hos arbejdsgiveren. Dette kan gøres på den måde, der er specificeret i lærlingeaftalen med underskrift af den ledende lærer på erhvervsskolen samt den virksomhed, som modtager eleven i praktisk uddannelse.

I henhold til den gældende lovgivning vedrørende vejledning om karriere og uddannelse er der inkluderet uddannelse på det psykologiske-pædagogiske område på skolerne. Denne vejledning ydes gennem det løbende arbejde med eleven i form af aktiviteter i relation til elevens valg af uddannelsesretning, profession og planlægning af karriere.

5. Etablering af partnerskaber og netværk til gavn for duale erhvervsuddannelser (modul 3)

- Introduktion – definitioner, mål, væsentligste typer a partnerskaber
- Udvælgelse af institutioner/aktører til netværket inden for dual uddannelse

Af

*Alicja Przepiórska, Iwona Machoń-Pluszczewska, Aleksandra Wójcik
Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego
Jan Kamiński, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty*

Etablering af partnerskab og netværk til fordel for dual uddannelse

5.1 Introduktion

Undersøgelsen inden for rammerne af Erasmus + projektet med titlen "Strategic Partnership for dual system" (Strategisk partnerskab for dual uddannelse) blev gennemført blandt

specifikke målgrupper med repræsentanter fra arbejdsgivere, erhvervsinstitutioner, arbejdsmarkedsinstitutioner, erhvervsrettede skoler og elever. Formålet var at undersøge forholdene inden for erhvervsuddannelse, dennes kvalitet, og at definere fælles behov og forventninger fra de involverede samt identificere kritiske områder med brug for forbedringer med henblik på at forbedre det polske erhvervsuddannelsessystem og dets kvalitet. Opbygning og udvikling af samarbejdet mellem arbejdsgiver og elev har i den forbindelse indtaget en vigtig rolle. Undersøgelsen afslørede, at de fleste arbejdsgivere møder en vis form for færdighedsbetinget utilstrækkelighed hos de nyuddannede elever fra erhvervsuddannelserne, når de søger job og ønsker at træde ind på arbejdsmarkedet. Virksomhederne klager over, at de nyuddannede mangler faglige færdigheder og kunnen, og udtrykker utilfredshed med kvaliteten af færdigheder og kunnen hos afgangseleverne fra de skoler, som ikke involverer samarbejde med virksomheder.

På trods af den høje ungdomsarbejdsløshed oplever mange arbejdsgivere det problem, at det er svært at finde egnede medarbejdere. Arbejdsgiverne forventer professionel erfaring og specifikke kompetencer og færdigheder, som f.eks. evne til at kommunikere, høj motivation og pligtfølelse, evne til at organisere eget arbejde, nemt ved at opbygge og fastholde langvarige relationer samt selvhjulpenhed. På den baggrund er de største problemer i erhvervsuddannelserne de følgende:

- Mangel på sammenhæng mellem uddannelsessystemet og arbejdsgivernes behov, hvilket er en af de væsentligste årsager til arbejdsløshed blandt færdiguddannede, eller at de arbejder i jobs uden relation til deres uddannelse.;
- Fejlslagne uddannelsesprogrammer i forhold til arbejdsmarkedets behov på grund af den løbende udvikling i økonomien og de enkelte virksomheder, hvilket dernæst resulterer i hurtig forældelse af uddannelsesprogrammer og undervisningsplaner.;
- Den utilstrækkelige sammenhæng mellem teori og praksis i erhvervsuddannelserne;
- Mangel på muligheder for at opnå arbejds erfaring i løbet af uddannelsen pga. et begrænset antal af faglig træning og faglige praktikpladser i uddannelsesplanen.

De fleste af virksomhederne, som medvirkede i undersøgelsen udtrykte villighed til indgå i samarbejde med skolerne, fordi de ønskede at få indflydelse på udformningen af kurser og læseplaner på erhvervsskolerne. Takket være igangværende samarbejde med partnerinstitutioner indenfor uddannelse har man der kunnet opdatere læseplanerne, og virksomhederne kunne se bedre værdi i at ansætte færdiguddannede fra sådanne skoler. Erhvervsuddannelsessystemet bliver nødt til at bringe skoler og virksomheder tættere sammen for at udforme den erhvervsfaglige undervisning. Partnerskabet mellem uddannelsesmyndigheder, skoler, sociale partnere, handels- og håndværksskammer samt erhvervslivet er et af de vigtigste kendetegn ved det duale system, og af den grund er dannelsen og opbygningen af stærke partnerskaber af så stor væsentlighed for arbejdsgivere og skoler, især hvad angår den løbende tilpasning af det duale system. Der er derfor brug for at søge efter de bedste løsninger til etablering og udvikling af partnerskab på tværs af sektorer, at diskutere de vigtigste aspekter i at sikre et aktivt partnerskab, at identificere partnere og deres behov samt at vælge en ledelsesform samt at definere reglerne for samarbejdet.

Som et resultat af projektet med dets etablerede samarbejde mellem partnerne og erfaringsudvekslingen blev der skabt en stærk tro på, at opbygning af partnerskaber er væsentligt for implementeringen af strategien om at forbedre kvaliteten af erhvervsuddannelsen. Dette synspunkt blev bakket op af resultaterne fra undersøgelsen samt analysen af forholdene i Polen og Litauen, samt fra parterne i elev-skole-arbejdsgiver-konstellationen:

Modellen for dual uddannelse bidrager til øget kvalitet i erhvervsuddannelsen, først og fremmest ved at øge kvaliteten af de kompetencer, eleverne opnår gennem det at lære et fag

og dermed at højne arbejdsgivernes tilfredshed med det niveau, eleverne er forberedt til med henblik på at fungere i en moderne virksomhed, samt at forbedre jobparatheden for afgangselever fra erhvervsskolerne.

Fundamentet for alle tiltag rettet mod opnåelse af succes er at finde pålidelige partnere at samarbejde med, at definere fælles målsætninger for aktiviteter samt deres implementering, således at alle parter interesser tilgodeses. Formålet med denne publikation er at støtte fremtidige aktører i deres bestræbelser på at danne partnerskaber og netværk til fordel for dual uddannelse.

Dette kapitel, som omhandler dannelse og udvikling af partnerskaber og netværk til fordel for dual uddannelse, er opdelt i 4 afsnit:

- Afsnit 1 indeholder en definition af et partnerskab, beskriver de vigtigste karakteristika ved et partnerskab og dets praktiske aspekter,
- Afsnit 2 omhandler processen i networking samt principper og standarder for samarbejde,
- Afsnit 3 fokuserer på samarbejde på uddannelsesområdet med virksomheder og andre institutioner til fordel for det duale system, og præsenterer former for samarbejde mellem skoler og virksomheder, hindringer for samarbejde, samarbejdets potentiale og muligheder,
- Afsnit 4 giver en række eksempler på god praksis.

5.2 Principper for opbygning af partnerskaber og netværk: definitioner, egenskaber for partnerskaber og netværk.

Først og fremmest kræver opbygningen af et partnerskab gode og præcise definitioner af de mål man ønsker at opnå, planlægning af de enkelte trin, samt nødvendige handlinger til at komme nærmere målopfyldelsen samt at fastlægge fordele, resultater eller effekt af disse aktiviteter, identifikation af interessenter uden hvilke det vil være umuligt at nå målsætningen, og som har potentiale for etablering af sådanne partnerskaber – væsentlige tekniske, finansielle og medarbejderrelaterede ressourcer.

Hvad er et partnerskab? Hvilket potentiale har et partnerskab? Hvorfor er et partnerskab nødvendigt?

Betegnelsen ”partnerskab” er blevet et udtryk, man ofte støder på især i forbindelse med projekttiltag, og som for det meste optræder i projektsammenhænge takket være de mange EU projekter, som er rettet mod opnåelse af en bæredygtig udvikling, til gavn for fællesskabet og social ansvarlighed. Partnerskab som en fælles aktivitet til fordel for fælles målsætninger, interesser og interessenter. Det stiller også mod at støtte mange enheder og organisationer og bliver derved et godt værktøj for fælles initiativer og arbejde. Partnerskabet sikrer effektivitet i aktiviteter og en række fordele, giver en mangesidet tilgang til problemer og problemløsning, det trækker på erfaring fra et bredt spektrum af partnere og giver en bonuseffekt i form af fælles læring.

Hvad er fordelene ved at etablere et partnerskab og hvilke opgaver er der i partnerskabet?

Baseret på data indsamlet af fonden "Education for Democracy" giver partnerskaber følgende fordele:

”Løsninger på lokale problemer, aktivering af fællesskaber og øget opmærksomhed, forbedrer kvalifikationer, adgang til særlige netværk, markeder og målgrupper, evne til at påvirke de eksisterende politikere og beslutningstagere, adgang til nye finansieringsmuligheder, udveksling af viden og erfaring, etablering af nye måder til ressourceudvikling samt kapacitet, benchmarking, som f.eks. sammenligning af den bedste måde at promovere regionen, at minimere risikoen samt dele denne, ændring/øgning i værdien og kvaliteten af

organisationens profil, sneboldeffekt – en person, gruppe af mennesker aktiverer andre, nye jobs, adgang til nye ideer og andres erfaring samt inddrage dette i sit eget fællesskab.’³¹
Vedrørende partnerskaber har forskere har for nyligt udtalt, at tværinstitutionelle partnerskaber, som involverer repræsentanter fra regering, NGO, arbejdsgivere eller andre, er væsentlige i processen med at involvere interessenter og ”kan føre til kreative løsninger på problemer som har betydning for alle interessenter.”³²

Definition af partnerskab – ”partnership”

Begrebet ‘Partnership’ i The Encyclopaedia Britannica, version fra 1990:

‘Partnership, en frivillig forbindelse af to eller flere personer med det formål at lede en virksomhed og dele dennes profit eller tab”, dvs. ”et partnerskab er en frivillig forbindelse af to eller flere personer, hvis mål det er gennemføre et projekt og dele dets profit eller tab”.

‘Dette er definitionen af partnerskab i det måske mest bemærkelsesværdige opslagsværk i verden. Faktisk hverken mere eller mindre. Alting er sagt, kort og klart. (...) I egenskab af at være en definition i et opslagsværk er forklaringen indeholdt i en enkelt kort sætning. (...) Sagde Jerzy Marchwiński, musiker, pianist, lærer ved konferencen “Conference Scientific and artistic” i april 2014. Han pegede også på 12 elementer, nødvendige for at skabe det fulde billede af et partnerskab. Disse er:

1. ”Fælles, gensidigt ansvar for det samlede arbejde
2. Gensidighed
3. Forstående partnere
4. Åbenhed over for dialog
5. Villighed til at forstå partnernes forskelligheder
6. Det indre rum
7. Evnen til at høre sig selv og sin partner samtidig
8. Det kulturelle element af at være sammen med en anden person
9. Taktfuldhed i løsning af gnidninger
10. Evnen til at acceptere et kompromis
11. Tillid til og respekt for partneren
12. Forståelse for partnerens og egne ufuldstændigheder ”.³³

I materiale indsamlet af “Centret for europæiske projekter” i Warszawa og i publikationen ‘Partnership without borders’ (Partnerskab uden grænser) er der en række andre definitioner af partnerskab, og alle nævner fælles aktiviteter, fællesskab, samarbejde og fælles beslutninger.

Ifølge den polske ordbog PWN er definitionen: ‘partnerskab er deltagelse i noget’. I rapporten fra ad hoc gruppen angående partnerskab blandt medlemsstater fastslås det at [...] ”partnerskab er baseret på den erfaring, at multi-dimensionelle problemer kun kan blive løst, hvis organisationer med komplementære og støttende profiler samt kompetencer samarbejder aktivt, udvikler synergier, deler ideer, målsætninger, risici, muligheder, forpligtelser og opgaver, såvel som kompetencer og ressourcer. Partnerskabet skaber på den måde “broer” og ”grænseflader” [...] som forener forskellige typer service og bærende strukturer.”³⁴

Partnerskab som en strategisk alliance af organisationer, der repræsenterer forskellige sektorer etableres med henblik på at starte samarbejde, implementere fælles projekter og opnå fælles mål. Partnerskaber forms ikke alene – hver deltager i partnerskabet har klart definerede

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

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

33 Jerzy Marchwiński, „Definicja partnerstwa” Warszawa 2014

34 Za: Centrum Projektów Europejskich, Partnerstwo bez granic/Partnership without borders“, Zasada partnerstwa w nowych programach EFS(2007-2013), Ramy programowania, czerwiec 2006

rettigheder, ansvar og opgaver. Hver partners rolle er fastlagt og kan ikke erstattes. Hver partner medbringer sine egne ressourcer og viden, som dermed bidrager til synergien i partnerskabet. Ved deltagelse i processen med at implementere den fælles fastlagte opgave og gensidigt definerede formål, og ikke mindst deling af risikoen i fælleskab, opnår man den fulde fordel og udbytte, men med et nedskaleret input af arbejdsressourcer, tid eller penge.

I definitionen af partnerskab og principperne for samarbejde nævner FN 'et frivilligt og fælles forhold mellem sektorer, hvor partnerne aftaler at arbejde sammen for at opnå et fælles mål eller gennemføre en specifik opgave samt at dele risici, ressourcer, kompetencer og fordele.'³⁵

Samarbejde i et partnerskab er baseret på de fundamentale principper som vil gøre det til en succes. Disse er:

1. Effektivitet – effektivitet, målrettethed i sit virke
2. Gennemsigtighed – adgang til information, gennemsækelighed i procedurer og beslutningsproces
3. Partnerskab som ligeværdige – gensidig opnåelse af målsætninger
4. Nærhedsprincippet – hjælp, støtte
5. Parternes suverænitet – uafhængighed i udførelsen af deres opgaver
6. Retfærdig konkurrence – ens adgang til information, ens behandling ved adgang til f.eks. finansiering/økonomi.

Partnerskabet er baseret på tillid, ansvarlighed over for de enkelte delopgaver såvel for som det overordnede projekt. Det har højeste prioritet at samarbejde og identificere sig med partnerskabet som et hele og ikke kun med sine egne. Nøgleprincipperne i arbejdet i partnerskabet er fælles handling, interaktion og forståelse. Forståelse for holdninger, behov og begrænsninger hos partneren og gøre brug af de individuelle forskelle, ressourcer og erfaring i organisationen til at berige partnerskabet med bredt samarbejde.

Med de mange flere muligheder der kommer for at danne partnerskaber er det et faktum, at der kan være flere fordele, inklusiv bredere samarbejde, ekstra midler, fælles fordele og adgang til ressourcer gennem partnerskaber.

Partnerskabet er ikke kun et reklamenavn, skabt af hensyn til omverdenen, det er også et rum, skabt for og af partnerne selv, der kan sikre en problemfri udvikling og et behageligt samarbejde fri for begrænsninger af politisk, historisk, filosofisk, racemæssig, eller diskriminerende (køn og handicap) art. Det afgørende i partnerskabets princip af fælles kommunikation er at sikre fælles respekt for retten til at lytte aktivt og forstående til hinanden. Accept af forskelligheder og frihed til at udtrykke sig samt enighed om kompromiser er faktorer, der tilfører partnerskabet kulør.

De vigtigste elementer i partnerskabet er således samarbejde, frivillighed og aktiv fælles handling, gensidige målsætninger, fælles investering af ressourcer, deling af risiko og fordele. Et yderligere vigtigt element er også søgning efter innovation og fokus på langsigtet samarbejde.

Et partnerskab skal bestå af mindst to parter, men har ikke en øvre grænse for antal deltagere.

Når man starter et partnerskab, dukker konceptet om networking også op.

Hvad er netværk-samarbejde?

'Netværket er et system som tillader kontaktet kontakter, udveksling af synspunkter, adgang til information, og samarbejde for at åbne for en undersøgelse af forventede resultater af et

35 Definicja z raportu Zgromadzenie Ogólne w 2003 r. za K.Kwatera, R.Bukowska „Partnesstwo w Leadarze“ Małopolska sieć LDG 2009 s. 8

langvarigt samarbejde baseret på tillid og gensidighed. Denne proces er bare en proces og sker i en simpel struktur uden hierarki.’³⁶

Der tales ofte om samarbejde på tværs, netværks-etablering, netværkssamarbejde og bare netværk. I ordbogen “Encyclopaedia of Management” er det at “netværke” en måde at etablere kontakter på og opretholde positive relationer til brug for udveksling af information og gensidig støtte inden for den professionelle verden’³⁷

Netværket opfylder forskellige funktioner som at opbygge en følelse af magt og indflydelse, præstation og tilknytning. Det at være med i et netværk giver en organisation accept, og også en følelse af sikkerhed og social opbakning. Netværket afviger fra principperne om at være stedbaseret, regelmæssige møde ansigt til ansigt eller antallet af medlemmer i det samme netværk.

For at citere en deltager på konferencen ‘Teachers as a learning community professional’ (Læreren som en uddannende samfundsansat), så er formålet med netværket at “løse problemer sammen, udveksle ideer, tanker og forslag- hvor begge ting kan foregå gennem internettet som platform og forum for udveksling af erfaring og personlige møder”³⁸

En af de mest udviklede og integrerede former for networking er “clusters” eller grupper. Det polske ord „klaster“ har rod i det engelske ord ‘cluster’, som betyder gruppe eller ens objekter som er tæt sammen. Ordbogen om regional udvikling (“Dictionary of regional development”) definerer “cluster” som ,stedligt koncentrerede forsamlinger af samarbejdende og støttende virksomheder, mest små og mellemstore virksomheder, ofte forbundet med et universitet eller anden videnskabelig forskningsenhed ‘.³⁹

Clusters eller grupper er derfor eksempler på institutioner i netværket, baseret på principperne om skabelse af partnerskab som arbejder for udvikling og innovation, og som – når de arbejder inden for principperne om samarbejde og fælles relationer – bliver konkurrencedygtige. Ved at bruge cluster – eller gruppe – strukturen kan man udnytte muligheder for at skaffe støttestrukturer og udveksling af viden og erfaring.

I den polske samarbejdskultur defineres “cluster” som en stedmæssig og sektorbaseret koncentration af aktører inden for økonomisk udvikling eller innovation og med mindst 10 virksomheder fra en eller flere naboregioner, som konkurrerer og samarbejder inden for de samme eller beslægtede industrier og som er sammen i et større netværk af relationer af formel eller uformel art. Mindst halvdelen af enhederne i en cluster er iværksættere. ‘⁴⁰

Skole-partnerskaber med virksomheder og andre institutioner til fordel for det duale system: former for samarbejde mellem og arbejdsgivere, hindringer for samarbejde samt potentiale og muligheder.

Godt samarbejde mellem det øvre niveau af erhvervsskolerne og arbejdsgivere gavner begge parter. Arbejdsgivere får mulighed for at skaffe vel-forberedte afgangselever til at arbejde i deres fag, og som et resultat af et stabilt lærlingesamarbejde får virksomhederne mulighed for at rekruttere de mest lovende elever og supplere deres stab af faglærte. Derudover giver et sådant samarbejde arbejdsgiverne mulighed for at gøre reklame for virksomheden, dets

36. 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

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

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

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

40. Ministerstwo Gospodarki , Rozporządzenie z dnia 11 grudnia 2006 roku

mærkevare og produkt. Skolens fordel ved dette såkaldte ”sponsorat” er at modtage udstyr til undervisningslokalerne fra arbejdsgiverne, eller opnå samarbejde om udvikling af læreplaner samt deltagelse i særlige kurser for lærerne under ledelse af arbejdsgiverne. Den største fordel ved dette samarbejde tilfalder dog eleverne, som er selve baggrunden for samarbejdet mellem erhvervsskolerne og arbejdsgiverne. Via det aktive samarbejde mellem skolerne og arbejdsgiverne får eleverne mulighed for at opnå praktiske færdigheder på en virkelig arbejdsplads, at arbejde med moderne maskiner og råmaterialer. Derudover får de en unik mulighed for at lære de sociale færdigheder, der forventes af arbejdsgiverne, som f.eks. positiv fremtræden, samarbejde i et team, og kommunikation.⁴¹

Et citat fra det polske Ministerium for national uddannelse “var der i skoleåret 2014/15 vedrørende erhvervsuddannelserne 3994 ungdomsuddannelsesinstitutioner på det øvre trin, som tilbud erhvervsmæssige uddannelser for unge mennesker, inklusiv 1957 tekniske skoler med et 4-årigt forløb, 1684 erhvervsskoler med et 3-årigt forløb, og 353 uddannelsesinstitutioner over ungdomsuddannelsesniveau men under niveau for videregående uddannelser. Den aktuelle politiske og økonomiske situation inden for uddannelsessektoren gør det muligt at tage initiativ til en bedre tilpasning mellem erhvervsuddannelserne og den økonomiske virkelighed, inklusiv udvikling af samarbejdet mellem arbejdsgivere i de specielle økonomiske zoner og ledende skoler og institutioner inden for de erhvervsmæssige uddannelser.”⁴²

Den polske lovgivning giver rigelige muligheder for samarbejde mellem ungdomsuddannelsesinstitutioner og virksomheder, herunder:

- Udvikling af læreplaner
- Gennemførelse af erhvervsmæssig træning/uddannelse
- Implementering af professionel afslutningsprøve/eksamen.

Med henblik på at øge arbejdsgivernes engagement i de erhvervsmæssige uddannelser er forudsætningerne blevet ændret i Loven om Specielle økonomiske zoner (SEZ), og har også givet SEZ-ledelsen nye opgaver. Ledelsen af SEZ er blevet forpligtet til at igangsætte etableringen af uddannelsesmæssige grupper (clusters) og til at samarbejde med skoler og universiteter, herunder at inddrage arbejdsmarkedets behov for uddannelse/praktisk træning inden for de enkelte SEZ-områder.

Den 23. januar 2015 blev der underskrevet en aftale mellem fire ministre (for hhv. Uddannelse, Økonomi, Arbejde og Social politik) for at styrke og strømline indsatser inden for uddannelse og træning. Loven regulerer principperne om samarbejde mellem arbejdsgiver og erhvervsuddannelsesskole. “Samarbejdet har til formål at anspore erhvervsskolerne til at tilpasse den generelle uddannelse og erhvervsfaglige uddannelse, som de udbyder, til behovene i en moderne økonomi og til at anspore arbejdsgiverne til at engagere sig i processen omkring erhvervsmæssig uddannelse på de grundlæggende erhvervsskoler (ZSZ), tekniske skoler og på post-ungdomsuddannelsesinstitutionerne. Dette indebærer:

- etablering af uddannelsesmæssige grupper (clusters) i SEZ-områderne
- deltagelse af arbejdsgivere i udarbejdelsen af fagspecifikke læreplaner
- udvikling af læreplaner i samarbejde med skoler
- optagelse af elever på lærlinguddannelser
- deltagelse i eksamener vedr. formelle fagspecifikke kvalifikationer og udarbejdelse af eksamensopgaver

41 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

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

- hjælpe studerende på erhvervsskoler med at opnå ekstra (ikke skolemæssige) programmer som er til gavn i virksomhederne (vedr. færdigheder og faglige kvalifikationer)
- hjælpe lærere på erhvervsskoler med at opdatere og forbedre deres faglige kompetence.⁴³

Et således lovmæssigt reguleret engagement fra arbejdsgivere og skoler med henblik på at opbygge relationer, etablere partnerskaber og netværk er udarbejdet for at igangsætte supplerende projekter for at støtte udviklingen af erhvervsuddannelserne. Moderne erhvervsuddannelser skal skræddersys til at imødekomme behovene hos arbejdsgiverne og den moderne økonomiske virkelighed; åbenheden skal endvidere opmuntre arbejdsgivere til at gå i gang med at indføre lærlingeuddannelser.

Former for samarbejde mellem erhvervsskoler og arbejdsgivere:

- Partnerskaber omkring viden – erhvervsskolernes samarbejde med det omgivende samfund (arbejdsgivere, arbejdsmarkedsinstitutioner, universiteter)
- Tilpasning af undervisningstilbuddet på skolerne samt skolerelaterede aktiviteter uden for skoletiden (extracurricular) til behovene på arbejdsmarkedet, inklusiv undervisning i nye uddannelser/kvalifikationer, som f.eks.:
 - a) analyse af den aktuelle situation på det regionale og lokale arbejdsmarked,
 - b) udarbejdelse af prognoser vedr. behov for færdigheder og kvalifikationer,
 - c) skabe et overblik og uddannelser i skoler og skoletyper
- udstyre skoler og institutioner
- udvikling af erhvervsvejledning
- etablering af sponsor-klasser på skoler
- udvikling af lære planer
- tilrettelæggelse af praktikophold og lærlingeuddannelse for elever
- tilrettelæggelse af skolerelaterede aktiviteter uden for skoletiden for elever
- opgradering af erhvervsskolelærere gennem adgang til moderne teknologi og teknikker, og give lærerne tilbud om efteruddannelse via direkte kontakt med erhvervslivet – tilrettelæggelse af praktikophold i virksomheder (af minimum 40 timers varighed)

Derudover, samarbejdet med arbejdsgiverne medfører:

- implementering af professionelle skolerelaterede former for uddannelse uden for skoletiden (extracurricular) – kvalificerende faglige kurser, professionelle færdighedskurser,
- organisation af kurser vedr. professionelle færdigheder for elever for at forbedre deres mulighed for at komme i beskæftigelse
 - ekstra, specielle undervisningsgange i samarbejde med aktører fra socioøkonomisk udvikling, for at give eleverne mulighed for at supplere deres viden, færdigheder og kvalifikationer
- støtte til elever, inklusiv erhvervelse af forskellige rettigheder til at forbedre deres muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet
- etablering af uddannelsesgrupper (cluster-dannelse).

Hvad er en sponsoreret-klasse?

Det er et eksempel på et samarbejde til gensidig gavn for skolen og en arbejdsgiver/virksomhed. Parterne indgår en aftale om, at virksomheden dækker vedligeholdelsen/udstyret i en udvalgt afdeling på skolen, som matcher den pågældende virksomheds profil.

Den underskrevne aftale garanterer virksomheden, at dens forventninger bliver tilgodeset ved udarbejdelsen af læreplanen for klassen. Sponsoratet kan indeholde aftale om, at al eller dele

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

af praktikaktiviteter finder sted i virksomheden. Klassen bruger sponsorvirksomhedens maskineri og udstyr, arrangerer specialiserede kurser og workshops for elever og lærere. I de fleste tilfælde udstyrer sponsorvirksomheden sin sponsorklasse og giver ofte stipendier til elever. Det hænder, at sponsorvirksomheden dækker forsikringsudgifter for elever, betaler for lærebøger, købe nødvendigt arbejdstøj og donerer gaver. De bedste afgangselever bliver dernæst sikret job i virksomheden. Det er de bedste elever, der går i sponsorklasserne, og de er sikre på at opnå viden og færdigheder via samarbejdet med de største virksomheder i regionen, så de har direkte adgang til arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Sponsorklassen gør det muligt at komme på betalte læringe-/praktikophold. Udviklingen i Sydslesien er afhængig af investeringer i området. Gode eksempler på samarbejde mellem industrien og erhvervsuddannelserne kan tiltrække sådanne investeringer.⁴⁴

Hvad er en uddannelsesgruppe (cluster)?

Uddannelsesmæssige grupper er blevet etableret i de specielle økonomiske zoner (SEZ) (baseret på en aftale om samarbejde vedr. erhvervsuddannelserne af 23. januar 2015 mellem Ministeriet for økonomi, Ministeriet for arbejde, og Ministeriet for socialpolitik, samt landets Finansminister). Sådanne grupper arbejder med det formål at forbedre kvaliteten i erhvervsuddannelserne og disses tilpasning til behovene i en moderne økonomi og det aktuelle, lokale arbejdsmarked. Formålet er at kombinere økonomiske, undervisningsmæssige og videnskabelige potentialer. Gruppernes opmærksomhed er rettet mod erhvervsskoler, virksomheder, amter og interessenter inden for erhvervsuddannelse, industri- og håndværkskamre, iværksættercentre og andre. Medlemmerne af grupperne deltager i fællesskab i "processen med at vække opmærksomhed omkring og skabe erhvervsuddannelser på et højere niveau med mulighed for at skabe en karrieremuligheder, baseret på udviklingen af de nøglekompetencer, som virksomhederne efterspørger".⁴⁵

5.3 Eksempler på god praksis:

5.3.1. Et eksempel på god praksis i samarbejdet mellem skoler og virksomheder

Gruppeprojektet "Cluster Training "INVEST in Communities" blev etableret i februar 2015 på initiativ af Ministeriet for økonomi og Wałbrzych Special Economic Zone "INVEST-PARK". For tiden fungerer det inden for 76 temaer, deriblandt virksomheder, uddannelsesinstitutioner, lokale myndigheder og institutioner. Den uddannelsesmæssige gruppe blev dannet for at tilpasse uddannelser til virksomhedernes behov, og der blev sammenbragt ressourcer fra områderne økonomi, videnskab og uddannelse til fordel for en udvikling af uddannelser og tilpasning af disse til det økonomiske klima og det lokale arbejdsmarked. Gruppens hovedopgave er at komme med prognoser for behovet for bestemte fag/professioner, tilpasning af uddannelser til virksomhedernes behov og at øge adgangen til læringeuddannelser og praktikordninger. Ifølge undersøgelser foretaget af Wałbrzych Special Economic Zone planlægger virksomhederne i området at ansætte omkring 6.000 specialister. Særligt efterspurgt faggrupper er, blandt andre, malere, mekanikere, elektromekanikere, maskinoperatører, svejsere, syersker, montører, elektrikere og elektronikingeniører. Takket være samarbejdet mellem virksomheder og skoler er den erhvervsrettede uddannelse blevet mere effektiv og moderne.

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

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

Lederen af gruppen er Wałbrzych Special Economic Zone "INVEST-PARK" og bestyrelsesformanden er direktøren for "School No. 5" i Wałbrzych.

De institutioner, som var interesserede i at være med i gruppen, har alle underskrevet en partnerskabsaftale. I alt har 27 skole, 26 virksomheder i området under WSSE samt 22 andre aktører (kommuner, amter, institutioner, erhvervsinstitutioner, og arbejdsformidlinger) tilsluttet sig gruppen INVEST in EDU.

"Cluster Training" er blevet en dynamo i stimuleringen af ændringer i erhvervsuddannelserne, så de bliver specielt gearret til at virksomhedernes behov. Koordinationen af samarbejdet mellem skole og virksomhed vil give håndværkere/elever mulighed for uddannelse og færdigheder i brugen af avancerede maskiner, udstyr og anlæg. Gruppen WSEZ er blevet en rollemodel og bruges som et godt eksempel i den kommende reform af erhvervsuddannelserne, som Ministeriet for uddannelse forbereder. Aktiviteterne er under protektion af Ministeren for udvikling, Mateusz Morawiecki.

Som en del af gruppen er der blevet etableret to sponsorklasser, som uddanner maskinoperatører. I år har vi også kunnet meddele, at der er blevet etableret klasser inden for de relaterede fag: møbelpolstrer, skrædder, klejnsmed, mekaniker samt plastoperatør.

Som en del af gruppens aktiviteter er der afholdt:

- Møder for direktører for ungdomsuddannelser og erhvervsrådgivere med speciale i promovning af erhvervsuddannelse (Boleslawiec, 04/03/2016)
- Elevekskursioner til arbejdspladserne E Power Controls og KPM furniture Kłodzko - (Kłodzko, 03/22/2016)
- En såkaldt "Rally Zone"- uddannelsesmesse. Dette arrangement er målrettet mod mellemskoleelever. Deltagerne deltog i temaundervisning, tilrettelagt af videnskabsgrupper fra Wrocław University of Technology, der var udstillingsstande fra ungdomsuddannelserne, og Toyota Motor Manufacturing Poland, Ronal, Faurecia and Quin inviterede de unge mennesker til at besøge deres fabrikker og virksomheder. (18./19.04.2016)
- Uddannelses-Gruppemøde "INVEST in EDU".

5.3.2 Legnica Special Economic Zone

Den specielle økonomiske zone blev etableret af fællesrådet af ministre den 15. april 1997. Den inkluderer 18 underzoner (4 i begyndelsen) og er lokaliseret i den centrale del af Sydslesien. Zonen dækker et område på 1.200 hektar. Hovedformålet med etableringen af denne SEZ var at skabe alternativer til kobberindustrien i Legnica-Głogów kobberdistriktet (heraf den geografiske placering af de tre første underzoner Legnica, Lubin og Polkowice) samt forvaltning af militærfaciliteterne, der indtil 1993 var i brug af soldater fra den nordlige styrke under den sovjetiske hær (lokaliseret i den fjerde underzone i Krzywa nær Chojnow). Yderligere underzoner blev etableret med formålet at nedbringe den arbejdsløshed, der var opstået som et resultat af lukninger af de virksomheder, der hidtil havde været de store arbejdsgivere i de mindre byer (Złotoryja, Chojnów, samt Prochowice), samt at muliggøre yderligere investeringer i den umiddelbare omegn af de eksisterende underzoner (Legnickie Pole, Sroda Slaska).

Sydslesisk uddannelsesgruppe (cluster)

Uddannelsesgruppen (cluster) i Legnica Special Economic Zone blev etableret i Legnica Special Economic Zone den. 9. april 2015.

Gruppen omfatter 67 partnere: virksomheder, erhvervsskoler og tekniske skoler, universiteter, lokale forvaltningsenheder, lokale myndigheder, Håndværksskammeret samt Uddannelsesrådet.

Hovedformålene med Sydslesiens uddannelsesgruppe (cluster) er at skabe arbejde for unge mennesker gennem praktiske lærlingeuddannelser i et dualt system af med uddannelse og klassesponsorater.

Medvirkende partnere i “Lower Silesian Educational Cluster” (Sydslesiens uddannelsesgruppe)

1. Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA (Legnica Special Economic Zone)– leader of the cluster

Ministries,

2. Ministry of Economy, patronage

3. Ministry of National Education, patronage

Public institutions, local governments and chambers:

4. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Office of The Marshal of The Lower Silesian Voivodeship)

5. Kuratorium Oświaty we Wrocławiu (the Board of Education in Wrocław)

6. Gmina Legnica (Communal Office of Legnica)

7. Gmina Iłowa

8. Powiat Legnicki (County district of Legnica)

9. Powiat Głogowski (County district of Głogów)

10. Powiat Średzki (County district of Środa Śl.)

11. Powiat Wrocławski, ul. Kościuszki 131, 50-440 Wrocław

12. Powiat Złotoryjski

13. Starostwo Powiatowe w Jaworze

14. Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu (Lower Silesian Chamber of Craft)

15. Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy (Lower Silesian Regional Headquarters of Voluntary Labour Corps)

16. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (Lower Silesian Regional Labour Office)

17. Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy (County Labour Office in Legnica)

18. Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach (County Labour Office in Polkowice)

19. Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie (County Labour Office in Głogów)

20. Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Śląskiej (County Labour Office in Środa Śląska)

21. Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi (County Labour Office in Złotoryja)

Enterprises:

22. Sanden Manufacturing Poland Sp. z o.o.

23. FEERUM S.A.

24. Sitech Sp. z o.o.

25. C+P Systemy Meblowe Sp. z o.o.

26. Gates Polska Sp. z o.o.

27. Vorwerk Dichtungssysteme Polska Sp. z o.o.

28. Brugman Fabryka Grzejników Sp. z o.o.

29. CaseTech Polska Sp. z o.o.

30. Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. ul

31. HMT Polska Sp. z o.o. & Co. Sp. K.

32. Viessmann Technika Grzewcza Sp. z o.o. u

33. Schurholz Polska Sp. z o.o.

34. Faurecia Legnica S.A.

35. LG Electronics Wrocław Sp. z o.o.

High schools and universities:

36. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy

37. Politechnika Wrocławska

38. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

32. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Głogowie

39. Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

Vocational schools, training institutions and other schools and educational institutions:

40. Zespół Technicznych i Ogólnokształcących w Legnicy
41. Zespół Szkół Budowlanych im. Wojska Polskiego w Legnicy,
42. Zespół Szkół Ekonomicznych im. Stefana Żeromskiego w Legnicy
43. Zespół Szkół Samochodowych w Legnicy
44. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Legnicy
45. Zespół Szkół Elektryczno-Mechanicznych w Legnicy
46. Miedziowe Centrum Kształcenia Kadr Sp. z o.o.
47. Zespół Szkół Nr 2, im. Jana Wyżykowskiego w Lubinie
48. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jana Pawła II
49. Zespół Szkół w Chocianowie
50. Zespół Szkół im. Jana Wyżykowskiego w Głogowie,
51. Technikum nr 6 w Głogowie
52. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Lwówku Śląskim
53. Powiatowy Zespół Szkół w Chojnowie
54. Zespół Szkół Agrobiznesu im. W. Witosa w Bolkowie
55. Zespół Szkół Nr 1 im. prof. Bolesława Krupińskiego w Lubinie
56. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Środzie Śląskiej
57. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Mikołaja Kopernika w Środzie Śląskiej
58. Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Jaworze
59. Zespół Szkół im. Narodów Zjednoczonej Europy w Polkowicach
60. Zespół Szkół Politechnicznych w Głogowie
61. Zespół Szkół Ekonomiczno-Technicznych im. Kombatantów Ziemi Lwóweckiej w Lwówku Śląskim
62. Centrum Kształcenia Praktycznego w Oleśnicy
63. Zespół Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi
64. Ośrodek Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Legnicy
- NGO
64. Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo – Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej „Zagłębia Miedziowego” w Legnicy
65. Związek Pracodawców Ziemi Jaworskiej

Lower Silesian Educational Cluster SEZ gør det meget nemmere at forudsige arbejdsmarkedets behov for bestemte færdigheder, og konkurrencen, og øger udbuddet af praktikpladser. Gruppen koordinerer skolernes og virksomhedernes aktiviteter meget tilfredsstillende, hvorved de får mulighed for at samarbejde om sponsorklasser og implementering af dual uddannelse i henhold til virksomhedernes behov.

Der er 26 erhvervs- og tekniske skoler samt 8 universiteter med i samarbejdet. Der er investorer i umiddelbar nærhed af zonen. Selv inden gruppen blev dannet, blev der med deltagelse af Volkswagen Motor Poland udarbejdet den nye profession kaldet "mechatronics technician" (mekatroniker) på baggrund af det duale system. Zonens virksomheder har sammen med skoler, bl.a. i Legnica, Chocianów og Środa Śląska etableret 10 sponsorklasser med skræddersyede uddannelsesprogrammer, baseret på det duale system. Takket være tæt samarbejde med Volkswagen Motor Poland og erhvervsskolen i Chocianów har denne skole implementeret et system for dual erhvervsuddannelse for elever i løbet af skoleåret samt træning af lærere i løbet af sommerferien.

I kraft af partnerskabet mellem skoler og virksomheder i erhvervszonen er det nu veluddannede faglærte fra industrier i Legnica Special Economic Zone, der kommer ud på arbejdsmarkedet. Systemet "Employers from the zone - dual education system - a school"

(arbejdsgivere fra zonen – dual uddannelse – en skole) giver jobgaranti og karrieremuligheder.

5.3.3 NGO aktiviteter til fremme af erhvervsuddannelser

Fonden ALAEA – blev grundlagt i juli 2015 for at støtte op om og tilskynde til karriereudvikling og udbredelse af teknisk viden i Polen inden for fagområdet maskinbearbejdning og general mekanik. Fonden blev etableret for at indtage en rolle som et stærkt forbindelsesled mellem det polske maskiningeniør-område og skoler, som udfører undervisning inden for maskiningeniørområdet på alle niveauer (erhvervsskoler, tekniske skoler, videregående uddannelser). Samtidig med at der blev varetaget et nært samarbejde med skolerne om læreplanerne vedrørende maskiningeniørområdet og maskinoperation, blev der arbejdet på at give faget ny værdi og gøre det muligt for polske afgangselever fra tekniske skoler – via træning og uddannelse – at erhverve nye færdigheder for at kunne opfylde de stadigt mere krævende krav inden for industrien. Fonden ALAEA har repræsentanter fra erhvervslivet og erhvervsuddannelserne: the company Segepo-REFA from Świebodzice and School No. 5 in Walbrzych. Walbrzych Special Economic Zone samarbejder med fonden.

Fondens har opstillet følgende formål: at udvikle viden og støtte unge menneskers adgang til praktikpladser og arbejdsmarkedet, at støtte op om institutioner og uddannelsesmæssige aktiviteter, at fremme bæredygtig udvikling og aktiveringsprogrammer, at støtte implementeringen af industrialiserings- og forskningsprojekter for den mekaniske industri.

Fonden arbejder tæt sammen med School No. 5, som har en Segepo REFA sponsorklasse.

Fonden ALAEA aktiviteter:

- 4 specialseminarer inden for maskinbearbejdning for elever: innovative løsninger inden for maskinbearbejdning (11/24/2015), moderne værktøjer inden for maskinbearbejdning (11/05/2015), brugen af smøreolier ved maskinbearbejdning (01/20/2016), moderne eksempler på kontrolleret maskinskæring af emner (02/29/2016)
- Fælles skolekonkurrence "TOP-Operator Mechanic" (TOP maskinoperatør), for at højne færdighederne hos eleverne på erhvervsfaglige og tekniske skoler. Konkurrencen var organiseret i samarbejde med Fonden for Udvikling ALAEA-Wings fra Świebodzice (05.04.2016)
- Studietur til Frankrig (9 maskinoperatørelver fra klassen I IMS, 3 lærere, og 2 ansatte fra Segepo-Refa). Programmet indeholdt: Besøg på messen SIMODEC, en af de største messer inden for ingeniør/maskinindustrien i Europa. Segepo er en af de største virksomheder i branchen (Segepo-Ademis in Grenoble, Segepo Sindre i Chatillon / Chalaronne og gruppens hovedkvarter i Saint-Segepo Lage (06.03-11.03.2016)
- Gala-arrangement med uddeling af diplomer for den første udgave af den tekniske konkurrence "Top Mechanic - Operator Machining" (Top mekaniker – maskinoperatør). Præmierne bestod af betalte praktikophold i virksomheden Segepo-Refa, en rejse til messen Metal Forum i Poznan, en rejse til centeret Guhring i Dabrowa Mining (førende i verden inden for produktion af skæreværktøj), så vel som værktøjskasser og gavekort til MediaExpert. Sponsorerne af præmierne var: ALAE, virksomheden Segepo-Refa fra Świebodzice og virksomheden Optima Tools fra Swidnica. (4/13/2016)
- 2 konferencer: "Occupation With Future - Your Route Development" (Erhverv med fremtid – din karriereplanlægning) kombineret med et besøg på virksomhederne: Segepo-REFA Świebodzice, SONEL, Cersanit, Toyota Nowakowski, VOLKSWAGEN i Swidnica, Walbrzych Citroen (07.05.2016 in Walbrzych, 14.05 Swidnica)
- OPEN DAYS Fonden ALAEA i samarbejde med mini-workshops med det formål at udbrede kendskabet for forskellige håndværksfag inden for maskinbearbejdning og mekanik. (16-20.05.2016)

5.3.4 Eksempler på sponsorklasser

God praksis via firmaet Segepo-REFA

Et eksempel på eksemplarisk samarbejde mellem skole og virksomhed er dannelsen af Team No. 5 i Wałbrzych (populært kaldet "mekanik") sponsorklassen. Klassens fokus er Maskinoperatør og består af 15 elever. Eleverne får mulighed for at komme i kortere eller længerevarende praktik. De har moderne teknologi, betalte praktikophold-ferier, får refusion for lærebøger og indkøb af beskyttende arbejdstøj, besøg hos virksomhedens selskaber i udlandet. Elever der færdiggør uddannelsen til maj, vil også have større sandsynlighed for job i sponsorvirksomheden. Sponsoren for klassen er virksomheden Segepo - Refa fra Świebodzice. Den franske Segepo Group blev grundlagt i 1960'erne og har siden starten etableret 4 fabrikker i Frankrig, samt 1 i hhv. Polen og Tyrkiet. Firmaets primærproduktion er maskinbearbejdning og drejning.

Sponsorklasse GKN Driveline

Firmaet GKN Driveline har styrket sit samarbejde med ungdomsuddannelsesinstitutioner i Oleśnica og distriktets erhvervsrettede uddannelsescenter i Oleśnica. Den 17. december 2015 har parterne underskrevet en aftale inden for rammerne af Education Cluster INVEST in Communities om at etablere en sponsorklasse inden for fagretningen: Maskinoperatør. Klassen er etableret inden for: industriel automatik. Udover teoretisk undervisning i faguddannelsen på skolen, kommer eleverne også til at lære faget ved at arbejde i praksis på virksomheden GKN.

5.3.5 Andre eksempler på god praksis

Toyota Motor Manufacturing Poland (Wałbrzych SEZ) har samarbejdet med Team No. 5 ved M. T. Huber i Wałbrzych. Der arrangeres praktikophold af 2 ugers varighed for elever på trin III samt 1 års specialisering for elever på trin IV. Før 2012 var praktikopholdene for elever inden for profilen mekaniker, og efter 2012 har det været for elever inden for profilen mekatronik tekniker. Læreplanen for faget bliver aftalt med skolen hvert år. Virksomheden støtter også mht. skoleindretning, værkstedsudstyr og stationer til brug for professionelle eksamener i kvalifikationerne.

Mahle Poland (Wałbrzych SEZ) har igennem mange år arrangeret praktikpladser og sommerpraktikophold samt lærlingeaftaler for afgangselever. Firmaet har udviklet egne undervisningsmetoder. Endvidere arbejde firmaet med. Virksomheden arbejder som sponsor med flere skoler i området og grundlagde allerede i år 2000 den sin første sponsorklasse. Målet var at uddanne fremtidens erfarne medarbejdere i Mahle's hovedfunktioner. Der undervises i klasserne i to professioner, hhv. operatør af støbemaskiner og udstyr samt operatør af numerisk styrede bearbejdningsmaskiner og værktøj. Uddannelsen tager tre år. Elever får mulighed for praktisk træning på virksomheden, hvor de kan observer processer og træne deres færdigheder. Derudover samarbejder Mahle Poland med Technical School No. 3, idet der organiseres månedlige og årlige praktikophold for elever med speciale i teknik: elektro, elektronik, mekanik, mekatronik, logistik, økonomi, handel, computer analyse. Firmaet organiserer også virksomhedsbesøg, hvor elever kan få en rundvisning på fabrikken og lære om bestemte detaljer i produktionen.

Faurecia Wałbrzych SA (Wałbrzych SEZ). Firmaets afdeling for mekanik har samarbejdet med School No. 5 i Wałbrzych siden 2013, hvor en hensigtserklæring blev underskrevet mellem virksomheden og skolen. Firmaet indgik et sponsorat om uddannelse inden for to professioner, hhv. mekatronik tekniker og mekatronik montør. Firmaet arrangerer praktikophold og uddannelse/træning, deltager i professionel udvikling af lærere, arrangerer virksomhedsbesøg, og donerer erhvervsfagligt udstyr til skolen.

Electrolux Poland Sp. o.o. (Wałbrzych SEZ). The company for several years in cooperation with the School No. 1 in Swidnica accepts students (10) on the practice school student from the class of the techniques - logistics. Students are held monthly practice or internship in EU warehouses in the factory in Swidnica.

Electrolux Poland Sp.o.o. (Wałbrzych SEZ). Virksomheden har igennem flere år modtaget studerende (10) i samarbejde med School No. 1 i Swidnica fra klassen med fokus på teknik og logistik. De studerende kommer i praktik af en måneds varighed i et EU lager på fabrikken i Swidnica.

Daicel Safety Systems Europe Sp. o.o. (Wałbrzych SEZ). Virksomheden har i mange år samarbejdet med en række skoler i regionen, f.eks. skolen for anvendt videnskab "Energetyk" i Wałbrzych, specielt inden for fagretningerne elektriker, mekatronik tekniker, elektronik tekniker, elektroingeniør (omtrent 40 studerende), School No. 5 i Wałbrzych, specielt inden for fagretningerne elektriker, mekatronik tekniker, (ca. 30 studerende), skolen for elektrokonstruktion i Swidnica, specielt inden for faguddannelserne elektriker, mekatronik tekniker (ca. 30 studerende), og skolen for mekanik i Swidnica, specielt inden for fagretningerne elektriker, mekatronik tekniker (ca. 30). Aktiviteter inden for rammerne af samarbejdet inkluderer åbent hus hos DSSE for studerende, besøg fra firmaets repræsentanter på skolerne, organisering af en konkurrence for studerende med mulighed for co-finansiering af udstyr til klassen samt "Kaizen at school" program vedr. praktikophold for de bedste elever.

Robert Bosch Sp. o.o. afdeling i Mirków (Wałbrzych SEZ). En afdeling samarbejder med Lotnicze Scientific Plants i Wrocław som en del af en klassebaseret paraply-profil vedr. mekatronik-teknikere for at tiltrække potentielle fremtidige medarbejdere i henhold til det ønskede profil hos virksomheden Robert Bosch. Klassen som hører under sponsoratet har 21 elever. Virksomheden ønsker fortsat at medvirke i sponsor-ordningen i de kommende år.

Production Plant Automation Network SA (Wałbrzych SEZ). Virksomheden har i en lang årrække arbejdet som sponsor for klasser på landbrugsskoler, bl.a. Peasant Battalions i Bożkó, fagretning mekaniker (16 studerende) samt Noworudzka Teknisk Skole i Nowa Ruda, fagretning elektromekanisk tekniker (14 studerende). Samarbejdsprogrammet inkluderer praktisk træning og praktikophold for elever på virksomheden. Derudover har virksomheden arbejdet med ungdomsuddannelsesinstitutionen High School. H. Sienkiewicz i Nowa Ruda. I klassen med matematisk-fysiske elever har der været implementeret det pædagogiske innovationsprogram "Towards new technologies" (mod nye teknologier) med deltagelse af 15 studerendes.

Dr. Schneider AUTOMOTIVE POLAND Sp. o.o. (Kamiennogórska SSEMP) udfører professionel træning af elever fra Wrocław Tekniske Universitets afdeling i Jelenia Góra. Derudover er der samarbejde med ungdomsuddannelsesinstitutioner fra distriktet Jelenia Góra og Kamienna med det formål at levere uddannelse på niveau med tekniske og erhvervsrettede skoler inden for fagområderne mekaniker og mekatroniker.

WEBER-HYDRAULIKA Sp. o.o. (Kamiennogórska SSEMP). Virksomheden har siden 2009 samarbejdet med skolen for mekanik i Bolesławiec.

Aktuelle former for samarbejde med Weber-hydraulics Wykroty:

- Årligt arrangement af praktikophold for studerende a fem måneds varighed inden for fagområderne auto og mekatronik,

- Hvert år arrangeres en række møder om effektiv jobsøgning for afgangselever fra den tekniske skole;
- Tilrettelæggelse af virksomhedsbesøg på fabrikken i Wykroty for elever på det første trin;
- I skoleferierne kan elever komme og lære om det daglige arbejde på fabrikken takket være praktikophold i skoleferier;
- Finansiering af projekter udført af studerende på 4. trin af den teknisk-mekatroniske uddannelsesretning;
- I skoleåret 2014/15 blev der den 19. september underskrevet en aftale mellem paraplysponsoratet and Weber ZSM-hydraulics vedrørende implementeringen af aktiviteter til fremme af uddannelsesretningerne proces kontrol i produktionen og PLC programmering med klassen på 4. trin inden for teknik og mekatronik.

Som en del af det videre samarbejde er det planlagt at finansiere arrangementet "Bolesławiecka League of Robots" med tiltag til at promovere tekniske færdigheder blandt studerende på ungdomsuddannelserne.

Sopp Poland Sp. o.o. (Kamiennogórska SSEMP) har siden 2011 samarbejdet med ungdomsuddannelsesinstitutionen School of Professional and General i Stone Mountain vedrørende erhvervsuddannelse inden for logistik og teknik. Samarbejdet inkluderer praktikophold og længerevarende jobpraktik. Virksomheder yder stipendier til den bedste studerende med økonomisk støtte og jobgaranti på det godkendte fagområde. Derudover har Sopp Poland Sp. o.o. moderniseret og udstyret undervisningslokaler til brug for undervisning i teori på erhvervsuddannelsen inden for omfanget af deres classesponsorat.

Autocam POLAND Sp. o.o. (Kamiennogórska SSEMP) . Virksomheden arbejde i 2014 sammen med ungdomsuddannelsesinstitutionen School of Professional and General i Stone Mountain (teoretisk uddannelse) og DOFAMA Thies Sp. o.o. (praktisk træning) vedrørende forberedelse af ansatte inden for professionen maskinoperatør. Virksomheden garanterer job til unge arbejdere.

5.3.6 Eksempel på god praksis i Wrocław

Practical Training Centre (center for praktisk træning) i Wrocław – samarbejde med arbejdsgivere og håndværksskammer til fremme af erhvervsuddannelse.

CKP gennemfører praktisk træning/undervisning inden for 14 professioner, heraf 7 tekniske og 7 på et mere grundfagligt niveau (arbejdsmand).

CKP samarbejder med ledende arbejdsgivere på arbejdsmarkedet. Arbejdsgiverne støtter op om CKP's arbejde ved at udstyre skolens værksteder, arranger praktikophold, certificeringskurser, give adgang til deres specialiserede udstyr, samt organiserer seminarer for elever og lærere.

Heidenhain – samarbejder vedr. professional supervision og certificeringskurser angående programmering og arbejde med CNC maskiner.

HASS – samarbejder i fremskaffelsen af CNC maskiner.

HENSEL, Wago – organiserer af seminarer, opsætter specialudstyr til prøver.

Tauron S.A.- opsætter laboratorieudstyr og elektriske apparater.

Vedrørende organiseringen af længerevarende praktikophold for studerende samarbejder CKP med:

- P.U.G. Geodet Sp. o.o., Geo-Ber Services Geodesy og Cartography, GEOAGRA Sp. med o.o. – for studerende inden for landmåling
- PID Przybud Wroclaw – for tekniske studerende inden for vejanlæg
- REM-BUD SP. o.o., Polgress sp o.o. ERBUD SA, Intakus SA – for studerende indenfor konstruktionstekniker.

CKP arrangerer også aktiviteter til fremme af erhvervsuddannelserne som f.eks. messer og temadage "Meetings with technology." Målet med udstillingen er at gøre reklame for erhvervsuddannelserne i Wroclaw. Aktiviteterne er rettet mod studerende på det tredje trin af ungdomsuddannelserne for at påvirke et bevidst valg af karriere.

17 teams på erhvervsrettede skoler i Wroclaw har etableret 12 stærke industricentre (fagområder): Byggeri, elektronik – mekatronik, mekaniker, elektriker, auto, turisme og restaurant, logistik og transport, økonomi, detailhandel, kemi og trykkeri, apparater samt blomster. Sammen med virksomhederne er der udover standardopgaverne (tilrettelæggelse af fælles praktikophold for klasser, øvrige praktikophold, donation af udstyr til skoler og værksteder) blevet gennemført ekstra aktiviteter som f.eks. cykelarrangementet "maniac 2014". Studerende, lærere og repræsentanter fra MAN i Pietrzykowice kørte afsted på et fælles cykelrally i omegnen af Wroclaw. Et fælles arrangement med deltagelse af tre parter: skole, studerende og virksomhed.

Inden for informationsteknologi og elektronikindustrien har der været følgende initiativer:

- Autoriseret Eksamens Center "Certiport" – for at stifte bekendtskab med arbejdsgivernes forventninger inden for brugen af moderne programmer / værktøj etablerede IT virksomheder et autoriseret eksamenscenter. De studerende opnåede beviser fra forskellige virksomheder bl. a. MICROSOFT (Office Specialist), Autodesk Inc. (Autodesk Inventor, Autodesk 3 til Max, Hewlett Packard (certificeret instruktør).
 - Cisco Networking Academy CNA – en vej mod certificering i skolen; klassetrin 1: IT begynderniveau, klassetrin 2 og 3: CCNA Discovery, klassetrin 4: CCNA Security.
- Der blev også skabt en robot-klub - Radio Marketing firmaet finansierende renoveringen af et laboratorium med Orsha-udstyr, hvor studerende kunne udvikle arbejdsopgaver.

Skolen med fokus på detailhandel og service arbejdede sammen med DIR DIG, og der er blevet introduceret dual uddannelse indenfor 16 professioner/faguddannelser. Uddannelserne gennemføres med praktikophold i Tyskland og Frankrig inden for rammerne af projektet "Young craftsmen in Europe" (unge håndværkere i Europa). Der er afholdt konkurrencer i nogle af professionerne, f.eks. "National Tournament" for den bedste inden for bagerfaget, samt Frisørmesterskab i Sydslesien.

Studerende og lærere deltager også i den tilbagevendende event "Europe on a fork". De arbejder endvidere med de bedste inden for kokkeverdenen i konkurrencen "Cook your success".

Skoler inden for handel og økonomi havde fordel af et samarbejde med Bank of Credit Suisse. På bankens initiativ er der arrangeret volontørarbejde, og bankens ansatte gennemfører interviews med tekniske studerende.

5.3.7 Skolepartnerskaber

Polsk – tyske skolepartnerskaber inden for erhvervsuddannelse

Polsk – tyske skolepartnerskaber inden for erhvervsuddannelse kom til verden takket være fælles arbejde, samarbejde og støtte fra erhvervsuddannelseseksperter fra Educational

Commission under det officielle polske - tyske regeringsudvalg for tværnationalt samarbejde. Gruppen af erhvervsuddannelseseksperter startede med konkrete aktiviteter i 2009 og inden 2013 havde de udarbejdet ideer om teoretisk tilgang til samarbejde inden for praktiske områder, som kunne igangsættes. Erhvervsuddannelseseksperter fra Nord-Rhein-Westphalen, Baden-Württemberg, Sydslesien, Brandenburg, Oppeln, Sachsen, Lebus, Vorpommern, Stettin og Niedersachsen ville udvælge erhvervsuddannelsesinstitutioner, der var parate til internationalt samarbejde fra deres respektive områder. I løbet af 2013 og 2014 udvalgte gruppen af erhvervsuddannelseseksperter omkring 20 tyske og 20 polske skoler inden for 6 fagområder med henblik på fremtidige partnerskaber. I løbet af 2014 og 2016 blev der afholdt konferencer i Warszawa, Unna, Essen, Wrocław, Schwerin, Erfurt, Düsseldorf og Szczecin, hvor repræsentanter fra skolerne og gruppen af erhvervsuddannelseseksperter mødtes. Rigtige partnerskaber krævede økonomisk støtte. Eksperterne besluttede sammen med repræsentanter fra skolerne at opbygge to skolekonsortier: et tysk og et polsk, hver med ca. 20 skoler, som ansøgte om støtte fra Erasmus+ -programmet. Som et resultat af alt dette arbejde har gruppen af erhvervsuddannelseseksperter dannet ca. 20 polsk-tyske skolepartnerskaber inden for erhvervsuddannelse.

Hvad indholdet angår, har de skolepartnerskaber først og fremmest fokus på indsamling af erfaring angående dual uddannelse inden for erhvervsuddannelserne via elevers tværnationale engagement i praktikophold på rigtige arbejdspladser.

5.3.8 Eksempel på partnerskab i Tyskland – Ausbildungsnetzwerk, Grone Netzwerk Hamburg (uddannelsesnetværk, Grone Netzwerk Hamburg)

Et tredelt erhvervsuddannelsessystem er baseret på ideen om et eksternt netværk af institutioner omkring erhvervsuddannelse (Ausbildungsnetzwerk). Især i metalindustrien var det muligt at gøre den tredje søjle inden for erhvervsuddannelse til en innovativ måde at supplere det duale system på (inden for fagretninger som mekatronik og industrimaskine mekanik). Arbejdspladserne kunne forberede fremtidige ansatte mere effektivt, billigere og bedre i forhold til kvalitet ved at sende elever til specialiserede træningscentre, hvor kun de relevante elementer af læreplanen fandt sted; de processer, som ikke er mulige at gennemføre på en fabrik og som kræver den nyeste teknologi og innovation. Det ville være muligt at finansiere sådanne centre med offentlige midler (skatter) samt via tilskud fra fabrikkerne. De første erfaringer med pilot-systemer viser, at selvom løsningerne er dyre, så opfylder de opgaven som modeller, der er individuelt tilpasset behovet fra erhvervslivet. Opbygningen af sådanne netværk af institutioner gør det muligt at gøre brug af eksterne serviceydelser som følger:

- Fastlæggelse af behovet for at bruge træningscentrets serviceydelser
- Udvælgelse af elever, som kan drage fordel af en sådan model
- Tilrettelæggelse af processen med de respektive industri- og handelskamre, erhvervsskoler og arbejdsmarkedskontorerne
- Administrativ styring af træningscentret (administration, personale, markedsføring).

Koordineringen og organisationen af denne type service varetages af et eksternt firma, som er til rådighed for netværket af institutioner.

Med det tredelte system opnår institutionerne/virksomhederne, foruden den højeste kvalitet inden for professionel undervisning, også den fordel, at de slipper for administrationsarbejdet med at organisere opholdet på træningscentret.

Eksempel på god praksis – samarbejde mellem arbejdspladser, erhvervsskoler, private træningsinstitutioner og offentlige myndigheder

- a) **træningscenter for studerende inden for håndværksfag hos Grone Netzwerk Hamburg**

Målgruppe: studerende med særlige undervisningsbehov, personlige problemer, med begrænset kendskab til det tyske sprog, som ikke kan finde en praktikplads på det regulære arbejdsmarked.

Projektpartnere og deres opgaver:

- **Grone Netzwerk Hamburg** – non-profit privat trænings/undervisningsinstitution:

Tilrettelæggelse af hele kurset i den treårige erhvervsuddannelse, blokundervisning i hhv. teori og praksis på Grone's hovedkvarter, udsendelse af elever til erhvervsskoler og arbejdspladser for undervisning/træning, pædagogisk støtte til elever, udbetaling af løn til elever, forberedelse af elever til "journeyman"-eksamen, deltagelse som instruktør i eksamensudvalget, intensiv mentoring, hjælp til løsning af personlige problemer.

- **Ministeriet for uddannelse og sport på forbundsniveau** – den myndighed der delfinansierer den teoretiske undervisning.
- **Arbejdsmarkedskontoret** – den institution, som finansierer erhvervsuddannelsen for sine klienter.
- **Statens erhvervsskole for serviceuddannelser** – den partner der overvåger og godkender den korrekte implementering af læreplanen inden for teoretisk erhvervsundervisning, tilrettelægger temablokke (moduler), der gennemføres af statens erhvervsskoler.
- **Håndværksskammeret** – deltager i godkendelse af læreplaner for praktiske standarder for de enkelte uddannelser, organiserer "journeyman" eksemener.
- **Arbejdspladserne** – er de partnere, som er vært for de studerende i løbet af de praktiske moduler, delfinansierer uddannelsen af studerende på et privat træningscenter med midler fra det klassiske duale system med henblik på den obligatoriske etablering af nye typer erhvervsuddannelse (ifølge reglerne om "Ausbildungsplatzabgabe" fra 2004) dvs. under praktikopholdet betaler arbejdspladsen lønuddbetaling til de studerende, dækker transportudgifter, samt forsyner lærlingen med sikkerhedstøj.-

Læresystem. Med denne model skal eleverne via en privat træningsinstitution gennemgå skiftevis teoretiske og praktiske undervisningsblokke på hhv. statens erhvervsskole (teori) og i på arbejdspladser (praksis). Fordelen ved dette system er rotationen mellem teori og praksis, som giver eleverne mulighed for at få viden fra forskellige områder og formidlet på forskellige måder. Derudover er ansvaret for eleverne flyttet fra erhvervsskolen og arbejdspladsen over på den private træningsinstitution. Denne er ansvarlig for forberedelse af eleverne til "journeyman", hvor institutionens effektivitet måles på antallet af elever der består eksamen, samt hvor mange af disse der kommer i arbejde i mindst et år. Med denne model kan man tale om en form for udlicitering af serviceydelser til private institutioner. Der er mange projekter af denne type projekter i Tyskland, og de bruges ofte af alle involverede institutioner.

6. Vejledning & matchning af elever (modul 4)

- Skolevejledning og matchning af elever med virksomheder i det danske erhvervsuddannelsessystem

Af

Claus Brandt Kristensen

International Medarbejder hos Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland-Falster (CELFF)

Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

6.1 Skolevejledning

Vejledningen er knyttet til – og bygger på – den viden og de færdigheder, som eleverne bl.a. har opnået gennem deres obligatoriske skolegang, den valgte uddannelse samt jobs.

Skolerne skal organisere undervisning i uddannelse og jobmuligheder i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) og må involvere instruktører fra UU i gennemførelsen af undervisningen.

Der gives fælles vejledning til alle elever på 7. – 9. klassetrin samt 10. klasse.

Den fælles vejledning foregår klassevis (eller svarende dertil), og vejledningsaktiviteterne er designet til at forberede eleverne til at vælge ungdomsuddannelse ved slutningen af 9. eller 10. klasse.

Gennem den fælles vejledning skal eleverne udfordres i deres ideer omkring valg af uddannelse eller job, således at de senere træffer et informeret og gennemtænkt valg af uddannelse.

Den fælles vejledning skal som minimum indeholde:

- Præsentation af ungdomsuddannelserne med information om indhold, struktur og muligheder samt dialog omkring elevernes forståelse af dette;
- Introduktion til det at arbejde med elektroniske værktøjer, herunder hjemmesider som Uddannelsesguiden (ug.dk) og eVejledning;
- Vejledning vedrørende gennemførelse af uddannelsesplaner, optagelse.dk og processen hen mod optagelse;
- Information om det samlede uddannelsessystem, inklusiv sammenhængen mellem uddannelse og job.⁴⁶

Vurdering af uddannelsesparathed

Vurdering af elevernes parathed i forhold til at vælge og gennemføre en ungdomsuddannelse (UPV) er en proces, som starter i 8. klasse. Vurderingen skal sikre, at de ikke-uddannelsesparate elever støttes med en skole- og vejledningsindsats frem mod afslutningen af 9. klasse eller eventuelt 10. klasse.

Tre kriterier indgår i vurderingen

Skolen skal vurdere elevens faglige, personlige og sociale forudsætninger for at begynde på og gennemføre en ungdomsuddannelse. Alle tre kriterier skal være opfyldt for at eleven kan vurderes uddannelsesparat.

Faglige forudsætninger:

- I 8. klasse vurderes elever at være uddannelsesparate, når de har et gennemsnit på mindst 4 af standpunktskarakterer, der gives i folkeskolen.
I 9. og 10. klasse vurderes eleven i forhold til de ønskede uddannelser.
For elever, der ønsker en erhvervsuddannelse, skal gennemsnittet af standpunktskarakterer for hvert af fagene dansk og matematik være mindst 02.
For elever, der ønsker en gymnasial uddannelse, indgår elevens standpunkts- og prøvekarakterer i grundlaget for de faglige forudsætninger.
- For skoler, der ikke giver standpunktskarakterer, afgør skolens leder, om elevens faglige niveau svarer til kriterierne ovenfor.

⁴⁶ Undervisningsministeriet

- Personlige forudsætninger vurderes inden for fem fokusområder: Selvstændighed, motivation, ansvarlighed, mødestabilitet og valgparathed.
- Sociale forudsætninger vurderes inden for tre fokusområder: Samarbejdsevne, respekt og tolerance.⁴⁷

Matchning af eleven med den rigtige virksomhed

Det er elevens eget ansvar at finde en praktikplads.

Læretiden kan finde sted på en eller flere virksomheder som er godkendt af Uddannelsesnævnet. På hjemmesiden www.praktikpladsen.dk kan elever og virksomheder blive matchet. Praktikpladsen.dk er Undervisningsministeriets frie, elektroniske mødested for elever og virksomheder inden for erhvervsuddannelserne. Eleven kan finde alle de virksomheder, der er godkendt som praktikvirksomhed⁴⁸, og virksomheder kan søge efter elever og vurdere disse baseret på elevernes profiler. Virksomhederne kan også annoncere efter elever.

Skolen har pligt til at lave opsøgende arbejde for at finde passende praktikpladser. Det opsøgende arbejde kan have basis i et praktisk træningscenter eller på skolen.

Skolen har også et incitament til at sikre at eleverne finder praktikpladser, idet Undervisningsministeriet måler skolen på, om eleverne afslutter deres uddannelsesprogrammer. Af den grund tilbyder alle erhvervsskoler praktikpladsforberedende aktiviteter for eleverne.

6.2. Redskaber til udarbejdelse af profil og kompetence vurdering hos Grone-Schule

6.2.1. Udvælgelse af værktøjer

Udvælgelsen af værktøjer til brug for udarbejdelse af en kompetenceprofil for en person i Tyskland afhænger hovedsageligt af alder, uddannelsesniveau og formålet med uddannelsen. Der skal derfor bruges forskellige værktøjer for hhv. unge der skal vælge en uddannelse, andre for dem der ønsker at omskole sig, samt atter andre for dem, der er arbejdsløse. De fleste værktøjer er standardiserede og godkendt af registrerede udbydere. Den største positive forskel i udførelsen af kompetencevurdering og fordeling af kompetencer i Tyskland er friheden i reglerne for personalets brug af værktøjerne. For at have tilladelse at vurdere kompetencer skal man opfylde følgende krav:

- 1) Færdiggjort en højere uddannelse inden for psykologi eller pædagogik eller have mindst tre års professionel erfaring som lærer
- 2) Færdiggjort kurser / undervisning i at arbejde med værktøjer til udbyder vurderingsværktøjerne, og med kurser af den eller flere dages varighed)..

Desværre er det stadig kun omkring 10 % af de tyske virksomheder der bruger værktøjerne i deres rekruttering. Systemet bliver helt sikkert anvendt mere til at vurdere kompetencer i erhvervsvejledningen for unge mennesker, der går i gang med det duale uddannelsessystem, samt for handicappede mennesker.

6.2.2. Hvad kan måles med værktøjerne?

Med hjælp af de fra værktøjer til at vurdere kompetence, som man bruger hos Grone-Schule, kan man på den ene side teste evner og på den anden side professionelle interesser. Et meget vigtigt element i testen er den videre kortlægning af latent evner og interesser.

⁴⁷ Ministry of Education

⁴⁸ <http://bygud.com/vocational-education-and-training/general-information/certification-of-employers.aspx>

Realkompetencen defineres ud fra følgende områder:

- 1) Kompetence relateret til implementering/udførelse af opgaver (dvs. fokusering på opgaven, initiativ, vedholdenhed)
- 2) Sociale og kommunikationskompetencer (dvs. teamwork, tænkning, fokus på kundebehov)
- 3) Metodisk kompetence (dvs. planlægning, problemløsning, uddelegering af opgaver)
- 4) Personlige kompetencer / individuelle kompetencer (eg. hårdførhed, vedholdenhed, evne til at lære).

6.2.3 Værktøjer til udarbejdelse af profil og kompetencevurdering, oftest anvendt af Grone-Schule

Profil-skema

Profilschemaet bliver udviklet på baggrund af et dybdegående interview mellem den pågældende person og en vejleder. Dette værktøj bruges i Grone-Schule af vejlederne ved det første interview med klienten / praktikpladsansøgeren eller ansøgeren til en plads på en erhvervsuddannelse på skolen. Derudover anvendes skemaet til at indsamle generelle data. Det indeholder også information om generel uddannelse, erhvervsmæssig uddannelse, den pågældende persons karriere samt data om kompetencer (selv-vurdering). Profil-skemaet fra Grone er vedlagt som bilag 6.

hamet2

Denne procedure er brugbar ved fastlæggelse af erhvervsmæssige muligheder for unge mennesker med særlig brug for støtte. I forbindelse med en bredere undersøgelse bruges systemet hamet2 til at kortlægge elever, som allerede er nået til hovedforløbet samt for skoleuddannelse af personer i rehabilitering (voksne som vender tilbage til arbejdsmarkedet efter f.eks. sygdom, og personer med psykiske, mentale eller sensomotoriske handicaps).

Vedrørende professioner, som hovedsageligt er knyttet til manuelt arbejde, tilbyder hamet2 en kortlægningsprocedure, som gør det muligt at identificere praktiske og sociale kompetencer – færdigheder, som ikke kan måles med de gængse kortlægningsmetoder med brug af papir og blyant.

hamet2 er et videnskabeligt dokumenteret værktøj, som gør det muligt for brugeren at erkende og støtte kompetence inden for konteksten af jobkravene samt deres praktiske anvendelse.

hamet2 er udviklet specielt med henblik på kortlægning af mennesker med behov for øget støtte, manglende evner eller handicaps. Værktøjet er imidlertid ikke egnet til brug over for andre målgrupper. Resultaterne af testen med hamet2 kan hjælpe alle interessenter (ansøgere til en praktikplads, ansatte, praktikpladser hos finansielle institutioner) i at få overblik og større gennemsigtighed i beslutningsprocessen omkring karriereval / udvælgelse af kandidater.

hamet 2 modulerne er konstrueret i overensstemmelse med følgende videnskabelige kriterier:

- Modul 1 indsamler grundlæggende professionel kompetence (manuel-motorik, computer kompetence)
- Modul 2 undersøger evnen til at lære i forhold til grundlæggende professionelle færdigheder, således at der kan skabes et passende støtteprogram)
- Modul 3 gør det muligt at indsamle information om sociale færdigheder af relevans for professionen
- Modul 4 undersøger aspektet om helhedstænkning: fejlsøgning og problemløsning.

BAC – Center for rådgivnings og personaleudvælgelse

BAC er et kvalitetskoncept inden for udvælgelse af kompetence, som inddrager både meget fagligt baserede og målrettede kompetencer såvel som anden kompetence, erhvervet på mere uformel vis. Processen med vægtning af kompetencer/overblik over alle kompetencer inden for karriererådgivning finder sted i forhold til individuelle personer og er tydeligt rettet mod en større enhed eller særskilt enhed. Via en højt struktureret proces med mange niveauer bliver en persons kompetencer ”balanceret” (gjort status på). Der er dog tale om indsamling af statistisk kompetence, men igennem en meget dynamisk proces med skiftende emner. En statusopgørelse over kompetencer kan finde sted både som gruppe og individuelt. Set fra konteksten af rådgivningsproceduren bør denne karakteriseres som inden for konceptet af rådgivningsmæssige ressourcer, fordi den klarlægger styrker og færdigheder hos deltagerne. Det rådgivningskoncept, som er en del af processen, er i sidste ende rettet mod opbygning og udbygning af det kreative potentiale hos kunden.

Denne procedure er meget ambitiøs og kræver stort engagement fra deltagerne. Derudover kræver den, at man er klar til at tackle egne oplevelser med læringsprocesser. Denne ”kompetencestatusopgørelse” højner selvværdet og tilliden til egne evner. Der udvikles ofte samtidigt et positivt syn på en selv. Nye ideer og impulser med hensyn til karriere eller videreuddannelse bliver skabt og udviklet.

ProfilPASS

Dette system hjælper en til at finde den store mangfoldighed af muligheder i det aktuelle professionelle marked, idet det afslører personlig formåen, færdigheder og kompetencer. Bruges både for unge og voksne. Det er hensigtsmæssigt for langtidsledige og 50 + målgrupper.

ProfilPASS er et værktøj, der undersøger de erhvervede kvalifikationer, både formelle og uformelle. I sin struktur indeholder systemet henvisninger til den pågældende undersøgte persons biografi. Systemet blev udviklet i sin form som instruktion fra en coach. Resultatet er ikke baseret på standard stift defineret kompetence, men vægter især interesserne hos den undersøgte person.

EXPLORIX®

EXPLORIX® er en procedure for selverkendelse udviklet af forskere, som tilbyder værdifulde oplysninger og bistand i beslutningen om valg af erhverv og karriereplanlægning. For mennesker, der ikke bestemte hvilken profession de ønsker at lære, tilbyder EXPLORIX muligheden for at finde et lille antal erhverv, der kan få den undersøgte person til at rette fokus på at træffe en beslutning om valg af erhverv.

Ifølge EXPLORIX kan mennesker generelt karakteriseres ved hjælp af følgende seks typer / kategorier:

- manuel-teknisk (realistisk)
- forskning-søgende (undersøgende)
- kunstnerisk-kreativ (kunstnerisk)
- pædagogisk-nærende (social)
- ledende - med sælger-færdigheder (driftige)
- oprydning og administrativ (konventionel).

7. Indsatser til forebyggelse af frafald på erhvervsuddannelserne i Tyskland (modul 5)

- Introduktion - statistiske data, konsekvenserne af at droppe ud af erhvervsuddannelse for studerende, arbejdsgivere, faglige skoler
- Foreslåede metoder til at forhindre opgivelsen af læretid for arbejdsgivere
- Foreslåede metoder til erhvervsskoler
- Offentlige programmer for erhvervsuddannelse for elever med indlæringsvanskeligheder og sociale problemer

Af

Anna Block, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig

Martina Borgwardt, Grone Netzwerk Hamburg

7.1. Introduktion

For øjeblikket har vi i Tyskland at gøre med et stigende antal tidligt brudte lærlingekontrakter⁴⁹. Dette medfører alvorlige konsekvenser for både unge og arbejdsgivere. Mange mennesker, der er droppet ud af skolen, har svært ved at finde en ny arbejdsplads, og virksomhederne - belært af negativ oplevelser – afholder sig simpelthen fra at tage de nye studerende.

Ud af 522.094 uddannelsesaftaler inden for praktisk erhvervsuddannelse i 2014, blev uddannelsen afbrudt af op mod 143.082 elever (24,6 %)⁵⁰. De fleste faldt fra uddannelsen inden for områderne gastronomi og hotel (mere end 50 %) samt servicefag. Det område med lavest frafald ses inden for jobs relateret til administration (omkring 6 %). Ekspertise i form af "Ausbildungsabbrüche vermeiden - neue Ansatz und Lösungsstrategien" (Forebyggelse af frafald på uddannelserne – nye tiltag og løsningsmodeller) udviklet af institutionen Uniq⁵¹ peger på den kendsgerning, at emnet omkring frafald ikke er fuldt ud videnskabeligt undersøgt: idet der mangler data, som angiver motiver for at forlade uddannelsen, gives der ikke mulighed for at guide mennesker videre, efter at de har forladt deres uddannelse.

Ikke desto mindre, kan der peges på nogle grund til frafald:

a) Fra elevernes synspunkt:

- Problemer med professionelle instruktører og overordnede, kolleger
- Den dårlige stemning på arbejdet, manglende kommunikation
- Forkert valg af erhverv
- Dårlig kvalitet af praktisk læring på arbejdspladsen
- Ikke at gøre arbejdet relateret til det lærte erhverv, ulønnet overarbejde
- Lav løn for erhvervsuddannelse⁵²
- Manglende instruktion af personer på arbejdspladsen for den studerende
- Mangel på faglig uddannelse af undervisere
- Ingen plan for praktisk læring eller mangel på dens gennemførelse
- Forkert og utilstrækkelig forberedelse til den praktiske test
- Private problemer
- Sundhedsproblemer
- Finansielle problemer

b) Årsagerne til frafald på grund af problemer i skolen, defineret af eleverne:

- Frygt for den afsluttende eksamen

⁴⁹ Bilateral contracts for apprenticeship in Germany are concluded between the student and the employer.

⁵⁰ Berusbildungsbericht 2015, BIBB

⁵¹ <http://www.unique-personal.de/>

⁵² Lærlingelønnen i Tyskland er styret af fælles aftaler og varierer alt efter studieår, profession og region (i de østlige delstater er lønnen generelt lavere end i delstaterne i det tidligere Vesttyskland). Der er især lave lønninger inden for håndværksfagene.

- Konflikter med lærere
- Vanskeligheder med at lære, for svær og omfattende teori
- Mobning af kolleger.

c) Fra arbejdspladsernes synspunkt kan der oplistes følgende grunde til at afbryde kontrakter om faglig uddannelse:

- Studerendes vanskeligheder ved læring i skolen og på arbejdspladsen
- Ikke godkendt fravær af elever
- Dårlig opførsel
- En generel mangel på interesse
- Upålidelighed
- Dårligt valg af erhverv, mangel på generelle villighed til at øve sig
- Manglende parathed til at acceptere hierarki, regler og bestemmelser på virksomheden, manglende kompetence til at arbejde i et team
- Manglende motivation blandt de studerende
- Personlige problemer (gæld, afhængighed, problemer i familien).

7.2. Konsekvenser af frafald fra erhvervsuddannelserne

Afbrydelse af processen med at lære et erhverv har konsekvenser både for den studerende og for arbejdspladsen. De juridiske konsekvenser kan være særligt alvorlige i en situation, hvor parterne ikke kan blive enige om spørgsmålet om årsagen bryde kontrakten med lærlingen.

Den studerende kan risikere at tabe retten til offentlige ydelser, hvis kontrakten blev opsagt på grund af hans eller hendes skyld.

Hvad mere er, de økonomiske konsekvenser har stor betydning, især for arbejdsgiveren, der både mister både en studerende, og også arbejdskraft, som var planlagt til at indgå som en fast del af de menneskelige ressourcer i virksomheden. Det forårsager især problemer i servicevirksomheder som cateringsektoren og inden for byggeri.

Et meget vigtigt aspekt er de personlige konsekvenser for de elever, der afbryder uddannelsen. Det at afbryde en uddannelse indebærer næsten altid en enorm skuffelse. Ved ansøgning om et nyt job, vil der altid være et hul i CV'et, som det er svært at retfærdiggøre for en studerende. Det sker alt for ofte, at studerende, der brød kontrakter, for sent beslutter sig for et nyt forsøg på uddannelse på en anden arbejdsplads, eller slet ikke vover forsøget.

7.3 Indsatser for at forebygge afbrydning af erhvervsuddannelse

Temaet om forebyggelse af frafald fra erhvervsskoler handler om en tidlig forebyggelsesindsats, både før uddannelsen starter, samt i løbet af den. I 2009 offentliggjorde den tyske ministerium for Uddannelse og Forskning ny ekspertise og innovativ tilgang til forebyggelse inden for erhvervsuddannelse⁵³. Forfatterne af publikationen angiver de strategiske områder for forebyggelse, som omfatter:

a) Indsatser inden faguddannelsen starter:

- Tidlig og arbejdsmarkedsrelateret orientering via praktikophold i virksomheden
- Optimering af nøglekompetencer
- Individuel karriererådgivning

⁵³ „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“, Expertise, Bundesministerium fuer Bildung und Forschung, Bonn, Berlin 2009

- Forbedring af professionel modenhed
- Allergitest
- Præcis matchning af arbejdsgiver til forventningerne hos den studerende

b) Actions i løbet af faguddannelsen:

- Støtte og udvikling af nøglekompetencer hos studerende
- Efteruddannelse af lærere og faglærere
- Rådgivning i krisesituationer, mægling
- Sikring af høj kvalitet i erhvervsuddannelserne (krav til erhvervsskole og arbejdsplads)

Udover den individuelle profiludarbejdelse forud for erhvervsuddannelsen og intensive vejledning i løbet af uddannelsen (Ausbildungscoaching) anvender de tyske projektpartnere - Grone-Schulen Niedersachsen og Grone Netzwerk Hamburg – også andre metoder til at forebygge frafald, nemlig opbygning af et netværk af institutioner, som støtter op om den enkelte elev i løbet af hele erhvervsuddannelsen (Ausbildungsnetzwerk). Det er et bredt netværk af institutioner som hjælper med problemløsning inden for næsten aspekt af klientens/elevens liv. Netværket tillader udveksling af information mellem de institutioner, som er direkte involveret i erhvervsuddannelsen (skole, arbejdsplads, industri- og håndværksskammer, finansielle institutioner, som finansierer uddannelser). Disse netværk giver en følelse af tryghed og høj effektivitet i den indsats, der ydes, for at eleven kan fuldføre sin erhvervsuddannelse. Eksempelvis er der i et Grone netværk til støtte for elever i erhvervsuddannelse repræsentanter fra arbejdsgivere, erhvervsskoler, arbejdsformidlingen I Hamborg (Agentur für Arbeit), socialkontoret (Jobcenter), ungdomsforvaltningen (Jugendamt), håndværks- og industrikamre, andre uddannelsesinstitutioner, og derudover har en kostskole for udfordrede og hjemløse unge for nyligt tilsluttet sig netværket..

Parterne i netværket omkring erhvervsuddannelserne



I og med, at langt størstedelen af frafaldstilfælde har deres rod i problemer med kommunikation og holdninger hos de involverede parter, er mægling et af Grone's foretrukne værktøjer til forebyggelse af frafald. Denne metode bruges til at forhindre konflikter tidligt og har en langvarig effekt. Ved hjælp af enkle teknikker understøttes villigheden hos de studerende til at løse konflikter og undgå dem. Mæglingsprocessen består af 5 trin:

- Fase 1: skabe grundlag for mægling
- Fase 2: en beskrivelse af konflikten og dens baggrund
- Fase 3: eksponering af konflikten
- Fase 4: at finde en fælles måde at behandle konflikten og / eller dens løsning
- Fase 5: gensidig aftale om aktiviteter for at løse konflikten.

I hver af faserne er det muligt at anvende følgende teknikker:

- Rollespil - at komme ind i følelserne hos den anden part,
- Visning af en konfliktsituation mod den anden part i konflikten
- Aktiv lytning, verbal og non-verbal
- Øvelser i at være opmærksom på kropssprog hos den anden part
- Øvelser at genkende advarselssignalerne
- At lære at udtrykke budskaber med "jeg"
- Ombytning af synspunkter og perspektiver.

7.4 Indsatser til forebyggelse af frafald på forbundsniveau:

Blandt foranstaltningerne til forebyggelse af frafald indtages af de offentlige programmer rettet mod studerende fra grupper, der er særligt udsatte (NEET). De eksempler på programmer, der gennemføres af Grone er følgende:

7.4.1 AbH Training Support

De understøtter alle unge under hele erhvervsuddannelsen med henblik på vellykket gennemførelse, også i forbindelse med den indledende træning.

Dette omfatter:

- Nedbrydning af uddannelses- og sproglige huller (tysk)
- Teorilektioner, brug af viden i praksis samt fremme af færdigheder
- Forberedelse til eksamen
- Mæglingssamtaler med undervisere, lærere på erhvervsskoler og forældre
- Generel socialpædagogisk støtte angående hverdagsproblemer.

Den individuelle støtte foregår alene eller i små grupper i ca. 3 til 8 timer om ugen. Den omfatter tysk og matematik samt job-relevant tekniske emner for studerende inden for fagene lager / logistik, hotel og restaurant, pleje osv. Kvalificerede uddannelsesinstitutioner udfører dette arbejde uden for praktikanternes normale arbejdstid på vegne af jobcentrene.

Dette arbejde inkluderer også forberedelse til midtvejs-, del- og afsluttende eksamen såvel som øvelser mod eksamens stress og eksamensangst.

Målet er at opmuntre eleverne i løbet af deres uddannelse eller i løbet af introduktionsprogrammet, hvis de føler at de ikke kan starte eller fortsætte, eller hvis de forventes at have problemer med at få en god afslutning på uddannelsen.

Deltagerne har en kontrakt med en praktikplads og får deres uddannelsesløn derfra. Støtteindsatsen betales af jobcentret. Det er frivilligt at medvirke.

7.4.2 Praktik i en simuleret virksomhed (supra-company)

Målet med erhvervsuddannelse i et skole-værksted (BAE) er at tilbyde muligheden for en uddannelse/kvalifikation til unge, der lærer langsomt, og socialt dårligt stillede unge, som ikke ville være i stand til at fuldføre en erhvervsuddannelse på almindelige vilkår. En tidlig overgang til uddannelse på skoleværkstedet – så vidt muligt allerede efter det første år af uddannelsen – skal tilstræbes. Sker dette ikke, vil træningen blive videreført uden for skoleværkstedet, indtil uddannelsens afslutning.

Jobcentret og uafhængige uddannelsesinstitutioner arbejder tæt sammen med virksomheder i den private sektor. Den praktiske undervisning foregår i samarbejdsvirksomheder, som er placeret ved uddannelsesinstitutionerne. Under uddannelsen bliver deltagerne nøje overvåget af socialrådgivere og instruktører/lærere, så de kan klare kravene på erhvervsskolen såvel som i praktikvirksomheden.

Uddannelsesydelserne betales af jobcentret i lighed med supervisionen via instruktørerne. Uddannelsesansvaret ligger hos uddannelsesinstitutionen.

Indholdet af BAE

- Undervisning i teori og praksis
- Forberedelse til eksamen
- Undervisning i tysk
- Hjælp med hverdagens problemer
- Mæglingssamtaler med undervisere, lærere og forældre

7.4.3 AsA

Assisteret erhvervsuddannelse for unge mennesker og virksomheder - hvorfor?

Selv om der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Tyskland, får mange unge ikke mulighed for at gennemføre en erhvervsuddannelse. Dette virker modstridende, da mange virksomheder har problemer fyldt deres praktikpladser.

I mange tilfælde er årsagen, at virksomheder og kandidater angiveligt ikke matcher. For at mindske den afstand, der eksisterer mellem de behov, virksomhederne og ansøgerne hver især

har, er bistået erhvervsuddannelse et godt koncept. Det betyder, at uddannelsesinstitutioner som Grøne indtager en ny rolle i form af assisteret erhvervsuddannelse og fungerer som kontaktperson både for virksomhederne og for de studerende.

Inden for temaet "Alliance for uddannelse" er det hensigten at skabe op mod 10.000 erhvervsrettede kurser for udsatte unge i uddannelsesåret 2015/2016. Foranstaltningerne vil blive finansieret af arbejdsmarkedsstyrelsen på forbundsniveau.

Fordelene ved assisteret erhvervsuddannelse (ASA):

- ASA bygger bro mellem virksomhedernes behov og de unges forudsætninger ved at supplere almindelig erhvervsuddannelse med en omfattende forberedelses- og supportindsats.
- ASA giver adgang til almindelig erhvervsuddannelse for unge med forskellige forudsætninger og støtter op om succesfuld gennemførelse af uddannelsen.
- ASA er ingen særlig vej, men en normal erhvervsuddannelse. Ansvar for uddannelsen forbliver - i modsætning til ekstern faglig uddannelse - hos virksomhederne. De studerende arbejder i en almindelig virksomhed, får en almindelig lærlingekontrakt og modtager den almindelige uddannelsesløn.

Den assisterede erhvervsuddannelse består af flere indsatsområder, der allerede kører før starten af uddannelsen:

- Potentielle praktikanter er allerede forberedt til mulige erhverv i løbet af deres tid i skolen og modtager vejledning og undervisning i jobansøgning.
- Under uddannelsen fortsætter indsatsen omkring bistået erhvervsuddannelse, idet uddannelsesinstitutionen viser sin tilstedeværelse gennem individuel rådgivning og støtte til praktikanten.
- Virksomhederne modtager støtte til uddannelse. Kommunikation og arbejdet med de unge mennesker bliver lettere på denne måde. Desuden støttes virksomhederne i udvælgelsen af elever og kan få yderligere rådgivning fra uddannelsesinstitutionen, hvis nødvendigt.

Indsats over for unge og virksomheder fra én kilde

Forberedelsen til uddannelse vil blive reduceret til et brugbart individuelt niveau. Under bistået erhvervsuddannelse tilbydes så meget støtte som nødvendigt i hvert enkelt tilfælde. Uddannelsesinstitutionen indtager en serviceringsrolle med ansvar for de unge menneskers behov, såvel som for virksomhedernes.

Med en perfekt vifte af tilbud om støtte sikrer vi, at praktikpladser opstår, og at eleverne opnår succes.

Tilbuddene til de unge omfatter undervisning i at skrive jobansøgning, praktikophold af kortere og længere varighed i den forberedende fase, samt rådgivning og hjælp til at klare livet under den assisterede erhvervsuddannelse.

Viften af tilbud til virksomheder omfatter blandt andet styring af ansøgning og uddannelse, rådgivning og information om specifikke målgrupper og støtte i samarbejde med erhvervsskolen.

Begge sider kan støttes i forbindelse med kriser og konflikter. Tilbuddene er tilgængelige lige fra begyndelsen og skal virke forebyggende mod afbrydelse af uddannelsen. Der er også mulighed for at justere uddannelsesstrukturer til individuelle behov, f.eks. støtte til gennemførelsen af deltidsuddannelse.

Tilbud til virksomheder

- Administrativ og organisatorisk støtte forud for den faglige uddannelse
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner
- Udarbejdelse af ansøgninger om koncerninterne uddannelsessektioner, eksamen via håndværks/industrikamre vedrørende kvalifikationsmoduler

- Instruktør-coaching for at undgå afbrydning af uddannelse
- Samarbejde mellem uddannelsespladser
- Kollegial høring i opståede sager
- Reflekterende diskussioner at sikre læringsresultater

Tilbud til unge mennesker

Forberedelsesfasen:

- Undervisning i jobansøgning og praktikophold
- Hjælpe til at finde en praktikplads

Uddannelsesperioden:

- Uddannelsesven som et led mellem alle de involverede parter
- Hjælp til løsning af problemer af faglig, akademisk eller personlig art
- Forberedelse og evaluering af erhvervsskoleuddannelsen
- Forberedelse af individuelle mangler i skoleuddannelsen sammen med ensartede grupper
- Intensiv eksamensforberedelse
- Socialpædagogisk ledsagelse

8. Udvælgelse og udvikling af personale på erhvervsuddannelserne (modul 6)

- *Introduktion*

- *Faglærerens/instruktørens og praktikpladsens rolle i erhvervsuddannelserne nu om dage*

- *Faglærerens/instruktørens arbejdsmetoder*

- *Nøglekompetencer hos faglæreren/instruktøren*

- *Mulighed for efteruddannelse af personale*

Af

Daiva Ziogene

Anyksciu svietimo pagalbos tarnyba

8.1 Introduktion

Ved implementeringen af dual erhvervsuddannelse er det meget vigtigt med deltagelse og støtte fra erhvervslivet, industrien og håndværksbranchen samt andre relaterede parter som arbejdsgiverorganisationer, sociale partnere, og potentielle arbejdsgivere. En af udfordringerne er forberedelsen af mentorer eller praktikpladsvejledere, som administrerer eleverne på praktikpladserne i virksomhederne. Praktikpladsvejlederen er ikke bare ekspert i sin egen profession, men også en person som kan relatere sin ekspertise til omverdenen og er åben for professionelle aktiviteter. Af den grund skal tutoren [*? samme person som mentor, red.*] være professionel på alle måder og have speciel ekspertise og kompetence som supervisor. Det er utvivlsomt, at tutors kompetence har en gavnlig effekt på eleverne: en elev under en tutors vinger har nemmere ved at indpasse sig på virksomheden; elever med en praktisk guide og muligheden for at arbejde som sidemand til en professional opnår meget hurtigere og mere effektivt praktiske, professionelle kompetencer. En elev etablerer hurtigt professionelle relationer med kolleger og lærer af deres erfaring, udvikler sine professionelle aktiviteter gennem praktiktiden, hvor der er garanti for en højere kvalitet af undervisningen.

8.2 Faglærerens rolle på erhvervsuddannelserne nu om dage

Faglærernes og underviserernes rolle i erhvervsuddannelsessystemet er blevet mere kompleks i de senere år. Vejledning, rådgivning, teamwork, samarbejde med virksomheder og kommunikation med interessenter er blevet stadig vigtigere. Denne udvikling er tydelig i alle lande, men er især tydelig i de lande, der gennemgår store reformer i forsøget på at indarbejde de nye realiteter i EUD-systemet, især i forbindelse med udviklingen af vidensamfundet (Litauen, Polen).

At være en lærer eller instruktør i erhvervsuddannelsessystemet er meget udfordrende. En god lærer skal besidde en bred og dyb viden om og forståelse af det faglige område, af menneskelig vækst og udvikling, og hvordan man leder denne vækst ved hjælp af undervisning og uddannelse. Endvidere har lærerne brug for at indarbejde et etisk ansvar. Sluttelig arbejder en lærer i et flerdimensionel kontekst og skal kunne forstå dialogen og samspillet mellem uddannelse, arbejdsmarked og samfund for at kunne fremme elevens udvikling i livet.⁵⁴

I Litauen skal EUD lærere have en erhvervsuddannelse og en pædagogisk kvalifikation eller have deltaget i et kursus om pædagogik og psykologiske principper. EUD læreruddannelsen følger en fortløbende model, hvor en faglig kvalifikation erhverves først, efterfulgt af studier i pædagogik. Lærere uden en pædagogisk kvalifikation, uanset deres uddannelsesniveau, tilbydes et 120-timers kursus i pædagogik og psykologiske principper⁵⁵. Varigheden af programmet er 120 timer, og i øjeblikket omfatter det tre temaer: grundlæggende pædagogik, pædagogisk psykologi og didaktik. Disse kurser er organiseret af akkrediterede institutioner og virksomheder. Derudover tilbyder universiteter kurser inden for EUD-lærernes pædagogiske uddannelse.⁵⁶

Lærlinge-instruktører eller uddannelsesinstruktører i virksomheder (arbejdsrelateret miljø) fungerer som forbindelsesled mellem deres arbejdsplads, den studerende og uddannelsesinstitutionen. Vejlederen eller den praktiske instruktørs aktiviteter og instruktion samt færdigheder spiller en væsentlig rolle for kvaliteten af læringen på arbejdspladsen. Sammen med den tilsynsførende lærer sikrer vejledere eller de praktiske instruktører, at undervisningen på arbejdspladsen er målrettet, og at den studerende modtager vejledning. Især i forhold til unge elever er vejlederen eller den praktiske instruktør ofte deres første møde med en professionel fagperson på området. Vejlederen eller instruktøren vedrørende den praktiske uddannelse tjener derfor som et godt eksempel og forbillede for unge mennesker.

Sideløbende med vejlederen eller instruktøren er hele arbejdspladsen involveret i at vejlede de studerende med at udføre arbejdet inden for deres fag. Det betyder, at det er vigtigt, at vejledere og instruktører informerer andre medarbejdere om den uddannelse, der er arrangeret til at foregå på arbejdspladsen. De kan derefter deltage i induktion af den studerende og optage ham eller hende i fællesskabet på arbejdspladsen. En positiv holdning til arbejdet og instruktion af studerende, samt tålmodighed til at tilskynde studerende til at prøve af er afgørende kvaliteter hos vejlederen og instruktøren. De skaber dermed en gunstig atmosfære for læring og uddannelse på arbejdspladsen. De pligter, som en tutor eller instruktør har,

⁵⁴ Kristiina Volmari, Seppo Helakorpi & Rasmus Frimodt. Competence framework for VET professions. Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala 2009

⁵⁵ VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania

⁵⁶ 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.

varierer mellem de forskellige arbejdspladser, afhængigt af virksomhedens størrelse eller organisationens aktiviteter, antallet af personale mv.⁵⁷

Vejlederen eller instruktøren spiller en vigtig rolle i erhvervsuddannelsessystemet, men i Litauen er der pt. ikke lovmæssig regulering på området for vejledere eller instruktører i virksomheder. Erhvervsuddannelseslovgivningen mangler klarhed om kravene til lærlingeinstruktører, hvilket kan være relateret til den kendsgerning, at mesterlære sjældent anvendes i IVET. I den nyligt reviderede beskrivelse af erhvervsuddannelse, er det fastlagt, at erhvervsuddannelsesinstitutionen bør afsætte en lærer til tilsyn med den praktiske uddannelse af eleven på arbejdspladsen, når uddannelsen gennemføres i under lærlingeordningen. Arbejdsgiveren bør afsætte en medarbejder eller flere medarbejdere med ansvar for at tilrettelægge lærlingens arbejde og praktiske uddannelse og én medarbejder, som er ansvarlig for at koordinere lærlingens arbejde og praktiske uddannelse. Sidstnævnte medarbejder benævnt »en mester« (profesijos meistras). Af lovgivningen fremgår det ikke klart, om de ansatte, som fører tilsyn med lærlinge skal have afsluttet et pædagogisk-psykologisk kursus samt matche andre krav til erhvervsuddannelseslærere. På den ene side skal de arbejde i henhold til erhvervsuddannelsesprogrammet, men på den anden side, har de ikke lærerstatus. Under alle omstændigheder vurderer virksomhederne, at kravene til erhvervsuddannelseslærere er for høje. Med hensyn til praktiske instruktører kræves det, at en virksomhed skal udpege en instruktør til den praktiske uddannelse blandt de erfarne medlemmer af virksomhedens personale. Ingen andre krav til kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer er defineret⁵⁸.

8.3 Faglærerens arbejdsmetoder

Faglærerens rolle er ikke længere at arbejde selvstændigt, men snarere at samarbejde med andre lærere for at planlægge, koordinere og udføre undervisning sammen. Dette rejser spørgsmålet om, hvordan man ændrer lærernes opfattelse af deres rolle samt hvordan man bedst kan forberede dem til de forskellige roller, de vil have i fremtiden. Hvordan kan kommer lærernes behov i møde og garanterer deres faglighed: Faglærerne har tydeligvis en stærk interesse i at hæve de faglige standarder og dermed forbedre deres position på arbejdsmarkedet.

I mange uddannelsesaktiviteter er der fokus på at uddanne lærerne til at have en mere 'elev-orienterede tilgang, dvs. coaching; vejledning; tilsyn og instruktion.

Faglærernes vigtigste arbejdsmetoder er:⁵⁹

- sponsoring
- coaching
- beskyttelse
- udfordrende opgaver
- eksponering
- social støtte
- at være rollemodel.

⁵⁷ Heljä Hätönen. Competence Map for Workplace Instructors. Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere, 2014

⁵⁸ 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.

⁵⁹ The Blackwell Handbook of Mentoring, 2007

Disse metoder er ikke nye, men det er tydeligt, at livslang læring, fokus på forskellig læringskontekst, samspil mellem de forskellige læringskontekster, samt teamwork metoder har haft enorm indflydelse på den måde, som undervisning og udvikling af færdigheder opfattes på.

8.4 Faglærerens hovedkompetencer

Hurtigt skiftende teknologier driver behovet for at ajourføre kompetencerne hos erhvervsuddannelseslærere/faglærere og instruktører. EUD lærere og instruktører har brug for stærke mellemmenneskelige kompetencer. De vigtigste kompetenceområder er:

- personlige og metodiske kompetencer, som omfatter: empati, evnen til at arbejde med unge mennesker, evnen til at arbejde i og bidrage til et team, netværksfærdigheder samt kommunikations- og problemløsningsfærdigheder.
- faglige færdigheder og krav til viden omfatter: indsigt i læreprocesser, viden om økonomi og udvalgte erhverv, indsigt i vilkårene for virksomhederne og i arbejdsprocesser (lærere), projektfærdigheder, innovationsevne, didaktik, især hvad angår læringsprocessen på en arbejdsplads, pædagogik og psykologi. Især skal lærernes kompetencer vedrørende evaluering og selvevaluering styrkes.⁶⁰
- pædagogiske kompetencer omfatter færdigheder relateret til den praktiske gennemførelse af uddannelse: planlægning af tid, fordeling af indhold, skabelse af et positivt og inkluderende læringsmiljø, observere og forstå gruppedynamik, gruppeledelse, udvælgelse af metoder egnede til elevernes specifikke evner og behov, herunder særlige uddannelsesbehov. Vurdering af elevens fremskridt og læringsresultater er en anden vigtig del af lærerens arbejde. Læreren bør være opmærksom på kvantitative og formative evalueringsmetoder, være i stand til at vælge de mest egnede vurderingsmetoder for den udførte undervisning og de tilhørende læringsmål, samt give feedback til elever på deres fremskridt og udvikle yderligere tiltag til forbedring. Undervisere kan også forventes at vurdere effektiviteten af uddannelsesprogrammer⁶¹.

Instituttet for Teknologi og Uddannelse (2008)⁶² konkluderede, at indførelse af minimumskrav til lærernes grundlæggende færdigheder og kompetencer ofte blev anvendt af lande for at forbedre lærernes status og beskæftigelse.

Undersøgelsen identificerede tre kompetenceniveauer af relevans for instruktørerne af lærlinge ud på virksomhederne:

- faglig (arbejdsrelaterede);
- pædagogiske og sociale (støtte didaktiske processer og sikre en effektiv overførsel af viden);
- ledelse/administration (kvalitetssikring og samarbejde med andre interessenter).

K. Volmari et al. (2009)⁶³ grupperer instruktørkompetencer i strategiske og operationelle dimensioner af administration, instruktørsupport, udvikling og kvalitetssikring samt networking. De forventede kompetenceområder for instruktører inkluderede:

- organisation og planlægning,

⁶⁰VET Partnership between Schools and Companies – the Role of Teachers and Trainers Lessons from a Peer Learning Activity . March/2007. Danish Technological institute

⁶¹ Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

⁶² Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office.

⁶³ Volmari, K.; Helakorpi, S.; Frimodt, R. (eds) (2009). Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki: Finnish National Board of Education.

- projektledelse, planlægning og forberedelse af uddannelse,
- støtte til læring,
- vurdering og evaluering,
- selvudvikling,
- at udvikle arbejdspladsen (virksomhed),
- kvalitetsstyring.

Europa-Kommissionen et al. (2010) undersøgte kompetencer hos voksenuddannelsesundervisere, der omfattede undervisere i CVET. Baseret på de 13 opgaver, der gjaldt for undervisere, oplyste de følgende kernekompetencer:

- at være en ekspert på et fagområde / praksis;
- at være ansvarlig for den videre udvikling af voksenuddannelse;
- at være en fuldt selvforvaltende person i livslang læring;
- at være en kommunikator, holdspiller og netværker;
- didaktisk kompetence
- udvikle/dygtiggøre voksne elever;
- håndtere heterogenitet og mangfoldighed i grupper.

I henhold til beskrivelsen af kompetencer for lærere i Litauen (2007)⁶⁴, er lærernes hovedkompetencer:

- nøglekompetencer omfatter kommunikation, information management, samarbejde, forskning, refleksion, lære at lære, forvaltning af ændringer, osv. .;
- faglige kompetencer defineres som viden, færdigheder, værdier, metoder, der er nødvendige for undervisning (f.eks. anvendelse af informationsteknologi, planlægning og udvikling af uddannelsesindhold styring af undervisnings- og læringsproces, vurdering af elevernes resultater og fremskridt, osv.) ;
- særlige kompetencer defineres som viden, færdigheder, værdier, metoder, der bidrager til lærerens succesfulde aktivitet inden for en konkret uddannelse / fag. EUD lærernes teknologiske kompetencer kan betragtes som særlige kompetencer;
- tværkulturelle kompetencer er defineret som respekt for den sociale, kulturelle, etniske og sproglige identitet hos eleverne samt at sikre og udvikle den litauiske kultur, beriget med nationale mindretals erfaringer.

Med hensyn til EUD lærernes CPD, prioriteres udvikling af lærernes tekniske kompetencer. Som et "best practice"-eksempel kan nævnes det EU-finansierede projekt til støtte for EUD lærernes faglige udvikling, som var rettet mod at udvikle et system til forbedring af de tekniske kompetencer og tilbyde dem relevante kurser i virksomhederne. Projektets titel var "Udvikling og implementering af et system til at forbedre de tekniske kompetencer hos faglige lærere og undervisere '- Profesijos mokytojų ir dėstytojų technologinių kompetencijų tobulinimo SISTEMOS sukūrimas ir įdiegimas). Projektet løb fra august 2010 til oktober 2015. De vigtigste projekresultater var:

- udvikling af en model til forbedring af tekniske kompetencer;
- en omfattende undersøgelse af EUD institutioners ledere og EUD undervisere vedrørende de kompetencer, der er nødvendige for den praktiske uddannelse og CPD behov;
- udarbejdelse af 100 læreruddannelsesprogrammer inden for 12 sektorer af erhvervslivet (energi, teknik, træ, byggeri, transport, auto reparation, beklædning og tekstil, fødevareproduktion, hotel og restauranter, landbrug, skovbrug og fiskeri, sociale, personlige tjenesteydelser, detail- og engroshandel). Hver

⁶⁴ Lithuanian MoES (2007a). 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.

læreruddannelse bestod af generelle moduler (fx teknologiske processer og teknologiske nyskabelser / nye udviklinger) og specialiserede moduler til at undervise inden for en konkret teknologi;

- planlægning og organisering af undervisning i virksomheder for 670 faglærere. Dette antal udgjorde omkring en tredjedel af alle faglærere.

8.5 Mulighed for efteruddannelse af personale inden for erhvervsuddannelserne

Certificering af (atestacija) erhvervsuddannelseslærere kan være motivation for fortsat professionel udvikling (continuous professional development (CPD)). I Litauen kan lærere på erhvervsuddannelserne fire forskellige kategorier, som er baseret på en vurdering af praktisk aktivitet og professional udvikling:

1. Kategori for lærere på erhvervsuddannelsen (Mokytojo kvalifikacinė kategorija),
2. Seniorlærer på erhvervsuddannelsen qualification category (Vyresniojo mokytojo kvalifikacinė kategorija),
3. Faglig metodelærer på erhvervsuddannelsen (Mokytojo metodininko nė kategorija)
4. Erhvervsfaglig ekspertlærer (Mokytojo eksperto kvalifikacinė kategorija).

Deltagelse i CPD kurser er et af de vigtigste krav til dem, der søger en højere kvalifikations kategori, som til gengæld har indvirkning på lønnen. De, der ønsker at opnå en højere kvalifikationskategori bliver evalueret på tre områder: effektiviteten af undervisning, kommunikation, samarbejde og bidrag til skolens fællesskab og personlig faglig udvikling.

I de senere år har der været betydelig opmærksomhed på at forbedre læreruddannelsen i Litauen. Fra 2009 til 2012 blev der implementeret et nationalt ESF projekt med titlen 'Udvikling af systemet til videreuddannelse og omskoling af lærere' (Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo SISTEMOS plėtra). Gennem projektet blev der udviklet en model til løbende faglig udvikling for lærere (CPD) som baggrund for et forslag til en overordnet model til organisering af CPD samt de nødvendige ændringer i lærernes juridiske rammer vedrørende CPD. En række forskellige udviklingsmodeller (mini-uddannelse, supervision, peer coaching, praktikophold i Litauen og i udlandet) blev afprøvet og undervisningskurser samt praktikophold blev tilbudt. Projektet fokuserede på lærere fra skoler inden for den almene uddannelse, men alligevel havde lærere fra EUD institutioner også gavn af at deltage i kurserne. I 2012 godkendte Ministeriet for Undervisning og Videnskab (Moes) et CPD koncept for lærerne CPD, som inkluderer lærerkompetenceområder, måder hvorpå erhvervelse af kompetence kan ske, typer af CPD, samt juridiske og administrative mekanismer⁶⁵.

I de fleste lande er det frivilligt for lærere at deltage i løbende efteruddannelse (continuous professional development (CPD)). I Litauen skal hver lærer inden for IVET ajourføre sine kvalifikationer og er berettiget til 5 dages efteruddannelse årligt. Ifølge Loven om Uddannelse (Litauens parlament, 1991)⁶⁶ skal lærere ajourføre deres kvalifikationer og har ret til at bruge 5 dage årligt på deres personlige udvikling.

De erhvervsfaglige læreres efteruddannelse er indarbejdet i henhold til uformelle uddannelsesprogrammer. Der er mange kurser for erhvervsfaglige lærere inden for forskellige områder (teknologisk kompetence, nøglekompetencer etc.).

⁶⁵ 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.

⁶⁶ 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.

Med hensyn til interne underviseres kompetenceudvikling, så har mange interne undervisere I høj grad deltaget efteruddannelseskurser i løbet af deres karriere, og har derfor selv stor viden om at deltage i kurser.⁶⁷ Imidlertid tilbydes der ikke kurser eller vejledning til praktiske instruktører, hvilket ellers ville være gavnligt for disse.

9. anbefalinger vedrørende implementering af dual uddannelse baseret på IO for projektet

9.1 Generelle anbefalinger:

Erhvervsuddannelsen skal følge med tiden. Det betyder, at den skal sikre en række muligheder for unge mennesker, som vælger at gå den vej, det være sig via lærlingeuddannelser (med ekstra kvalifikation for elever med evner for teoretisk uddannelse); muligheder inden for faget efter endt uddannelse til at fortætte på en videregående uddannelse. Erhvervsuddannelserne skal være et åbent, tilgængeligt og fleksibelt system, hvor der er mulighed for at skifte mellem uddannelsesspor, og også mellem uddannelsessystemer (adgang til højere, videregående uddannelse) gennem anerkendelse af erhvervede kompetencer. Punkttopstillingens tre punkter nedenfor fra vores undersøgelse I IO1 fremhæver anbefalingerne, nævnt i det foregående:

- Erhvervsuddannelserne skal gøres mere attraktive;
- Forbedring af muligheden for adgang til praktikpladser
- Mulighed for adgang til (fri) opgradering med henblik på skift fra erhvervsuddannelsessystemet til systemet for højere videregående uddannelser.

Styrkelse af muligheden for at skifte fra lærlingeuddannelse til højere uddannelse og vice versa er yderst vigtig med hensyn til social retfærdighed og i forhold til konkurrencen.

Men hvis en styrkelse eller revitalisering af et erhvervsuddannelsessystem skal ske, er det ikke nok bare at se på de erhvervsfaglige uddannelser alene. Folkeskolens/grundskolens uddannelsessystem skal også med i overvejelserne, fordi det er her fundamentet for den senere uddannelse bliver lagt. Derudover er det også nødvendigt at se på vejledningssystemerne samt have fokus på det primære socialiseringsniveau, nemlig forældrene, fordi disse er faktorer i uddannelsesvalget for de unge, som det påpeges nedenfor:

- Generel uddannelse bør gøre mere for at forholde sig til realiteterne på arbejdsmarkedet og de grundlæggende færdigheder, f.eks. matematik, stavning eller videnskab
- Forældrenes rolle er også problematisk, idet forældrene i de fleste lande har stor indflydelse på valget af deres barns uddannelse, og tvinger børnene til uddannelsesforløb, der ikke passer til dem.

Endelig har vores arbejde med uddannelsesmoduler og guidebogen i IO2 og IO3 vist et andet vigtigt punkt, nemlig betydningen af det institutionelle aspekt på virkningen og succes i erhvervsuddannelsessystemet. Baseret på eksemplerne Danmark og Tyskland - selvom det institutionelle system i de to landes erhvervsuddannelsessystemer er meget forskellige – er der en stærk social kontrakt mellem de væsentligste sociale partnere, som legitimerer de juridiske rammer og den finansielle ordning i begge systemer.

⁶⁷ Who trains in small and medium-sized enterprises Characteristics, needs and ways of support Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

9.2 anbefalinger for de lande, der ønsker at opbygge et system med duale uddannelser

Nedenfor har vi oplistet nogle konkrete anbefalinger baseret på undersøgelsen, udført i projektet. Men det er nødvendigt at huske på, at vi ud over de fire aktører (studerende, undervisere, arbejdsgivere og institutioner med interesse i arbejdsmarkedet), som vi satte os for at undersøge i dette projekt, også er nødt til at se på det systemiske niveau, f.eks. den sociale kontrakt og det institutionelle system, som beskrevet i de generelle anbefalinger ovenfor.

Hvis man skal grundlægge og indføre et dualt system for erhvervsuddannelse, er det nødvendigt at opbygge tillid mellem de væsentlige parter på arbejdsmarkedet, at skabe en lovgivningsmæssig ramme med checks and balances (fordeling af magten), samt en finansiell ordning, der tilgodeser alle parter. Men selvfølgelig skal man starte udviklingen fra det punkt, hvor man befinder sig nu:

- Læreplanerne for erhvervsuddannelserne skal i høj grad tilpasses de skiftende behov i samfundet i almindelighed og på arbejdsmarkedet i særdeleshed;
- Den praktiske og teoretiske uddannelse skal være afbalanceret. Den praktiske del skal finde sted på arbejdspladsen, så de studerende fra begyndelsen får opbygget en mentalitet med fornemmelse af at yde et bidrag med deres arbejdskraft samt lærer moderne teknikker;
- Der er behov for offentlig støtte og støtte fra arbejdsgivere;
- Bedre netværk blandt parterne inden for erhvervsfaglig uddannelse (arbejdspladser, skoler, kontorer);
- God organisation i skolen, på arbejdspladsen og mellem alle institutioner.
- Hver studerende skal efter endt uddannelse have tid nok, så han eller hun kan arbejde under de nye krav. På mange arbejdspladser har studerende ikke en sådan mulighed.

9.3 Anbefalinger for lande, som ønsker at styrke deres eksisterende duale system

Både Danmark og Tyskland har meget gamle og veletablerede erhvervsuddannelses systemer baseret på det duale system. Selv om systemerne i de to lande er meget forskellige - baseret på forskellige sociale kontrakter og med forskellige institutionelle konstruktioner vedrørende f.eks. arbejdsmarkedets parter – er der en høj grad af tilfredshed med begge systemer hos hver af de fire grupper, vi har undersøgt i dette projekt. Selvfølgelig altid er der plads til forbedring og udvikling, og nedenfor har vi listet nogle af anbefalingerne fra undersøgelsen:

- Erhvervsuddannelserne skal gøres mere attraktive;
- Videreuddannelse af lærere;
- Øget fokus på frafald;
- Øget fokus på gennemførelsesprocenten;
- Øge antallet af virksomheder, der tager lærlinge;
- Øget fokus på mulighederne for videregående uddannelse for afgangselever fra erhvervsuddannelserne.

Anbefalinger til hvert enkelt land:

9.3.1 Polen

Resume

Der er mange forskelle i de afgivne svar. Elever og deres lærere har en tendens til at være mere optimistiske, arbejdsgivere og mennesker interesserede i ovenstående emne er ikke så tilfredse. De fleste af de adspurgte understreger behovet for længere erhvervsuddannelse med mere læring på arbejdspladsen, fordi den nuværende erhvervsuddannelse er for generel og teoretisk, og endvidere er færdighederne ikke i overensstemmelse med behovene på arbejdsmarkedet. Men heldigvis peger alle medlemmer af respondentgrupperne på nødvendigheden af samarbejde med henblik på at skabe et moderne system af erhvervsfaglige

skoler i Polen. Tiden er moden til ændringer hen imod et dualt erhvervsuddannelsessystem, og der skal smedes, mens jernet er varmt.

Styrker

- Behovet for samarbejde og forbedringer er identificeret af alle grupper.

Svage sider

- Manglende realistisk syn på de studerendes forberedelse til jobbet fra lærerens side;
- Manglende samarbejde mellem skoler og virksomheder;
- For kort erhvervsuddannelse;
- Tilfælde af mismatch med hensyn til valgt erhvervsuddannelse.

Anbefalinger

Lande-undersøgelsen udført i IO1 gav et indblik i nogle af de ting, der skal tages fat på for at skabe bedre erhvervsuddannelser. Nedenfor har vi oplistet nogle af anbefalingen fra undersøgelsen:

For skoler

- Tilpasning af læreplaner til de enkelte arbejdsgiveres forventninger inden for det specifikke fagområde;
- Længere erhvervsuddannelse;
- Bedre samarbejde med arbejdsgivere med hensyn til fælles behov og evaluering af erhvervsuddannelsen;
- Ajourført viden hos instruktører.

For elever

- Bedre forberedelse til de færdigheder og kompetence, der kræves på arbejdsmarkedet;
- Ændring af attitude til mere positivitet og åbenhed over for læring – gøre det mere attraktivt at tage en erhvervsuddannelse.

For arbejdsgivere

- Forbedring af atmosfæren på arbejdspladsen - gøre det attraktivt at lære i en virksomhed;
- Fokus på udbyttet af erhvervsuddannelse i virksomhederne - sørg for at studerende har en læringsudbytte når de er i praktik i virksomheden;
- Give mulighed for rigtigt arbejde - sørg for, at studerende opgaver i en virksomhed reflekterer virkelige arbejdsituationer og opgaver;
- Samarbejde med skoler og folk med interesse i at skabe dual uddannelse - Start på mikroniveau med at finde partnere - skoler og andre personer eller institutioner - som også ønsker at indføre dual uddannelse, og begynd at opbygge tillid og skabe en social kontrakt, der kan bygges videre på.

For aktører/institutioner med interesse i erhvervsuddannelse og arbejdsmarked

- Samarbejde mellem institutioner f.eks. skoler, virksomheder, handels- og industrikammer, lokale, regionale og nationale myndigheder.

9.3.2 Tyskland

Resume

Arbejdsmarkedet i Tyskland er præget af en noget paradoksalt udvikling på nuværende tidspunkt: På trods af den positive udvikling i antallet af nyligt indgået aftaler om erhvervsuddannelse for visse erhverv, havde Tyskland i 2015 det laveste antal siden tidspunktet for den tyske genforening. Samtidig er der flere og flere ledige praktikpladser, som udbydes af arbejdspladser, og der er flere og flere mennesker, der er interesseret i at starte en praktikplads, men som ikke kan finde et matchende sted. Årsager, der tilskrives problemer med at vælge det rette erhverv.

Erhvervsuddannelser har mistet meget popularitet, og opfattes af mange unge som en vej uden exit. Der er behov for fuld adgang mellem forskellige uddannelsessystemer samt at anerkende de færdigheder, der er erhvervet i løbet af uddannelsesvejen. Forældrenes rolle er også problematisk, idet forældre i omkring 80 % af tilfældene bestemmer den unges valg af erhverv og tvinger deres børn til uddannelsesforløb, der ikke passer til dem.

Styrker

- Den faglige uddannelse på arbejdspladsen garanteres at være den bedste mulighed for at lære teknisk nyt i erhvervsuddannelsen og opfylder kravene på arbejdsmarkedet.
- Virksomhederne arbejder sammen med håndværks-/industrikame om at udvikle rammeplaner for uddannelse og deltage i formuleringen af praktiske læreplaner samt reagerer på ændringer i kravene på arbejdsmarkedet.

Svagheder

- Den praktisk erfaring hos lærerstaben er delvist forældet, sammensætning af læreplanen er ikke altid fokuseret på forholdene på arbejdspladsen;
- Uddannelsen er undertiden ikke i overensstemmende med kravene på arbejdsmarkedet;
- Efterspørgslen efter faguddannede er stigende. En svagere gruppe elever bliver ansat, men det fører til et større behov for økonomisk støtte, som mindre virksomheder ikke kan klare.
- De svagere elever er ikke i stand til at klare kravene på arbejdspladserne. I denne sammenhæng bør indhold og tilrettelæggelse af uddannelsen revurderes.

Anbefalinger:

- Sectors with less well-known and disliked professions have more and more difficulty to find suitable students.
- Da erhvervsuddannelse i høj grad foregår på arbejdspladsen, er det faktisk et særdeles godt erhvervsuddannelses system for arbejdsmarkedet, især i sammenligning med andre europæiske lande.
- Ny undervisningsplan for svagere elever - andre erhverv skal undervises trinvis ligesom butiksassistent i detailhandel;
- Forbedring af muligheder til at få adgang til erhvervsuddannelsesinstitutioner. Der skal anvendes alle potentialer; frie opgraderingsmuligheder i overgangen fra erhvervsuddannelsessystemet til systemet for videregående uddannelse. Forøgelse af mulighed for overgang fra mesterlære til videregående uddannelse og omvendt er ekstremt vigtigt for social retfærdighed.
- Differentiering af erhvervsuddannelserne: a) svagere elever b) normal erhvervsuddannelse c) personer med styrker inden for videnskab - med fuld adgang hver vej, og pligt til anerkendelse af uddannelse/kompetencer.
- Etablering af kriterier for adgang til erhvervsuddannelse, forskellig for hvert fag. Alle bør lære, hvad der passer deres lyst, evner og kompetencer. Aktiv skabelse af rigtige job, der kan erhverves efter afslutningen af uddannelsen og åbningen af den første lodrette karrierevej. Meget stærk implementering af duale Bachelor-uddannelser.
- Lige muligheder! Erhvervsuddannelse for alle unge: Støtte og hjælp til svagere og stærkere inden for videnskabelige fag. Tilgængelighed mellem erhvervsuddannelsessystemerne. Anerkendelse og tilføjelse af færdigheder erhvervet til fremme af karriere.
- Bedre netværk mellem parter inden for erhvervsfaglig uddannelse (arbejdspladser, skoler, kontorer). Flere ledsageforanstaltninger for erhvervsuddannelse.
- Overførsel af indhold fra erhvervsuddannelse i visse erhverv (især i kombinerede erhverv) fører til en overbelastning af især svagere elever.
- Sektorer med mindre kendte og ikke så attraktive erhverv har vanskeligere og vanskeligere ved at finde egnede elever.

9.3.3. Danmark

Resume

Det samlede resultat af denne undersøgelse viser, at der er en høj grad af tilfredshed hos alle fire målgrupper.

Derudover viser undersøgelsen, at den balance mellem skoleophold og tid i virksomhederne er ok for alle målgrupper.

Undersøgelsen viser generelt, at forankringen af erhvervsuddannelsessystemet er stærk både blandt studerende, undervisere, virksomheder og uddannelsesmæssige interessenter.

Baseret på denne undersøgelse kan vi konkludere, at det er den generelle opfattelse på tværs af alle målgrupper, at det faglige uddannelsessystem i vores område forbereder de studerende til behovene på arbejdsmarkedet med de rigtige kvalifikationer.

Men det skal bemærkes, at denne undersøgelse ikke giver et fuldstændigt billede af det danske erhvervsuddannelsessystem. Derfor har den danske partner endvidere fået udført den bibliografiske undersøgelse, som skal kunne give anbefalinger til, hvordan erhvervsuddannelsessystemet i Danmark kan forbedres.

Biografisk undersøgelse

Det overordnede resultat af denne undersøgelse viser, at der er tre store udfordringer for erhvervsuddannelsen:

- Eleverne afslutter deres skolegang tidligt;
- Image;
- Tilvejebringelse af praktikpladser.⁶⁸

Tidlig afslutning af skolegang

Siden 2008, har det været et krav til alle institutioner inden for erhvervsfaglig uddannelse og undervisning, at de udarbejder handlingsplaner for at hjælpe flere elever til at gennemfører en ungdomsuddannelse. Handlingsplanen opstiller de enkelte skolars præcise mål og strategier for, hvor meget den forventer at reducere frafaldet næste år. For at nå sit mål skal skolen igangsætte forskellige initiativer, som beskrevet i handlingsplanen. Det er op til hver enkelt skole at afgøre, hvilke tiltag der skal gennemføres lokalt for at opnå den bedste effekt. Handlingsplanerne hjælper skolerne til at have større fokus på frafald og årsagerne dertil. Samtidig hjælper handlingsplanerne skolerne med at systematisere den iværksatte indsats.⁶⁹

Image

Hensigten med dette politiske initiativ er at iværksætte konkrete aktiviteter og initiativer til fremme erhvervsuddannelserne image, støtte skolearbejdet med kvaliteten af undervisningen og kaste mere lys over forskellige pædagogiske praksis på skolernes. Som en del af indsatsen for at styrke skolernes image er der blevet etableret en kvalitetsgruppe (Quality Squad), som over en to årig periode (2010-2012) besøgte alle erhvervsskoler i landet. Denne Quality Squad fortsætter arbejdet med skolerne i deres bestræbelser på at styrke på den ene side kvalitet, fleksibilitet og pædagogisk tilrettelæggelse af uddannelse og undervisning, på den anden side erhvervsuddannelsernes image i lokalområdet samt fastholdelse af elever i uddannelse. Kvalitetsgruppen "Quality Squad" formidler god praksis fra skoler og hjælper skolerne til at forbedre kvaliteten ved at skabe mulighed for at dele viden, ideer og erfaringer på tværs af erhvervsuddannelsessystemet (EUD).⁷⁰

⁶⁸ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Undervisningsministeriet 2011

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Ibid

Reform af erhvervsuddannelsessystemet

Fra august 2015 er der blevet arbejdet på at implementere en reform af erhvervsuddannelsessystemet med henblik på at tage fat på to af de ovenfor nævnte udfordringer. Hovedformålet med reformen er:

- Flere elever skal vælge at starte på en erhvervsuddannelse umiddelbart efter 9. eller 10. klasse;
- Hovedparten af dem, der starter, skal afslutte deres erhvervsuddannelse;
- Erhvervsuddannelserne skal give udfordringer til alle elever, så de kan nå deres fulde potentiale;
- Tillid og trivsel skal styrkes inden for erhvervsuddannelserne.⁷¹

Der foreligger endnu ingen evalueringsresultater fra reformen, men med reformen er der blevet givet et klart politisk mandat til at finde løsninger på systemets udfordringer.

Tilvejebringelse af praktikpladser

En af de store udfordringer i det duale uddannelsessystem er at skaffe et tilstrækkeligt antal praktikpladser til eleverne. Denne udfordring er særligt tydelig i perioder med lavkonjunktur, hvor det ofte vil være sværere for virksomhederne at ansætte elever. Tilvejebringelsen af et tilstrækkeligt antal praktikpladser er afgørende for eksistensen af det duale system.

Virksomheder har et stort ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft, og spiller derfor en væsentlig rolle i at tilvejebringe praktikpladser. Siden 1977 har der været en ordning, hvor virksomheder, som ansætter en elev kan modtage refusion for en del af lønudgifterne. Denne ordning kaldes Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER). Alle offentlige og private arbejdsgivere betaler til AER.

Som en del af Globaliseringsaftalerne i 2009 og 2010, har den danske regering indgået fire aftaler om praktikpladser med det formål at skabe flere praktikpladser og øge skolernes kapacitet inden for træning/praktik. Den seneste aftale blev indgået i november 2010, der blev afsat 2,4 mia. kroner til en praktikpladspakke med det formål at skabe 8.900 flere uddannelsespladser i forhold til 2009. I forbindelse med disse aftaler, blev det muligt for virksomheder at opnå en bonus, når de indgår en uddannelsesaftale med en elev.

Både skoler og faglige udvalg er aktive i det opsøgende arbejde omkring mesterlære for at animere elever og virksomheder til at underskrive en uddannelsesaftale. Fra 2011 skal udviklingsrapporter indeholde en handlingsplan for arbejdet med at tilvejebringe praktikpladser. På den baggrund kommer de faglige udvalg til at beskrive, hvad de hver især gør for at skaffe nok pladser.⁷²

Styrker

- En høj grad af tilfredshed med systemet;
- En veletableret lovramme;
- Det duale erhvervsuddannelsessystem har en lang tradition med en stærk social kontrakt mellem regeringen, skoler og de involverede parter på arbejdsmarkedet.

Svagheder

- Tidlig afslutning af skolegangen;
- Erhvervsuddannelsernes image i den brede befolkning;

⁷¹ Improving Vocational Education and Training – overview of reform of the Danish vocational education system, Ministry of Education 2015 (Forbedring af EUD – overblik af reformen af EUD, Undervisningsministeriet 2015)

⁷² Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Undervisningsministeriet 2011

- Tilvejebringelse af nok praktikpladser – udfordringen er både strukturel og konjunktural.

Anbefalinger

- Bedre vejledning i folkeskolen med fokus på at få flere studerende til at tage en erhvervsfaglig uddannelse;
- Systematiske evalueringer af reformen af erhvervsuddannelserne for at se, om de har den ønskede effekt på skolefrafald og erhvervsuddannelsernes image;
- Skabe nye incitamenter for virksomhederne til at tage elever/lærlinge, f.eks. forbedrede finansielle ordninger eller sociale årsager.

9.3.4 Litauen

Resume

De fleste erhvervsuddannelser er skolebaseret, hvilket betyder, at de iværksættes i foregår i godkendte institutioner. En ændret situation giver nye muligheder for at ændre erhvervsuddannelserne fra at være skolebaseret til at foregå i arbejdsbaserede omgivelser. Projekter finansieret af EU-midler har igangsat den praksisbaserede uddannelse i Litauen. Den vigtigste opgave for Litauen er at tiltrække flere studerende til erhvervsuddannelserne gennem bedre sammenhæng mellem kvalifikationer og arbejdsmarkedets behov og bedre samarbejde mellem virksomheder og erhvervsuddannelse ved at øge andelen af praktisk uddannelse i virksomheder til 60 % i alle erhvervsuddannelserne (i øjeblikket er det mindst 30 %).

Styrker

- Forbedre erhvervsskolernes image
- Alle målgrupper skal erkende vigtigheden af samarbejde.

Svagheder

- Det teoretiske indhold er oftest for generelt.
- Læreplanens indhold er delvist forældet. Jobs 'ene ændrer sig, og skolerne skal følge med udviklingen.
- Mangel på personale eller velforberedte instruktører på skolerne fører ofte til utilstrækkelig instruktion.
- For lidt individuel støtte til elever og foranstaltninger til de svage elever.

Anbefalinger

Skoler

- Det anbefales at høre arbejdsgiverne angående skolens pensum;
- God forberedelse til selv-præsentation og jobinterviews er vigtig;
- Alle undervisere har brug for løbende opdatering af deres uddannelse;
- Erhvervsuddannelsesinstruktører bør delegeres til arbejdspladser, når der sker undervisning i et fag;
- Der bør gives mere støtte til studerende;
- Uddannelsesniveau og elevernes attitude skal vurderes;
- Feedback fra studerende og arbejdsgivere skal tages alvorligt.

Arbejdspladser

Vigtige faktorer for god uddannelse på arbejdspladsen:

- God stemning på arbejdspladsen (rar, venlig og villige til at hjælpe kolleger). Gode relationer hjælper i assimilation af indhold og hurtig læring;
- Arbejde og kontakt med vanskelige situationer bør først finde sted efter arbejdets begyndelse;
- Rigtige opgaver og virkeligt arbejde bør gives til eleverne. Elever passerer gennem alle afdelinger i virksomheden – for at erhverve faglig kompetence. Det giver gode chancer for beskæftigelse og hurtigere karriere;

- 100 % af den planlagte uddannelse skal afsluttes. Arbejdsgiverne bør forberede de studerende til et fag på en permanent måde og ikke bare behandle dem som ”midlertidigt fyld” mangel af kvalificeret personale;
- At lære ved at prøve samt udføre opgaver (learning by doing);
- Samarbejde med alle institutioner. Intensiv kontakt mellem skolen og arbejdspladsen, hurtige overgang fra teori i skolen til praksis på virksomheden;
- Virksomheder bør deltage i udviklingen rammeplaner for uddannelserne samt deltage i formuleringen af praktiske læreplaner og reagere på ændringer / fremskridt;
- Hjælp og support. Den pædagogiske holdning til at gå i gang med en erhvervsuddannelse kunne forbedres.

10. Bibliografi

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-spoeczno-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 Technological 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. Wejzman 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 WYBORU, KOWEZIU, Warszawa 2013