

Opracowanie nr 1

**BUDOWANIE POTENCJAŁU
DLA ROZWOJU PROGRAMU
VETRIANGLE**



vetriangle
acting together

**Promocja uczenia się w oparciu o pracę z wykorzystaniem trójkąta kształcenia i szkolenia
zawodowego (KiSZ)**

Projekt współfinansowany z Programu Erasmus+

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle (VET)

Akronim projektu: VETriangle

016-1-PL01-KA202-026592

Opracowanie nr 1

BUDOWANIE POTENCJAŁU DLA ROZWOJU PROGRAMU VETRIANGLE

01.07.2017 – 31.12.2017

Koordynator opracowania:

Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V. - Niemcy



Spis treści

1. NIEMCY JAKO PUNKT WYJŚCIA.....	6
1.1. Przegląd	6
1.2. Informacje szczegółowe	6
1.3. Szkolenie.....	7
1.3.1 Kto trenuje.....	8
1.3.2 Grupa docelowa.....	9
1.4 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja	10
1.5 Uczenie się w oparciu o pracę	11
1.6 Akceptacja społeczna.....	12
1.7 Problemy/Wyzwania	12
1.8 Pilotaż/Najlepsza praktyka	13
1.9 Zalecenia.....	15
2. HISZPANIA.....	16
2.1 Pośrednicy	16
2.1.1 Przegląd	16
2.1.2 Informacje szczegółowe	17
2.2.1 Kto trenuje?.....	20
2.2.2 Grupa docelowa.....	22
2.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja	22
2.4 Uczenie się w oparciu o pracę	23
2.5 Akceptacja społeczna	23
2.6 Problemy/Wyzwania	24
2.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka	25
2.8 Zalecenia	26
3. Polska	27
3.1 Pośrednicy	27
3.1.1 Przegląd	27
3.1.2 Informacje szczegółowe	27
3.2 Szkolenie.....	29
3.2.1 Kto trenuje?.....	30
3.2.2 Grupa docelowa	31
3.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja	32
3.4 Uczenie się w oparciu o pracę	32

3.5 Akceptacja społeczna	34
3.6 Problemy/Wyzwania	34
3.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka	36
3.8 Zalecenia.....	38
4. Litwa	39
4.1 Pośrednicy	39
4.1.1 Przegląd	39
4.1.2 Informacje szczegółowe	39
4.2 Szkolenie.....	41
4.2.1 Kto trenuje.....	42
4.2.2 Grupa docelowa	43
4.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja	43
4.4 Uczenie się w oparciu o pracę	43
4.5 Akceptacja społeczna	44
4.6 Problemy i wyzwania.....	44
4.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka	46
5. Turcja	48
5.1.1 Przegląd	48
5.1.2 Informacje szczegółowe	48
5.2 Szkolenie.....	51
5.2.1 Kto trenuje.....	53
5.2.2 Grupa docelowa	54
5.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja	55
5.4 Uczenie się w oparciu o pracę	56
5.5 Akceptacja społeczna	57
5.6 Problemy/Wyzwania	57
5.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka	58
5.8 Zalecenia.....	59

WPROWADZENIE

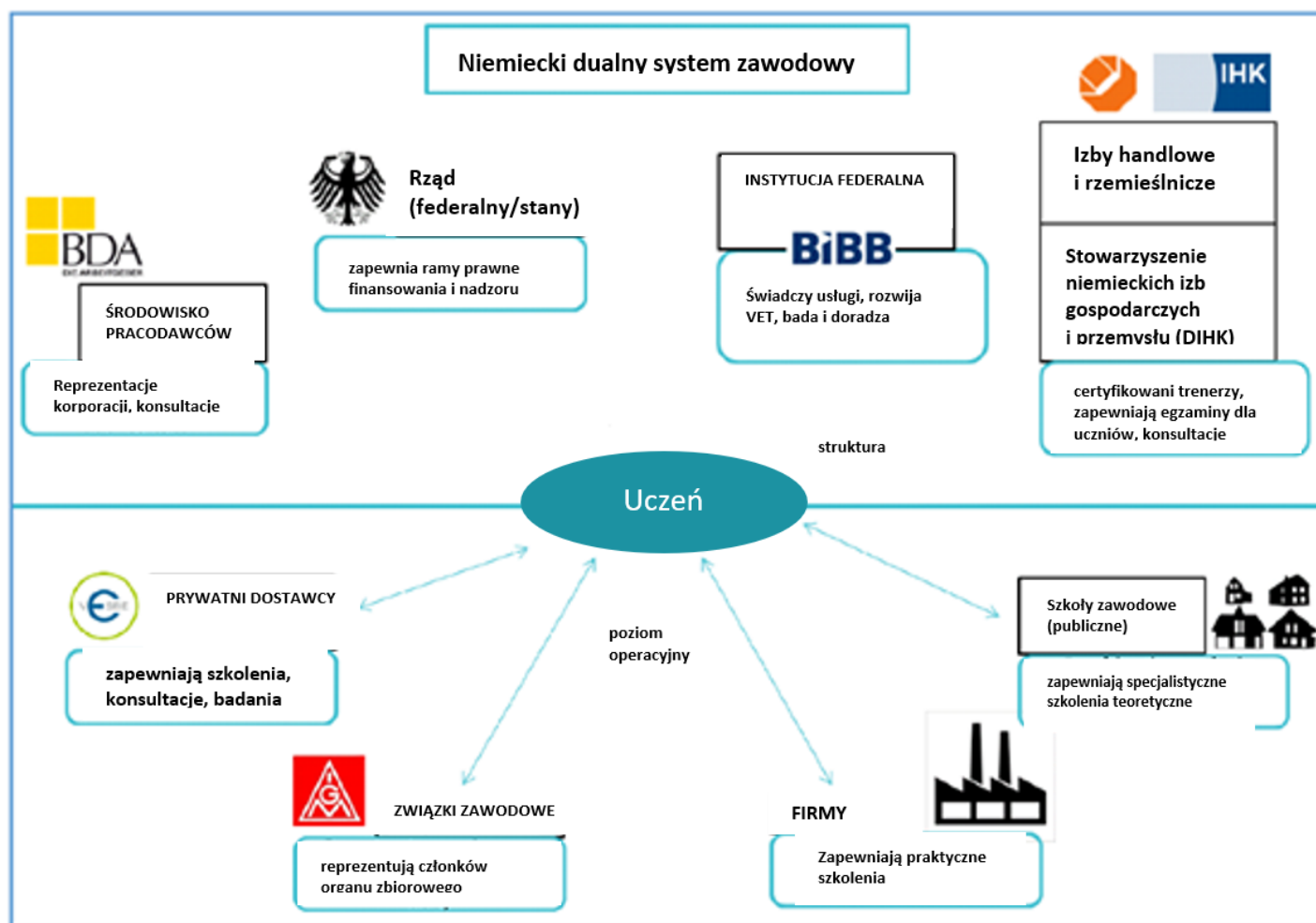
Opracowanie nr 1 będzie skupiało się na roli pośredników w różnych krajach partnerskich. Niemiecki system kształcenia dualnego, jego specyficzna rola i zakres odpowiedzialności pośredników będzie stanowił punkt odniesienia i model do naśladowania. Celem niniejszego opracowania nie jest szczegółowy opis i porównanie różnych systemów oraz ich aspektów. Głównym celem jest stworzenie programu, który będzie można zaadaptować. Program ma za zadanie oferować szczegółowe przykłady najlepszych praktyk, ale może również służyć jako plan działania w bardziej ogólnym ujęciu.

Jeżeli nie określono źródła, treści będą oparte na rozmowach z partnerami projektu, wynikach badań oraz wywiadach prowadzonych z pośrednikami działającymi w ich krajach.

1. NIEMCY JAKO PUNKT WYJŚCIA

Z uwagi na szczególne zainteresowanie określoną rolą pośredników, poniższy przegląd został wykorzystany jako punkt wyjścia dla dalszych rozważań, celem określenia planu działania w ramach projektu VETriangle.

1.1. Przegląd



Źródło: VESBE

1.2. Informacje szczegółowe

W Niemczech pośrednikami w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego są następujące organizacje i instytucje:

- Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego (niem. Bundesinstitut für Berufsbildung — BIBB)
- Izby
- Rząd federalny i rządy landów

- Przedsiębiorstwa
- Stowarzyszenia pracodawców
- Związki zawodowe i stowarzyszenia pracowników
- Podmioty świadczące usługi kształcenia i szkolenia zawodowego (KiSZ)
- Organizacje badawcze, np.: uniwersytety, fundacje itp.

Ważną specyfikacją systemu niemieckiego — także w obszarze KiSZ — jest spółdzielczy federalizm (rozdzielenie między rządem federalnym a rządami landów). W sektorze edukacyjnym oraz KiSZ rząd federalny jest odpowiedzialny za szkolenia w przedsiębiorstwach, natomiast rządy landów za szkolenia zawodowe na poziomie szkół.

Ustawa o szkoleniu zawodowym definiuje różne role i zadania wypełniane przez pośredników (określanych jako podmioty kompetentne). W obrębie każdego z nich działają komisje, w skład których wchodzi reprezentanci pracodawców, związków zawodowych i nauczycieli. Ich głównym zadaniem jest prowadzenie konsultacji w kwestiach poświęconych KiSZ oraz w kwestii uregulowań związanych z wprowadzaniem KiSZ.¹

Pośrednicy mają swoich przedstawicieli w radzie głównej instytutu BIBB wraz z przedstawicielami rządu federalnego i rządów landów.

1.3. Szkolenie

Podstawowe informacje na temat niemieckiego systemu szkolenia dualnego:

- Praktykanci rozpoczynają szkolenie zwykle w wieku 16–18 lat, ale po ukończeniu obowiązkowej edukacji.
- Cel: „Zasadniczym celem szkolenia jest umożliwienie młodym ludziom zdobycia wszechstronnych kompetencji zawodowych, które mają im pomóc w wypełnianiu obowiązków jako pracowników — efektywnie, skutecznie i innowacyjnie, zarówno samodzielnie oraz we współpracy z innymi.”²
- Kompetencje i kwestie związane z KiSZ są regulowane przez ustawę o szkoleniu zawodowym.
- Końcowy egzamin obejmuje aspekty powiązane z czterema lub pięcioma zakresami, które są typowe dla danego zawodu. Końcowy egzamin jest skonstruowany tak, aby odzwierciedlał środowisko pracy i procesy związane z wykonywaną profesją.
- W ogólnym ujęciu Federalne Ministerstwo Gospodarki i Technologii jest odpowiedzialne za zatwierdzenie określonych zawodów wymagających formalnego szkolenia. Zgoda Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych jest obligatoryjna.
- Normy regulujące szkolenia są zestandaryzowane dla całego kraju, są źródłem informacji o

¹ Cf. BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice/Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s.8, 14

² BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 13.

nazwach zawodów, długości szkolenia, profilu zawodowym, ramowym programie nauczania i wymogach egzaminacyjnych.

- Zgodnie z normami, ramowe programy nauczania są tworzone dla każdego zawodu.
- Ponieważ kwestie związane z edukacją leżą w gestii rządów landów, funkcjonuje komitet stały składający się z przedstawicieli wszystkich landów, który pracuje nad konsensusem w istotnych kwestiach odnoszących się do szkolnictwa podstawowego i wyższego.³

1.3.1 Kto trenuje

W niemieckim systemie dualnego KiSZ funkcjonują różni trenerzy i instruktorzy. Mają oni różne zadania i ponoszą inną odpowiedzialność:

- publiczne szkoły zawodowe,
- spółki prywatne i publiczne,
- niezależne prywatne szkoły KiSZ.

Praktyki w Niemczech łączą treści teoretyczne i praktyczne realizowane w instytucjach kształcenia zawodowego z konkretnym uczeniem się w oparciu o pracę w przedsiębiorstwach. Około 70% treści realizowanych jest w praktyce, reszta to teoria. W zależności od zawodu praktyki trwają zwykle 2–3,5 roku. Wszyscy absolwenci są egzaminowani i otrzymują certyfikaty wydawane przez izby.

Na okres praktyk przedsiębiorstwa podpisują umowę z praktykantami, która może zostać rozwiązana w okresie próbnym (1–4 miesiące) zarówno przez praktykanta, jak i przedsiębiorstwo. Około 24% umów jest rozwiązywanych w tym okresie. Po ukończeniu szkolenia szanse praktykantów na podjęcie zatrudnienia są wysokie — 58% osób podejmuje zatrudnienie zaraz po ukończeniu szkolenia. Dodatkowymi opcjami są: podjęcie studiów wyższych lub edukacja uzupełniająca.

Personel trenujący:

- Nauczyciele w szkołach zawodowych (absolwenci uczelni wyższych - osoby posiadające dyplom studiów pierwszego stopnia (licencjat) skupiają się na kwestiach zawodowych, osoby posiadające dyplom studiów drugiego stopnia (magisterium) skupiają się na dydaktyce przedmiotowej oraz okresie próbnym).
- Trenerzy praktycznej nauki zawodu („zwykli” pracownicy w przedsiębiorstwach, muszą posiadać certyfikat zgodnie z wymogami rozporządzenia o przygotowaniu trenerskim praktycznej nauki zawodu - *Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO*).

³ Cf. BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 13, 19, 35.

Dzięki takiemu podziałowi niemiecki system jest w tym obszarze elastyczny i może być dostosowany zgodnie z potrzebami. Na przykład: nauczyciele w szkołach zawodowych, którzy już zdobyli niezbędne umiejętności praktyczne oraz szkolenia w ramach konkretnej profesji, mogą wyłącznie doszkalać się na uniwersytetach w zakresie komponentów pedagogicznych i kwalifikacji. Istnieją także różnice między izbami handlowymi i izbami rzemieślniczymi w odniesieniu do kwalifikacji i uregulowań.

Poza rozporządzeniem o przygotowaniu trenerskim praktycznej nauki zawodu istnieją także inne dodatkowe certyfikaty i kwalifikacje, które trenerzy i nauczyciele w systemie KiSZ mogą zdobyć:

- Certyfikat dla pedagogów w edukacji wstępnej i ustawicznej (Geprüfter Aus - und Weiterbildungspädagoge).
- Certyfikat dla pedagogów w kształceniu zawodowym (Geprüfter Berufspädagoge).
- Poza formalnymi certyfikatami istnieją zróżnicowane i nieformalne sposoby na zdobycie dodatkowych kwalifikacji. Przedsiębiorstwa także posiadają w ofercie szkolenia dla samych trenerów.

W niemieckim dualnym systemie KiSZ współpraca między trenerami, specjalistami i podmiotami odgrywającymi kluczowe role, ma fundamentalne znaczenie dla tworzenia powiązań w obrębie systemu edukacji.

1.3.2 Grupa docelowa

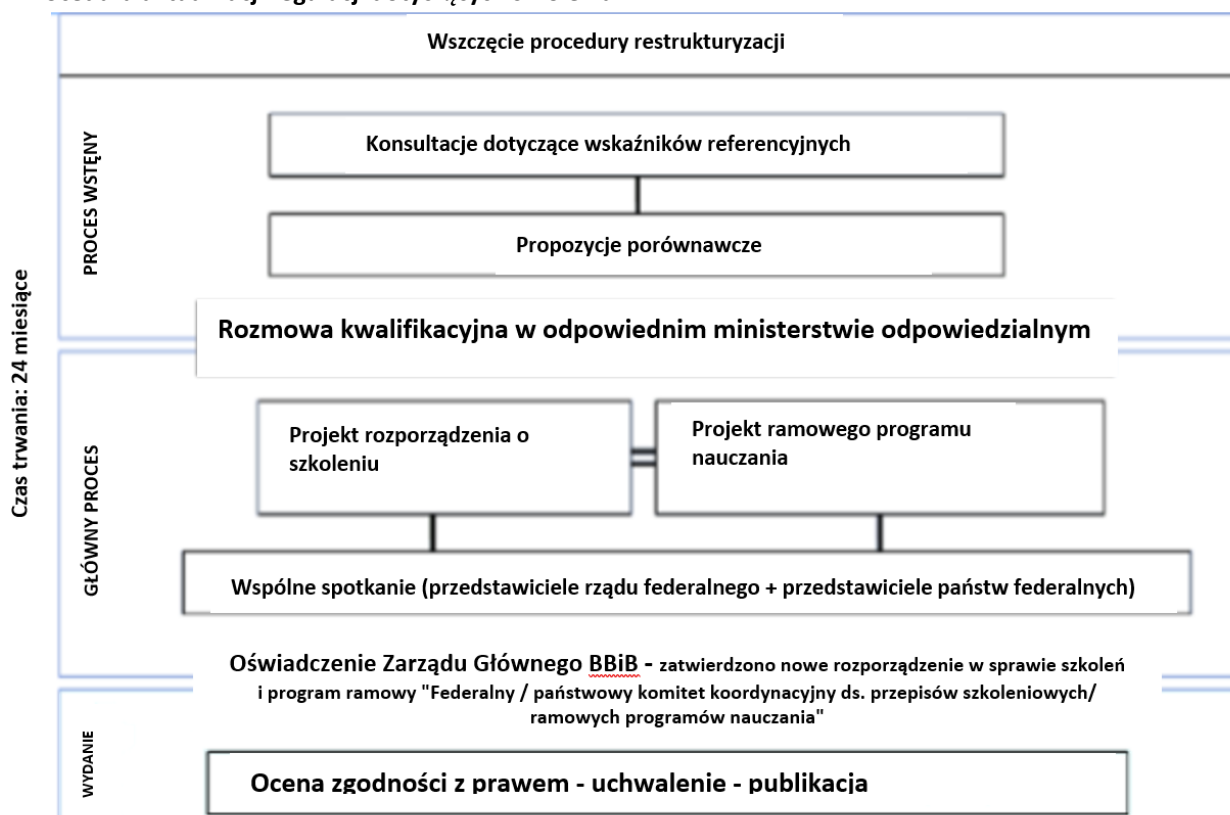
W Niemczech określone oferty szkoleniowe są przygotowywane dla różnych grup docelowych, np.:

- młodzież,
- osoby bezrobotne,
- migranci,
- osoby niepełnosprawne.

Poza opcjami „standardowymi” dla szkolnictwa wyższego i uzupełniającego w Niemczech powstaje także coraz więcej programów szkoleń i edukacji uzupełniającej, których celem jest stworzenie warunków większej dostępności systemu edukacji i kształcenia zawodowego. Na przykład: istnieją programy przygotowawcze dla osób, które nie ukończyły edukacji lub osób, które zostały odrzucone w toku rekrutacji. Są to działania mające charakter pośredni między edukacją drugiego stopnia a praktykami.

1.4 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja

Procedura aktualizacji regulacji dotyczących szkolenia.



4

Źródło: Ilustracja autorstwa BIBB: Barbara Lorig et. Al. in: bwp, N. 20, June 2011

W Niemczech tworzenie i modyfikowanie programów nauczania jest realizowane przez rząd i instytut BIBB. Należy przy tym wspomnieć, że wszelkie programy nauczania są zestandaryzowane. Ponadto izby i stowarzyszenia zawodowe/branżowe odgrywają w tym zakresie istotną rolę. Mogą wносить sugestie zmian i modernizacji do instytutu BIBB oraz jego rady głównej. Dodatkowo, badania naukowe powiązane z KiSZ są zarządzane przez instytut BIBB, który funkcjonuje w środowisku wielu uniwersytetów, stowarzyszeń, związków zawodowych i fundacji prowadzących działania w obszarze KiSZ.

Modernizacja szkolenia jest zarządzana przez instytut BIBB, rząd federalny i rządy landów, organizacje pracownicze oraz związki zawodowe. Wszystkie podmioty zaangażowane uzgadniają wszelkie podstawowe aspekty adaptacji, zanim rozpoczną się prace nad uszczegółowieniem modernizacji. W Niemczech takie działanie jest określane mianem zasady konsensusu i jest doskonałym przykładem dobrze funkcjonującego partnerstwa publiczno-prywatnego. Wszyscy pośrednicy zgadzają się, że szkolenie zawodowe powinno odpowiadać

⁴ www.bwpat.de/ausgabe20/lorig_etal_bwpat20.pdf, in: BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 37

na zapotrzebowanie przemysłu.⁵ Praktyki i inne opcje edukacji uzupełniającej w Niemczech zostały stworzone zgodnie z rynku pracy, a nie w drodze realizacji odgórnie narzuconej polityki. Ostateczna decyzja w kwestii modernizacji leży w gestii danego ministerstwa federalnego oraz w porozumieniu z rządami landów.

Egzaminowanie i certyfikowanie praktykantów i trenerów należy do zadań izb. Jest ono realizowane we współpracy z instytucjami kształcenia zawodowego oraz związkami zawodowymi.

W Niemczech wszystkie podmioty zaangażowane w KiSZ działają zgodnie z zasadą konsensusu. Oznacza to, że tak przeciwstawne sobie podmioty, jak związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców współpracują ze sobą nawet w czasie konfliktów. W konsekwencji powyższego, na przykład, liczba strajków w Niemczech jest niewielka. Gwarantuje to także duże prawdopodobieństwo wypracowania rozwiązań polubownych, które są akceptowane przez wszystkie podmioty uczestniczące w KiSZ, a w związku z tym przekłada się to na silną i produktywną współpracę. Zmiany lub uregulowania także są adaptowane zgodnie z tą zasadą i nie mogą być realizowane wbrew woli partnera społecznego. Minusem tej zasady jest spowolnienie modernizacji systemu KiSZ lub w ostatecznym rozrachunku jej zablokowanie.

1.5 Uczenie się w oparciu o pracę

W Niemczech dualny system KiSZ charakteryzuje się podejściem pedagogicznym, ukierunkowanym na działanie w celu rozwoju całościowej kompetencji zawodowej. Kluczową w tym podejściu jest kompetencja działania zawodowego (na podstawie tej kompetencji instytut BIBB opracował koncepcję uregulowań dla szkoleń).

⁵ Cf. BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 15.

Elementy kompetencji w obrębie działań zawodowych.



6

Źródło: ReferNet Niemcy.

W dużym zakresie szkolenia w przedsiębiorstwach prowadzone są zgodnie z rzeczywistymi wymaganiami oraz w rzeczywistym środowisku roboczym. Dlatego Niemcy są przykładem do naśladowania w zakresie uczenia się w oparciu o pracę.

1.6 Akceptacja społeczna

W Niemczech akceptacja społeczna jest na wysokim, uwarunkowanym historycznie poziomie. Związane jest to z faktem, iż wysoki odsetek Niemców uczył się swojego zawodu w ramach praktyk dualnych. Niezbitym dowodem jest w tym przypadku liczba ośrodków szkolenia praktykantów. W 2013 r. dostępnych było 562 200 ośrodków szkoleń, spośród których 542 500 funkcjonowało w przedsiębiorstwach.⁷

1.7 Problemy/Wyzwania

Nie wszystkie zawody i branże przemysłu wpisują się w koncepcję szkolenia dualnego. W Niemczech są obszary, takie jak służba zdrowia lub edukacja, które nie oferują typowego szkolenia praktykantów, nawet jeżeli elementy systemu dualnego można w nich odnaleźć. System praktyk skupia się przede wszystkim na branży handlowej, przemysłowej, usługowej i rzemieślniczej.

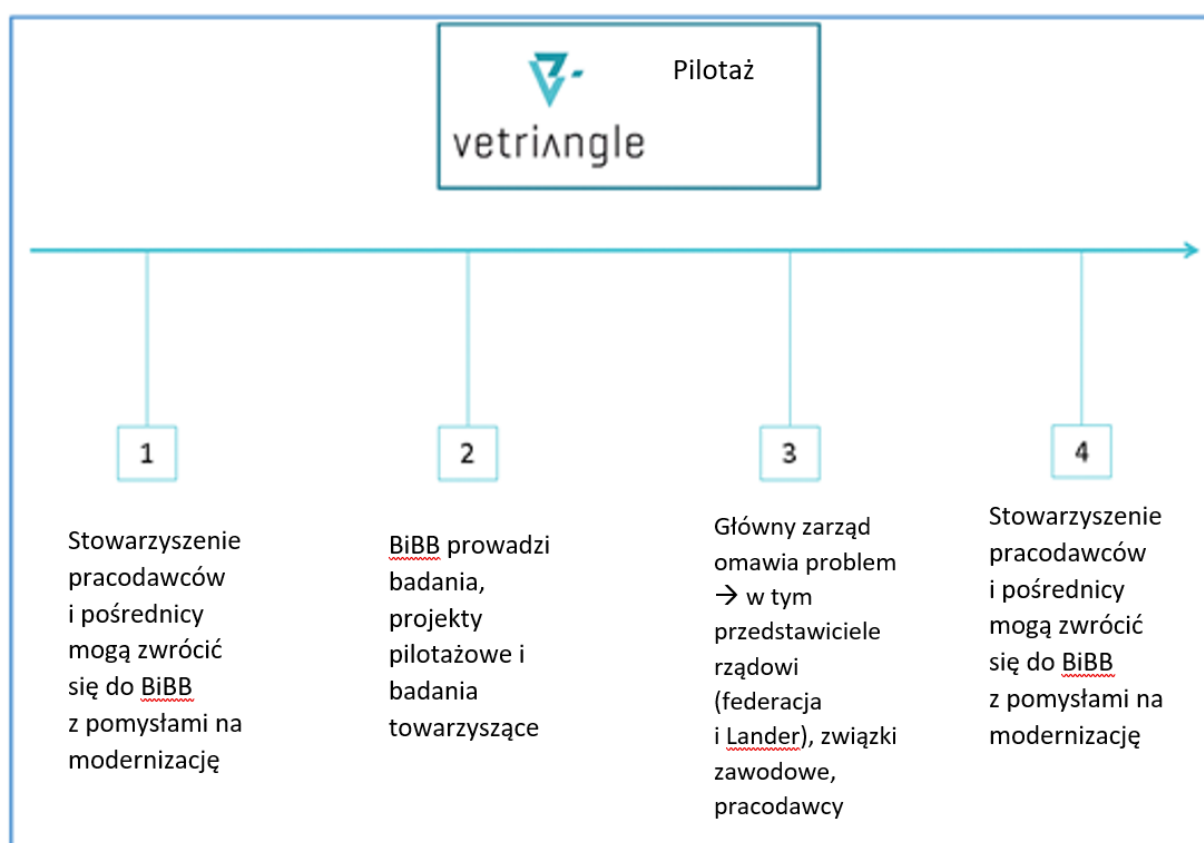
⁶ Hensen, K.A.; Hippach-Schneider, U. (2016). Key competences in vocational education and training – Germany. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_DE_KC.pdf, s. 6.

⁷ Cf. BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014, s. 6.

Z przyczyn demograficznych w przyszłości wzrośnie konkurencja między szkolnictwem wyższym a szkoleniem dualnym.⁸ W konsekwencji niektóre sektory stoją (lub będą stały) przed poważnymi problemami ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych stażystów. Na niektórych obszarach Niemiec występuje problem między zapotrzebowaniem a ofertą, którego nie udało się rozwiązać do dziś.

Kwestia ta może także normować inną naturalną słabość systemu praktyk — współzawodnictwo między chętnymi aplikującymi o przyjęcie na praktykę. Spośród osób aplikujących na praktykę, przedsiębiorstwa wybierają te, które najlepiej odpowiadają ich potrzebom. Kandydaci z niskimi ocenami lub bez certyfikatu potwierdzającego ukończenie szkoły mogą mieć trudności w rozpoczęciu nauki zawodu. Dla takich osób rząd oferuje różne formy wsparcia.⁹

1.8 Pilotaż/Najlepsza praktyka



Źródło: VESBE

⁸ Cf. BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 9.

⁹ Cf. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014, s. 15.

Najlepsze praktyki w Niemczech bez wątpienia obejmują wkład finansowy na pokrycie kosztów edukacji i szkolenia w ramach systemu edukacyjnego.

Celem przedstawienia rzeczywistych przykładów i konkretnych danych liczbowych, instytut BIBB ocenił rok praktyk 2012/2013, poniżej zostały przedstawione dane dotyczące kosztów szkolenia ponoszonych przez przedsiębiorstwa:

W roku praktyk 2012/2013 całkowity koszt szkolenia na praktykanta w przedsiębiorstwie wyniósł średnio 17.933 €. Ten koszt obejmował koszty personelu obsługującego praktykantów i trenerów, jak i koszty wyposażenia, opłaty w izbach, koszty administracyjne, itp. Praktykanci już na etapie swoich praktyk są produktywni i przyczyniają się do generowania zysków przez przedsiębiorstwa. Ich produktywność przelicza się na wartość 12.535 € na praktykanta rocznie. W wyniku tego całkowity średni koszt na praktykanta wyniósł ostatecznie 5.398 €. Zwykle koszty praktyk są traktowane jako inwestycja — w większości przypadków średnio- i długoterminowa. Około 28% praktykantów generuje dochód w okresie szkolenia (szczegółowe dane dostępne są w linku: <https://www.bibb.de/de/11060.php>). Opierając się na łącznej liczbie 1,43 miliona osób odbywających staż w Niemczech opisujące rok praktyk 2012, uzyskuje się następujące wartości: koszty brutto poniesione przez przedsiębiorców wynoszą 25,6 miliarda €, dochody nieco poniżej 17,9 miliarda €. Powoduje to, że koszty netto wynoszą łącznie 7,7 miliarda € za szkolenia opłacone przez przedsiębiorstwa.

To, co jeszcze należy uwzględnić w ocenie inwestycji i kosztów szkolenia w ramach praktyk, to porównanie z kosztami rekrutacji. Jeżeli przedsiębiorstwo zatrudnia wykwalifikowany personel bezpośrednio z rynku pracy, kosztuje go to średnio 8,715 € na pracownika. Tych kosztów można uniknąć, jeżeli przedsiębiorstwo pokrywa swoje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników poprzez szkolenia praktyczne.

Przedsiębiorstwa odgrywają szczególną rolę w odniesieniu do szkolenia i dualnego systemu KiSZ. Poza prowadzeniem wewnątrzfirmowych szkoleń przedsiębiorstwa są także bezpośrednim partnerem kontraktowym dla swoich praktykantów. Należy pamiętać, że tylko jedna piąta przedsiębiorstw zapewnia szkolenia.¹⁰

Korzyści dla przedsiębiorstw z prowadzenia szkolenia dualnego:

- Zabezpieczenie własnego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników;
- Wysoka jakość;
- Wysoka produktywność;
- Przedsiębiorstwo ma bezpośredni wpływ na treści szkolenia i może kształtować prawdopodobnych przyszłych pracowników poprzez szkolenia wewnątrzfirmowe;
- Zwiększona produktywność i innowacyjność, jak i jakościowe usługi i produkty;
- W dłuższej perspektywie wyższy zwrot z inwestycji (ang. ROI — return on investment);

¹⁰ Cf. BIBB, <https://www.bibb.de/de/11060.php>

- Społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. CSR — corporate social responsibility);
- Czas wprowadzania nowych pracowników nie jest tak kosztowny i czasochłonny, jeżeli absolwent praktyk zostanie zatrudniony, ponieważ każdy praktykant może już pochwalić się szerokim zakresem szkolenia w zawodzie, a przedsiębiorstwa bardzo dobrze znają osoby szkolone przez siebie (i na odwrót). Oznacza to oszczędność kosztów ponoszonych na zaangażowanie firm rekruterskich. Ponowne szkolenie jest praktycznie niepotrzebne;
- Przedsiębiorstwo prowadzące szkolenie nie jest zobowiązane do zatrudnienia praktykantów, którzy ukończą prowadzone przez nie praktyki;
- Praktykanci budują własne kompetencje i realizują rzeczywiste zadania;
- Samodzielnie przez przedsiębiorstwo „wychowywani” praktykanci identyfikują się ze swoim pracodawcą i mogą wykazać się lojalnością w czasach kryzysowych.

1.9 Zalecenia

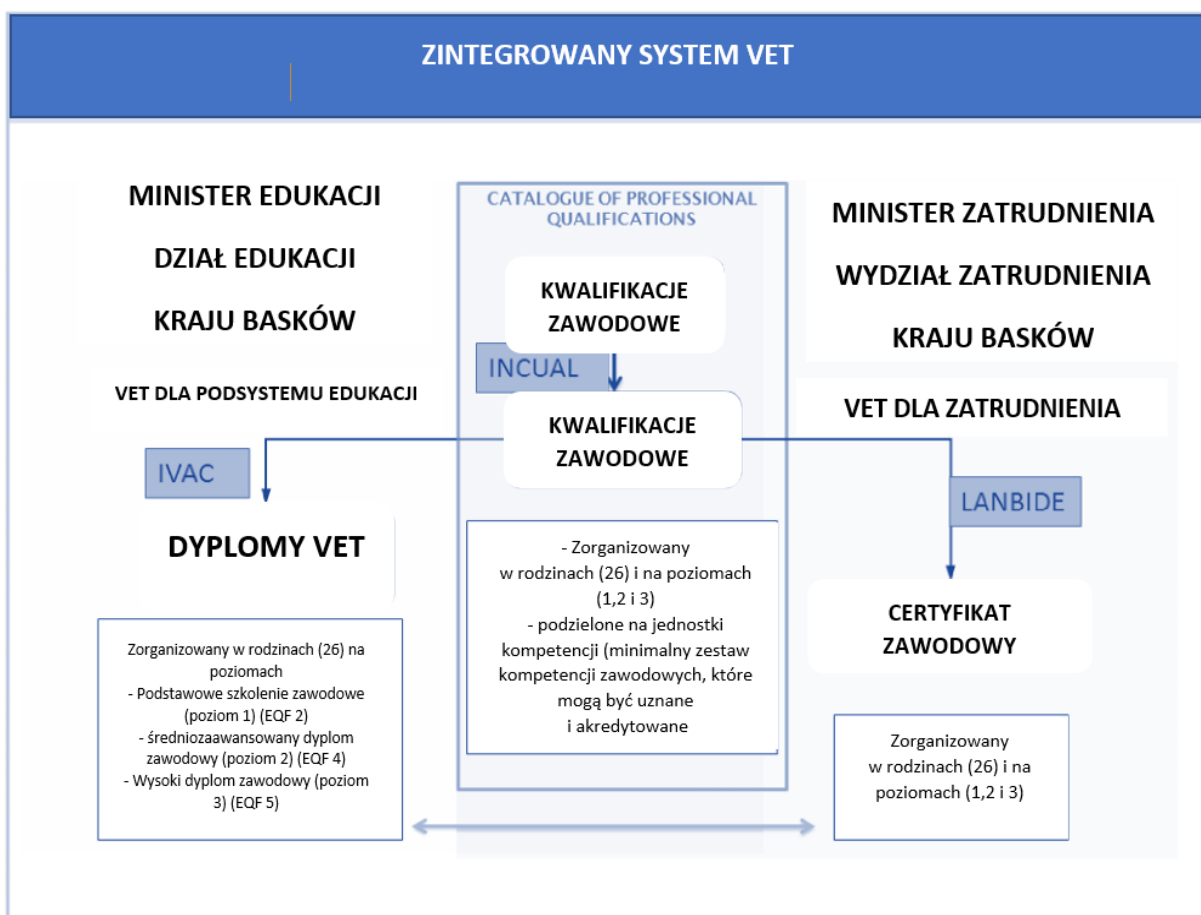
Ogólne:

- W niektórych obszarach systemu użytecznym jest zaadaptowanie praktyk i programów szkolenia dualnego pod kątem podejścia o bardziej modułowym charakterze. Ma to miejsce, na przykład, w przypadku częściowych kursów kwalifikacyjnych lub programów dla określonych grup docelowych.
- Pomimo dobrej reputacji, którą cieszy się szkolenie w praktyce, wśród młodych ludzi przeważają trendy aplikowania na studia wyższe zamiast rozpoczynania praktyk. W przeszłości uruchamiane były kampanie uświadamiające, natomiast aby zatrzymać ten trend niezbędne mogą być dodatkowe działania.
- Środowisko testowe dla nowych treści, programów nauczania i kursów mogłoby stanowić interesujące podejście do szybszych zmian i modernizacji systemu oraz różnych programów nauczania zawodu. Takie podejście mogłoby obejmować testowanie i kursy pilotażowe w porozumieniu ze wszystkimi istotnymi pośrednikami działającymi na poziomie lokalnym.

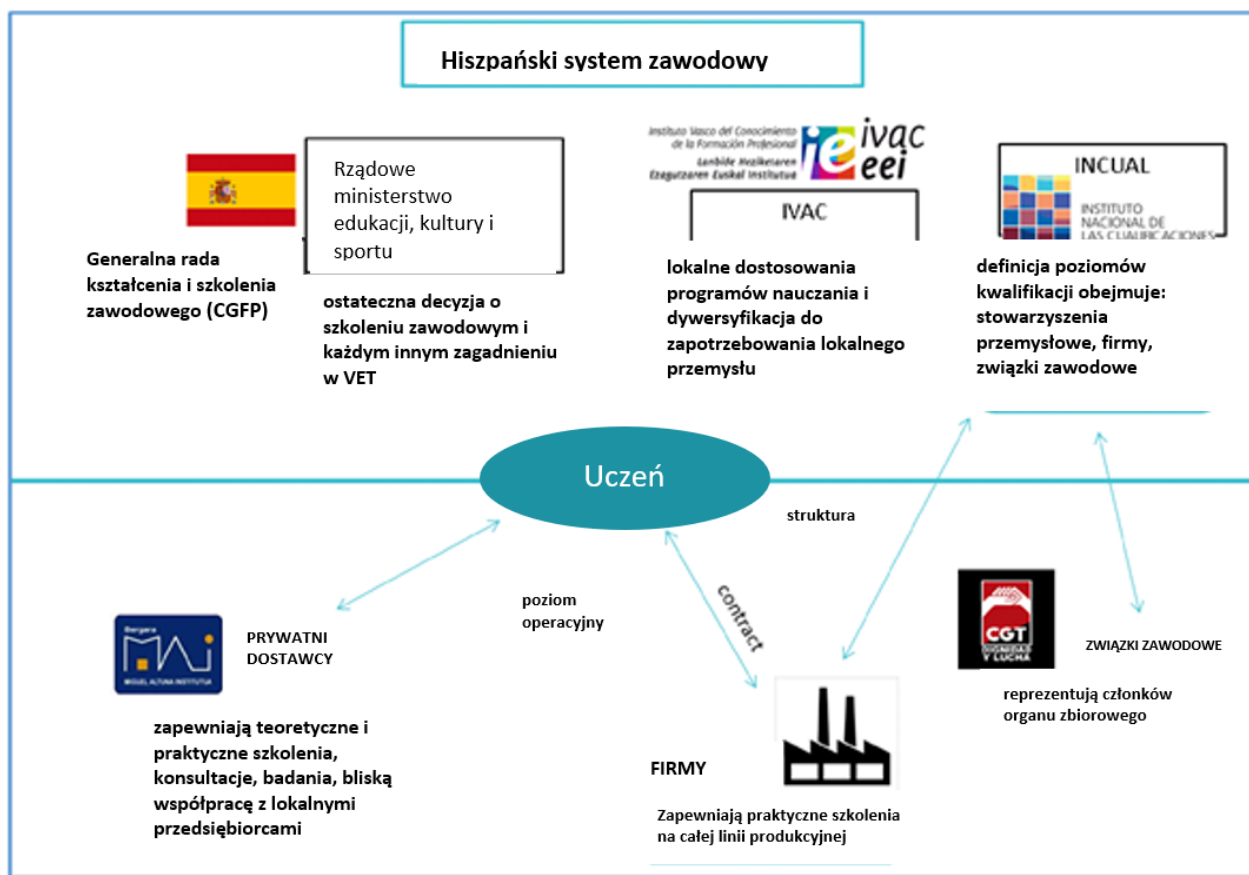
2. HISZPANIA

2.1 Pośrednicy

2.1.1 Przegląd



Źródło: MAI



Źródło: MAI

2.1.2 Informacje szczegółowe

W Hiszpanii istnieją dwa główne podmioty funkcjonujące jako pośrednicy w KiSZ: instytut INCUAL (hiszp. Instituto Nacional de las Cualificaciones) i przedstawicielstwa lokalne. W tym przypadku, w Kraju Basków przedstawicielstwem lokalnym jest instytut IVAC.

Instytut INCUAL wypełnia rolę swoistego obserwatora w odniesieniu do całościowego systemu edukacji, zapewnienia jakości, szkoleń oraz nowych narodowych norm zawodowych. Instytut INCUAL został utworzony Dekretem Królewskim 375/1999 z dnia 5 marca 1999 r. Jest to podmiot o charakterystyce technicznej, cieszący się możliwościami i niezależnością, który wspiera hiszpańską radę ogólną na rzecz edukacji i szkoleń zawodowych celem wypełnienia zadań określonych w narodowym systemie kwalifikacji oraz edukacji i szkoleń zawodowych (znanym w Hiszpanii jako SNCFP). System ten z kolei jest podmiotem odpowiedzialnym za definiowanie nowych kwalifikacji. Aby utworzyć nową kwalifikację, instytut INCUAL dysponuje własnymi uregulowaniami i metodami komunikowania i pozyskiwania informacji od przedsiębiorstw i stowarzyszeń branżowych (Kwestionariusz, MAI, s. 2). Instytut INCUAL nie jest w najprostszym ujęciu pojedynczym pośrednikiem, ale współpracuje także ze stowarzyszeniami przemysłowymi, przedsiębiorstwami i związkami zawodowymi w formie 26 grup roboczych dla 26 sektorów zawodowych. Każdy podmiot zaangażowany może wносить

własny wkład i wyrażać zapotrzebowanie, jeżeli zostaną wprowadzone nowe kwalifikacje. Należy pamiętać, że wszystkie decyzje są podejmowane przez podmioty rządowe i instytucje działające w obszarze KiSZ. Przedsiębiorstwa i inne podmioty zaangażowane mogą wnosić własny wkład, komunikując zapotrzebowanie i sugestie; niemniej jednak ostateczna decyzja jest podejmowana przez rząd centralny. Oczywiście dużym przedsiębiorstwom jest łatwiej zwrócić na siebie uwagę i zostać włączonym w proces podejmowania decyzji. Na poziomie regionalnym instytut IVAC jako regionalna agenda rządowa, jest odpowiedzialny za dostosowanie i dywersyfikację w regionie Kraju Basków, jednak nie wolno mu tworzyć nowych kwalifikacji bez aprobaty instytutu INCUAL.

Przykładowo, instytut INCUAL może przedłożyć narodową normę kwalifikacyjną w zakresie mechatroniki, która to może zostać dostosowana do kontekstu regionalnego oraz wymogów dla przedsiębiorstw działających na rynku lokalnym.

Przedstawiciele związków zawodowych biorą udział tylko w pracach wspomnianych wcześniej grup roboczych instytutu INCUAL, kiedy definiowana jest nowa kwalifikacja. W porównaniu do niemieckiej „zasady konsensusu” w Hiszpanii nie ma tak jasno określonego konsensusu między związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców w odniesieniu do ogólnego wsparcia przemysłu i dualnego systemu KiSZ. Związki zawodowe jako pośrednicy nie są bezpośrednio zaangażowane w proces szkolenia i odgrywają rolę tylko wtedy, gdy praktykanci znajdują zatrudnienie jako pracownicy. Jednym z głównych obszarów ich odpowiedzialności jest zapewnienie, że nie występuje zjawisko dumpingu płac, a praktykanci nie wykonują takiej samej pracy, jak w pełni przeszkolony i wykwalifikowany personel. Wpływ i rola związków zawodowych jako pośredników jest jedną z kwestii, które mogą zostać poddane usprawnieniom w porównaniu do Niemiec oraz innych systemów partnerskich.

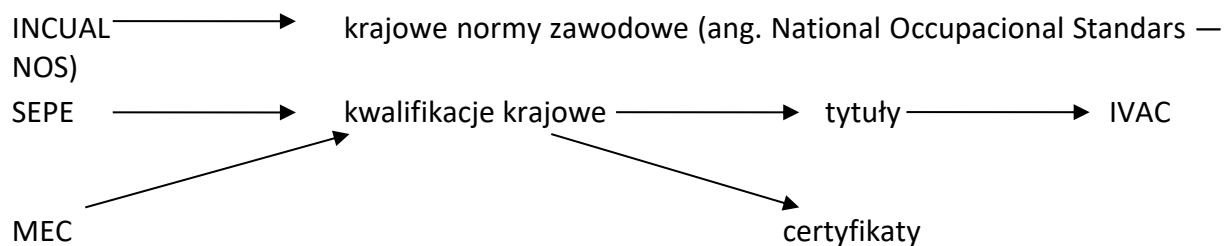
Podmioty świadczące usługi szkolenia zawodowego wypełniają rodzaj roli pomostowej między przedsiębiorstwami i podmiotami decyzyjnymi w strukturze rządu.

Egzaminy są prowadzone przez osoby trenujące. Istniejące izby nie są dostatecznie zapoznane z systemem dualnym, aby stanowić o zmianie i dlatego nie mogą być porównywane ze swoimi niemieckimi odpowiednikami.

System dualny w hiszpańskim systemie KiSZ jest zarządzany przez podmioty zarządzające, w których gestii pozostają kwestie pracy i edukacji, a nie przez agentów społecznych.

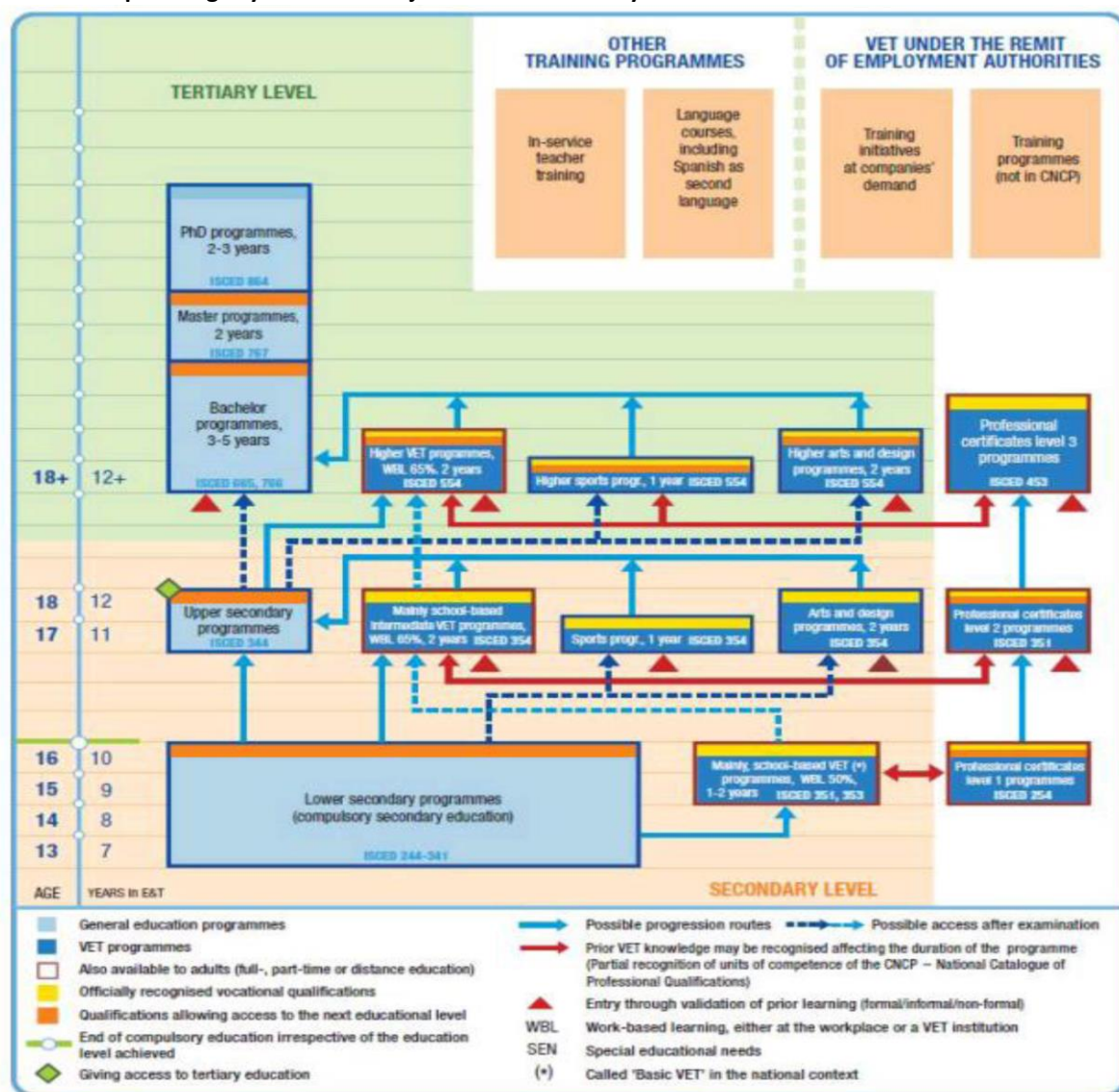
Generalna Rada Kształcenia Zawodowego jest ciałem doradczym w kwestiach KiSZ. Wraz z innymi głównymi podmiotami, np. przedsiębiorcami, rada może wysuwać propozycje profili szkoleniowych w 26 grupach/branżach zawodowych. Standardy zawodowe i odpowiednie regulacje są określone w Krajowym Katalogu Kwalifikacji Zawodowych (hiszp. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales — CNCP)¹¹ prowadzonym przez instytut INCUAL.

¹¹ Cf. ReferNet Spain: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014, s. 4



2.2 Szkolenie

Schemat hiszpańskiego systemu edukacji i szkoleń zawodowych.



Adnotacja: ISCED -P 2011. Poziomy EQF nie zostały jeszcze zdefiniowane

Źródło: Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) i ReferNet Hiszpania

Typowy program szkolenia dualnego jest realizowany przez dwa lata i obejmuje komponenty teoretyczne i praktyczne w szkołach KiSZ, jak i realizację ekwiwalentnych treści w ramach zatrudnienia w przedsiębiorstwach w niepełnym wymiarze godzin.

We wrześniu 2014 r. uchwalono nowe prawo (prawo edukacyjne — LOMCE), które także wprowadzało uregulowania w odniesieniu do nowego poziomu szkolenia zawodowego (podstawowe KiSZ). Nowy poziom został stworzony z myślą o 15-letnich uczniach, którzy ukończyli trzeci rok nauki w ramach obowiązkowego drugiego stopnia edukacji. Skutkiem szkolenia jest uznanie oficjalnych kwalifikacji i zapewnienie dostępu do pośrednich programów KiSZ.¹²

2.2.1 Kto trenuje?

W hiszpańskim systemie szkoleń wewnątrzfirmowych funkcjonuje wiele dobrze wyposażonych szkół praktycznej nauki zawodu. W tym kontekście należy podkreślić daleko posuniętą — w zakresie pedagogicznym, organizacyjnym i administracyjnym — autonomię podmiotu świadczącego usługi edukacyjne i szkoleniowe.¹³ Podmioty świadczące usługi KiSZ tworzą środowiska do pracy i nauki, które są bardzo zbliżone do rzeczywistych linii produkcyjnych. W tym celu istnieją warsztaty, laboratoria i wyposażenie do szkolenia w konkretnych zawodach, aby umożliwić także realizację praktycznego komponentu szkolenia. W przeciwnym wypadku podmioty świadczące usługi KiSZ poszukują przedsiębiorstw do nawiązania ścisłej współpracy, celem wykorzystania firmowego wyposażenia i zakładów do prowadzenia szkoleń. Wynikowa mieszanka szkolenia teoretycznego i praktycznego realizowanego przez podmioty świadczące usługi KiSZ pokrywa ponad 60% programów szkoleniowych.¹⁴ Szkolenie firmowe jest zwykle postrzegane jako pozwalające na zdobycie doświadczenia w środowisku rzeczywistych procesów produkcyjnych. Takie szkolenie pokrywa około jedną trzecią każdego programu szkoleniowego w dualnym systemie szkoleń zawodowych. Uwzględniając fakt, iż podstawowe treści praktyczne są realizowane w szkołach KiSZ, to z kolei przedsiębiorstwa zapewniają rzeczywiste szkolenie praktyczne na liniach produkcyjnych. Oba obszary uzupełniają się wzajemnie, dlatego realizowane są wszystkie treści w ramach indywidualnych harmonogramów. Wiąże się to, jednakże z wielkim zaangażowaniem nadzorującego podmiotu świadczącego usługi KiSZ. Dodatkową komplikację stanowi fakt, iż nie wszyscy uczniowie uczestniczą w systemie dualnym. Realizacja programu może odbywać się równolegle lub sukcesywnie względem szkolenia praktycznego w szkołach KiSZ. Podobnie jak w Niemczech, praktykanci podpisują umowy, a pensje są wypłacane przez

¹² Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 22

¹³ Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 22

¹⁴ Cf. ReferNet Spain: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014, s. 8.

przedsiębiorstwa. Także to przedsiębiorstwa opłacają swoich wewnątrzfirmowych trenerów.

Z powodu powolnej modernizacji krajowych programów nauczania przez instytut INCUAL, przedsiębiorstwa przekazują informacje o swoich zapotrzebowaniach do lokalnych podmiotów świadczących usługi KiSZ i opracowują specjalne programy szkoleniowe. Zwłaszcza na początku rozwoju nowych kursów szkoleniowych i programów nauczania komunikacja między przedsiębiorstwami jest bardzo rozwinięta. W związku z tym najwięcej informacji o modernizacji i potrzebach zgłaszanych przez przemysł jest wymienianych na poziomie lokalnym i regionalnym. Współpraca między tymi pośrednikami jest formalizowana w drodze umów o współpracy. Współpraca funkcjonuje także w odwrotnym kierunku, jeżeli podmioty świadczące usługi szkoleniowe dostosowują swoje programy, kiedy występuje zapotrzebowanie na dodatkowe szkolenia dla uczniów w przedsiębiorstwach. Takie dodatkowe szkolenia są czasami włączane w ramy treści zasadniczych, celem dostosowania programów do realnych potrzeb przemysłu i celem zagwarantowania aktualności treści szkoleń. Przedsiębiorstwa czerpią korzyści ze szkoleń, a jednocześnie podmioty świadczące usługi KiSZ mają możliwość uwzględnić nowoczesne wyposażenie i maszyny w swoich programach, co dla obu pośredników może stanowić synergię przynoszącą obopólne korzyści.

W odniesieniu do personelu trenującego w Hiszpanii istnieje jasny rozdział między nauczycielami w szkołach zawodowych i personelem przedsiębiorstwa realizującym praktyczną naukę zawodu. Większość nauczycieli w szkołach KiSZ posiada dyplomy uniwersyteckie, natomiast nie ma takiego wymogu dla instruktorów w przedsiębiorstwach lub personelu prowadzącego praktyczną naukę zawodu. W tej kwestii przedsiębiorstwa mają wolną rękę w podejmowaniu decyzji odnośnie do tego, kto będzie szkolił praktykantów na linii produkcyjnej. Firma może wybierać według doświadczenia zawodowego lub odpowiednich stopni uniwersyteckich w zależności od tego, które kwalifikacje i umiejętności są oceniane wyżej. Cały czas hiszpański system KiSZ nie jest uregulowany w kwestii obowiązku posiadania przez personel trenujący określonego wykształcenia lub umiejętności. Ponadto, nie ma wymogu posiadania określonego przygotowania pedagogicznego lub dydaktycznego.

Rzadkim przypadkiem w Hiszpanii jest także współpraca między przedsiębiorstwami we wspólnej realizacji programów szkoleniowych.¹⁵ Jest to zjawisko niezwykle z uwagi na istnienie na poziomie lokalnym wymiany i komunikacji informacji o szkoleniach i potrzebach z podmiotami świadczącymi usługi KiSZ. Potencjał dla współpracy powinien być oczywisty przynajmniej dla podmiotów świadczących usługi KiSZ, ponieważ znają one różne potrzeby rynku.

W odniesieniu do współpracy i networkingu zasadnicze uregulowania prawne odnośnie do kwalifikacji i szkolenia zawodowego pozwoliły stworzyć sieć centrów KiSZ, których zadaniem jest poprawa jakości i harmonizacja programów szkoleniowych. Sieć składa się z:

- centrów szkolenia zawodowego,
- publicznych i prywatnych szkół,

¹⁵ Additional Input MAI, Skype Interview, min. 57

- krajowych centrów referencyjnych,
- krajowych centrów zatrudnienia (mogą być prowadzone przez niezależne stowarzyszenia),
- prywatnych centrów akredytowanych przez krajowy podsystem zatrudnienia.¹⁶

Dostępne są różne rodzaje szkoleń:

- Szkolenia prowadzone przez przedsiębiorstwa i szkolenia indywidualne są w pełni lub częściowo finansowane ze środków publicznych, jako zachęta do spełnienia określonych potrzeb szkoleniowych wyrażanych przez przedsiębiorstwa i pracowników.
- Modułowe programy szkoleniowe (np. dla bezrobotnych), które prowadzą do uzyskania certyfikatów potwierdzających częściowe kwalifikacje zawodowe. Typy subwencjonowanych szkoleń obejmują:
 - programy szkoleniowe dla bezrobotnych,
 - programy szkoleniowe dla pracowników,
 - programy szkoleniowe dla grup ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i osób poszukujących pracy,
 - programy szkoleniowe dla bezrobotnych, które obejmują sukcesywne działania związane z pośrednictwem pracy.
- Umowy na szkolenie i praktyki (model dualny), które łączą praktyczną naukę zawodu z rzeczywistym szkoleniem zawodowym i dualnym KiSZ.¹⁷

2.2.2 Grupa docelowa

Poza typową grupą docelową obejmującą absolwentów szkół drugiego stopnia istnieją także specjalne programy szkoleniowe (jako część wymienionych powyżej programów „edukacji dla dorosłych”) dla osób pełnoletnich, które nie posiadają kwalifikacji na poziomie drugiego stopnia edukacji. Te rozwiązania mają służyć pomocą w zdobyciu dalszych certyfikatów potwierdzających kompetencje edukacyjne.¹⁸

2.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja

Jak zostało to już wspomniane, w Kraju Basków programy nauczania są zwykle rozwijane przez instytut IVAC w sposób odbiegający od ustalonego minimalnego zakresu programu nauczania (poziom krajowy). Dostosowywanie i modernizacja programów nauczania są procesami bardzo powolnymi, a rozwój nowych kwalifikacji i programów może trwać nawet trzy lata. Instytut INCUAL jest dodatkowo odpowiedzialny za badania w zakresie KiSZ. Lokalne podmioty świadczące usługi KiSZ mogą wspierać działania badawcze i często są bardziej efektywne w odniesieniu do lokalnego zapotrzebowania, zgłaszanego przez przemysł oraz luk kwalifikacyjnych.

¹⁶ Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 331

¹⁷ Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 32

¹⁸ Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 22

Poza zapotrzebowaniem przemysłu na modernizację, swoje oczekiwania w odniesieniu do określonych obszarów i grup zgłaszać mogą także jednostki rządowe. Zapotrzebowanie może obejmować programy szkoleniowe dla określonych grup docelowych, np. osób niepełnosprawnych lub bezrobotnych, ponieważ przemysł w takich obszarach może nie zgłaszać zapotrzebowania. W rezultacie jednostki rządowe są zainteresowane dużym zaangażowaniem przedsiębiorstw w system dualny celem ograniczenia bezrobocia wśród młodych. Aby to osiągnąć, dostępne są ulgi podatkowe i umowy społeczne dla przedsiębiorstw, które prowadzą szkolenia.

2.4 Uczenie się w oparciu o pracę

Około jedna piąta wszystkich uczniów jest szkolona w ramach programów dualnych. Jednak nawet zwykłe programy szkoleniowe obejmują treści praktyczne, elementy uczenia w oparciu o pracę i działanie oraz 360 godzin praktyki w przedsiębiorstwach. Także podmioty świadczące usługi KiSZ coraz bardziej poznają wartość szkolenia praktycznego i przenoszą ciężar na metody i treści oparte na pracy i działaniu.

Często w ramach programów szkolenia obecny jest naturalny udział uczenia się w oparciu o pracę, ponieważ przedsiębiorstwa zatrudniają trenerów, aby tworzyć programy szkoleniowe skrojone dokładnie pod ich potrzeby.¹⁹

2.5 Akceptacja społeczna

Na chwilę obecną zachodzą zmiany w akceptacji społecznej dla KiSZ. Z zasady i z uwagi na uwarunkowania historyczne w Hiszpanii nie jest ona wysoka, ponieważ większość osób celuje w zdobycie wyższego wykształcenia.²⁰ W ostatnich 5–10 latach zaszła zauważalna zmiana w akceptacji społecznej. Ludzie zauważają, iż KiSZ może nieść ze sobą większe szanse na zatrudnienie przy porównywalnej pensji w porównaniu do wyższego wykształcenia. Powyższe stwierdzenie jest prawdziwe także w przypadku przedsiębiorstw, nawet jeżeli system dualnego KiSZ jest nadal „nowym” podejściem dla większości z nich. Można to obserwować na przykładzie zwiększającej się liczby praktykantów uczestniczących w szkoleniach dualnych, większej liczby podmiotów świadczących usługi KiSZ oraz rosnącego udziału przedsiębiorstw w szkoleniach.²¹ Dlatego dla najważniejszych partnerów pośredniczących świadomość KiSZ nie jest problemem. Jedynym spośród ważnych podmiotów, który jeszcze nie dostrzega wartości systemu dualnego KiSZ oraz szkoleń praktycznych jako całości są wspomniane wcześniej związki zawodowe.

¹⁹ Cf. ReferNet Spain: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014, s. 6.

²⁰ Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), iMOVE: Training – Made in Germany: marktstudie Spanien. Für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2016, s. 9, 24

²¹ Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), iMOVE: Training – Made in Germany: marktstudie Spanien. Für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2016, s. 25

W ostatnich latach akceptacja społeczna KiSZ uległa poprawie; decyzja o przystąpieniu do programu staje się popularnym wyjściem po zakończeniu edukacji drugiego stopnia.²² W tym kontekście należy nadmienić także, że gospodarka Hiszpanii nadal otrząsa się z kryzysu gospodarczego 2008 r. Stopa bezrobocia jest nadal bardzo wysoka i sięgała w 2015 r. 45,5% w grupie osób młodych.²³ Dowodem na tę zmianę może być także wzrastająca waga szkolenia praktycznego dla nowych nauczycieli.²⁴

2.6 Problemy/Wyzwania

Niepodważalne znaczenie dla dualnego systemu praktycznego KiSZ w systemie hiszpańskim ma silne ukierunkowanie na indywidualny nadzór i monitorowanie praktykantów. Dla każdego ucznia przygotowany jest niezależny harmonogram i każdy przechodzi indywidualną ocenę. Może to stwarzać problemy z oceną i certyfikacją oraz wiąże się z wielkim wysiłkiem dla podmiotów świadczących usługi KiSZ. Dlatego podejmowane są próby rozwinięcia bardziej zestandaryzowanych metod oceny, aby ograniczyć wysiłki, które muszą być wkładane w nadzór. Zwiększa to oczywiście całościową złożoność hiszpańskiego (dualnego) systemu KiSZ. Dodatkowymi czynnikami są: duża różnorodność treści z zakresu szkolenia praktycznego w przedsiębiorstwach zgodnie z określonymi obszarami operacyjnymi oraz poświęcenie trenerów wewnątrzfirmowych na rzecz roli jako instruktorów i mentorów dla uczniów.

Jako całość system edukacyjny jest finansowany w większości przez państwo (80%); pozostałe 20% jest pokrywane przez podmioty prywatne. Należy zauważyć, że nakłady prywatne to w większości środki rodzinne, inwestowane w edukację dzieci, a nie inwestycje przedsiębiorstw.²⁵

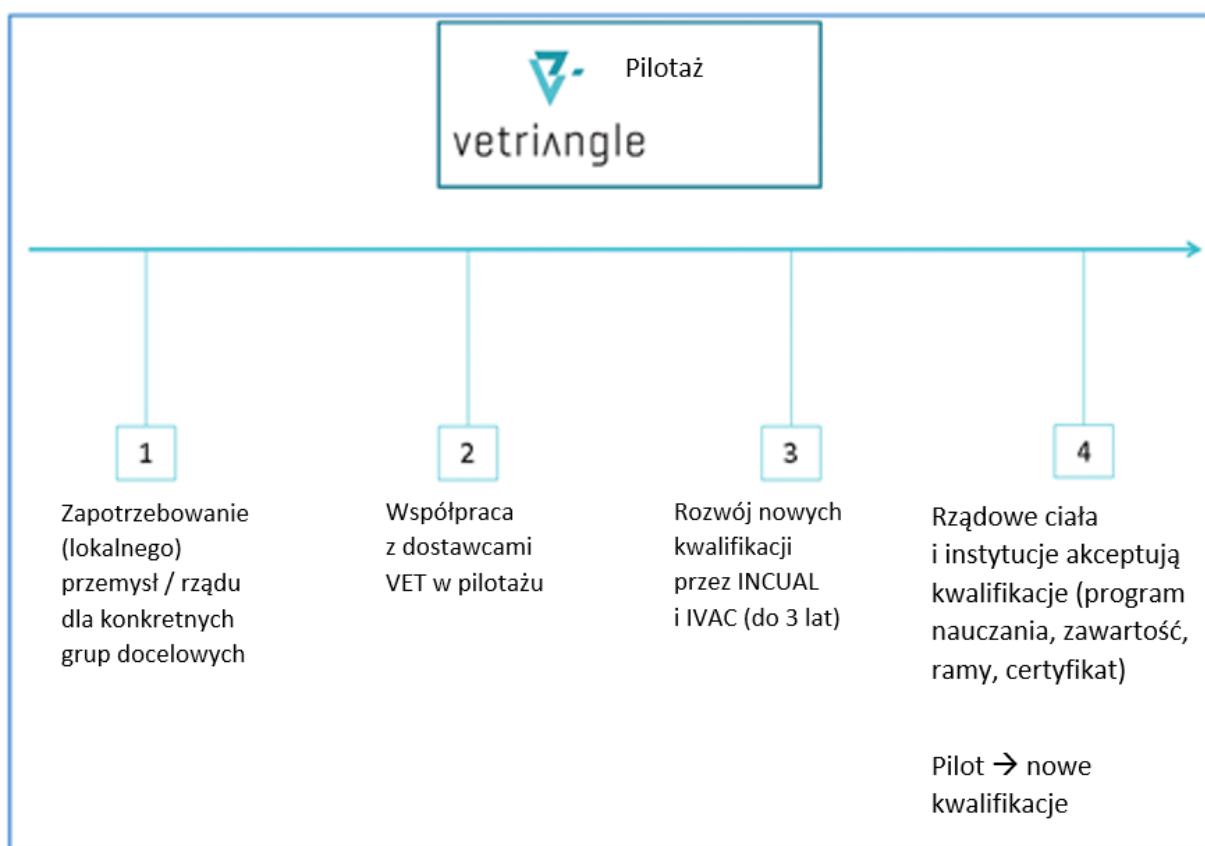
²² Cf. Spain: VET in Europe: Country report 2014, s. 22

²³ Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), iMOVE: Training – Made in Germany: marktstudie Spanien. Für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2016, s. 11

²⁴ Cf. Servicio Público de Empleo Estatal (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Spain. Cedefop ReferNet thematic perspectives series, s. 7

²⁵ Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), iMOVE: Training – Made in Germany: marktstudie Spanien. Für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2016, s. 52

2.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka



Jako przykład można podać niektóre programy pilotażowe i programy szkolenia specjalistycznego, realizowane poza oficjalnym systemem kwalifikacji. Zostały one zapoczątkowane w formie ścisłej współpracy między korporacjami i podmiotami świadczącymi usługi KiSZ. Programy te obejmują bardzo specyficzne i innowacyjne programy nauczania, które są bezpośrednią odpowiedzią na określone zapotrzebowanie przedsiębiorstw. W takich wyjątkach certyfikacja może być skomplikowana, z powodu wysokiego poziomu specjalizacji. Jeżeli przedsiębiorstwo jest na tyle duże, że może szkolić wielu praktykantów i jest istotnym ważnym przemysłowym podmiotem zaangażowanym, certyfikacja jest zwykle akceptowana przez jednostki rządowe. W rezultacie absolwenci mają możliwość aplikowania do innych przedsiębiorstw i instytucji, nawet uwzględniając ich szczególne treści szkoleniowe. To podejście mogłoby być dobrą praktyką w zakresie szybszych reakcji jednostek rządowych na potrzeby szkoleniowe podmiotów przemysłowych i określone branżowe programy szkoleniowe. Przykładem mogłyby być specjalistyczne programy szkoleniowe, np. w zakresie mechatroniki, dla węższych specjalizacji, jak np. mechatronicy samochodowi.

Przykładem najlepszej praktyki hiszpańskiego partnera projektu, instytut MAI, jest specjalistyczny program dla projektantów procesów roboczych. Ten program jest oparty na zapotrzebowaniu przedsiębiorstw i jest rozwijany w ramach programu dualnego szkolenia. Jest prowadzony przez jeden rok (900 godzin) dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Podmioty świadczące usługi KiSZ w obrębie tej kooperatywy realizują działania administracyjne, np. kontaktowanie się i komunikowanie z instytutem IVAC oraz przygotowywanie nowych materiałów do nauki. W sumie

25 przedsiębiorstw przeprowadziło szkolenia personelu i trenerów. Treści i szczegóły zostały określone we współpracy ze szkołami i przedsiębiorstwami. Program szkoleniowy jest sukcesem, ponieważ łączy bliską współpracę przedsiębiorstw i instytutu MAI z zapotrzebowaniem na określone treści, które przełożą się na dobre szanse zatrudnienia dla absolwentów.

2.8 Zalecenia

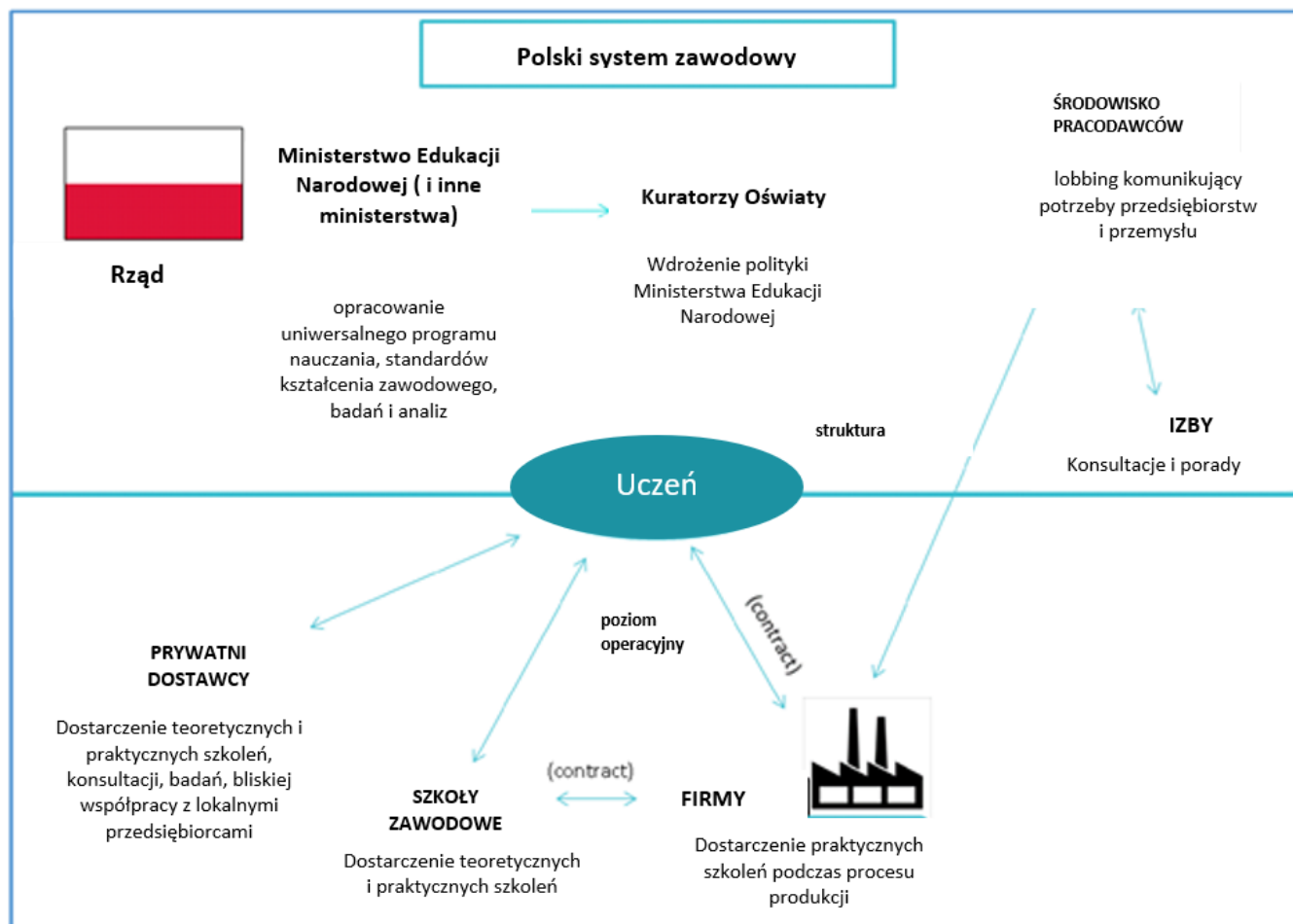
Ogólne

- Akceptacja/rozwój niektórych wytycznych lub wyników nauczania w obrębie kursów. Mogłoby to obejmować większą część uczenia w oparciu o kompetencje i oznaczałoby mniejsze wysiłki administracyjne i wysiłki na rzecz wsparcia podmiotów świadczących usługi KiSZ. Wówczas uczniowie wymagałoby tyle samo indywidualnego wsparcia, ile otrzymują go teraz. Zestaw NetWBL tworzy przewodnik po szkoleniach, który został przygotowany dla wewnątrzfirmowych trenerów:
<http://www.WBL-toolkit.eu/site/toolkit/listoftools/database/477.html>,
<http://www.dualvet.eu/Productos.asp>
- Zachętą dla przedsiębiorstw do wdrażania praktyk i szkolenia dualnego będzie zwiększenie ulg podatkowych.
- Związki zawodowe i przedsiębiorstwa powinny bardziej angażować się w kwestie powiązane ze szkoleniami i działać jako pośrednicy.
- Organizacja szkoleń w przedsiębiorstwach obejmujących uczestnictwo w rzeczywistych łańcuchach produkcyjnych powinna zostać w miarę możliwości zwiększona.
- Dalsza promocja szkolenia dualnego, uczenia się w oparciu o pracę i modeli praktyk.
- Należy rozwinąć bardziej elastyczne programy nauczania. Bądź — co najmniej — programy nauczania z treściami o elastycznym charakterze, które można zaadoptować w lokalnym kontekście i dla lokalnych potrzeb.
- Szersza współpraca między przedsiębiorstwami i podmiotami świadczącymi usługi KiSZ. W idealnym kształcie taka współpraca mogłaby zostać zinstytucjonalizowana jako nowe zadanie dla instytutu IVAC.

3. Polska

3.1 Pośrednicy

3.1.1 Przegląd



Źródło: KPT

3.1.2 Informacje szczegółowe

W Polsce rolę pośredników w systemie KiSZ mogą pełnić poniższe organizacje i instytucje:

- izby,
- rząd — Minister Edukacji Narodowej,

- władze lokalne,
- przedsiębiorstwa/fabryki,
- stowarzyszenia pracodawców,
- podmioty nadzorujące proces edukacji.

Izby jako pośrednicy nie szczycą się już taką reputacją, jak w latach 50. XX w. w czasie rozwoju przemysłowego. Ich głównym zadaniem jest szkolenie rzemieślników oraz certyfikowanie praktykantów jako majstrów/czeladników. Ponadto izby są reprezentantami sektora rzemieślniczego i jego interesów. Główne działania obejmują doradztwo, marketing i pomoc w szkoleniach (np. tworzenie i prowadzenie centrów doradczych, edukacyjnych i promocji gospodarczej). Certyfikacja jest swoista dla każdego zawodu i uczniowie muszą płacić za egzaminy. Związek Rzemiosła Polskiego jako organizacja pracodawców reprezentująca sektor małych i średnich przedsiębiorstw bierze udział w dialogu społecznym.

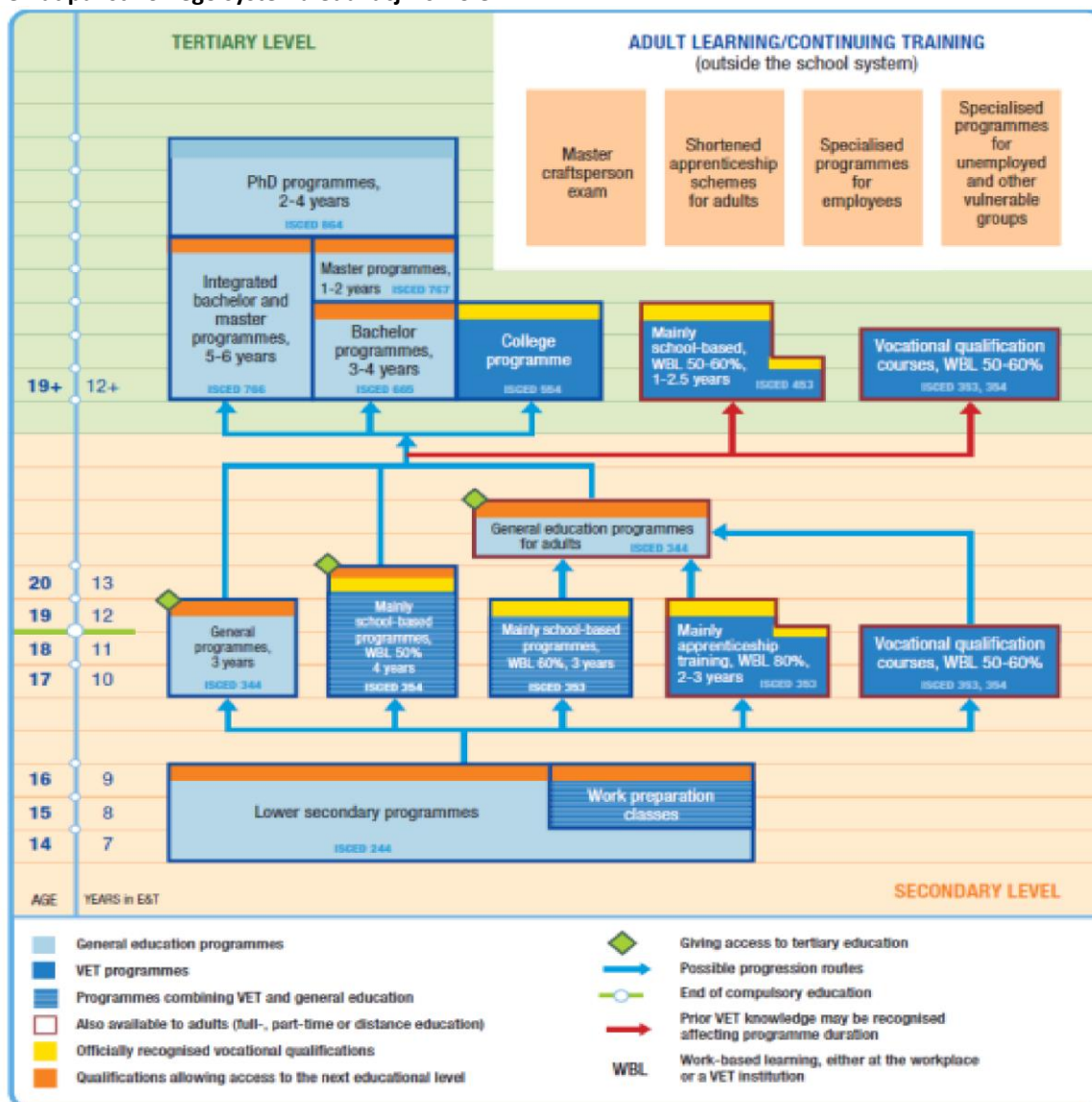
Podmioty nadzorujące proces edukacji są odpowiedzialne za nadzór pedagogiczny na poziomie regionalnym. Jako przedstawicielstwa samorządów są powoływane i nadzorowane przez wojewodów podlegających prezesowi Rady Ministrów. Są także odpowiedzialne za poprawną implementację polityki Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz stosownych ustaw, uregulowań i rozporządzeń. Nadzorują one szkoły publiczne i niepubliczne w kwestiach pedagogicznych.²⁶

W Polsce obowiązujące dla systemu edukacji prawo jest określane przez rząd. Związki zawodowe bronią praw pracowników, ale nie mają wpływu na krajowy system edukacyjny.

²⁶ Cf. Polish EURYDICE Unit: The system of Education in Poland, Warsaw, 2012, s. 16

3.2 Szkolenie

Schemat państwowego systemu edukacji i szkoleń.

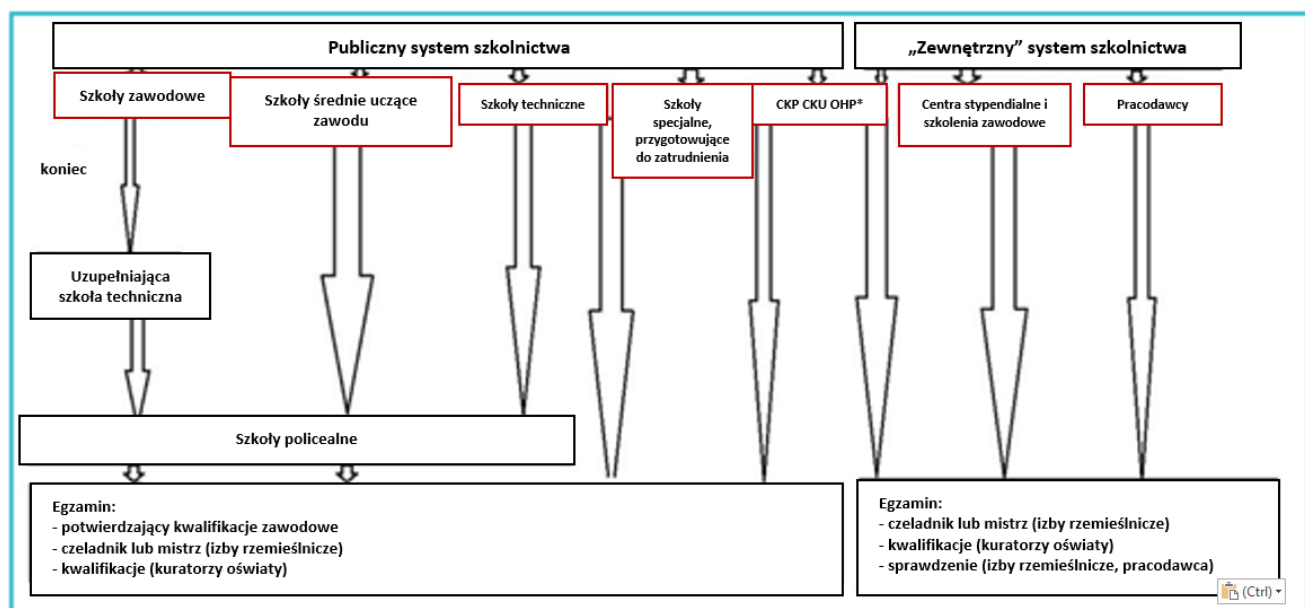


Adnotacja: ISCED-P2011.

Źródło: Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) i ReferNet Polska.

3.2.1 Kto trenuje?

W Polsce działają różni trenerzy:



Źródło: KPT

Zasadnicza polityka systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest zarządzana przez departamenty regulacyjne odpowiedzialne za edukację oraz edukację i pracę. Kształcenie zawodowe w Polsce jest realizowane w szkołach i jednostkach uzupełniających.

Publiczne:

- publiczna szkoła zawodowa,
- pozaszkolne formy szkolenia zawodowego:
- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) — młodzi ludzie/studenci;
- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) — dorośli;
- Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (ODDZ) — dorośli.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) — jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra pracy. Ochotnicze Hufce Pracy świadczą niepełnoletnim, którzy ukończyli 15 rok życia, usługi w zakresie zapobiegania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu oraz zatrudnienia.

Ponadto, wszyscy pracodawcy mogą samodzielnie poddawać swoich pracowników szkoleniom lub szkoleniom powtórным. Ta opcja wsparcia obejmuje głównie programy na drugim poziomie edukacji i podyplomowe. W większości wypadków jest realizowana w formie krótkich kursów. Oferty są skrojone dla określonych profesji i potrzeb szkoleniowych. Poza taką ofertą dla pracowników istnieją także kursy przygotowawcze dla uczniów w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw działających w branży rzemieślniczej. W tym zakresie małe i średnie przedsiębiorstwa współpracują ze szkołami i oferują treści praktyczne, które uzupełniają treści teoretyczne realizowane przez szkoły. Z uwagi na fakt, iż szkoły są

zaangażowane w te działania, ich realizacja jest prowadzona poza regularnym systemem szkolnym.²⁷

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu powinni posiadać odpowiednie wykształcenie w zawodzie kierunkowym oraz przygotowanie pedagogiczne. Nauczyciele powinni także posiadać udokumentowane doświadczenie zawodowe. Długość okresu próbnego zależy od posiadanego stopnia naukowego. Może wahać się w przedziale 3–6 lat.

Przykład: Nauczyciel, który ukończył szkołę zawodową może być trenerem praktycznej nauki zawodu, pod warunkiem, iż dysponuje czteroletnim doświadczeniem zawodowym. Po ukończeniu technikum lub politechniki wystarczający okres próbny to 3 lata. Jeżeli dana osoba ukończy inną specjalizację (niemającą nic wspólnego z profesją, której chce nauczać), może rozpocząć nauczanie po upływie 6 lat zatrudnienia w konkretnym zawodzie.

W Polsce dostępne są różne opcje szkoleń mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych wszystkich nauczycieli, aby personel był odpowiednio wyedukowany i otwarty na nowe technologie. Poprzez szkolenia i współpracę z innymi organizacjami nauczyciele wiedzą, jakie umiejętności są potrzebne na rynku pracy i mogą bardziej efektywnie edukować i przygotowywać młodzież do pracy.

3.2.2 Grupa docelowa

Podobnie jak w Niemczech, w Polsce dostępne są programy szkoleniowe i treści dla określonych grup docelowych:

- młodzież,
- osoby bezrobotne,
- osoby niepełnosprawne.

Istnieją specjalne programy skierowane do osób niepełnosprawnych i z ograniczeniami ruchowymi oraz funkcjonują szkoły dla osób upośledzonych. Rząd stara się zachęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie zachęt dla przedsiębiorstw, które oferują pracę osobom niepełnosprawnym. Programy i wsparcie szkoleniowe dla bezrobotnych są prowadzone przez Fundusz Pracy, z którego finansowanie jest dystrybuowane do osób i grup poprzez Urzędy Pracy.²⁸

²⁷ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, s. 32, 50

²⁸ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, s. 45

3.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja

W Polsce programy nauczania pozostają w gestii Ministerstwa Edukacji Narodowej. Treści i zakres programów nauczania są ustalane przez rząd. Nauczyciel może wybrać program nauczania, który uważa za najlepiej odpowiadający wybranemu przedmiotowi. Nauczyciel może modyfikować i dodawać treści, ale tylko za zezwoleniem dyrektora placówki oraz rady pedagogicznej. Programy nauczania są uniwersalne dla całego kraju. Każda jednostka może modyfikować programy nauczania wedle własnych potrzeb lub potrzeb rynku, ale przed rozpoczęciem realizacji takiego programu musi on zyskać aprobatę rządu. Zasadnicze programy nauczania nie obejmują wytycznych dla implementacji kluczowych kompetencji.²⁹ Modyfikacja programów nauczania jest możliwa w zależności od potrzeb rynku. Ponadto, szkoły zmieniają swoje profile i wprowadzają nowe kompetencje, których będą w stanie nauczać w razie rozwoju nowych przedsiębiorstw. Wprowadzanie nowych standardów w programach nauczania jest procesem długotrwałym. Taki proces może trwać nawet kilka lat.

W Polsce treść i zakres egzaminów oraz ich przeprowadzania pozostają w gestii Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (CKE). CKE potwierdza sposób prowadzenia egzaminów i możliwość egzaminowania przez konkretnych egzaminatorów. Procedura nauczania, program egzaminowania i samo nauczanie są jednolite w całej Polsce. To, gdzie szkolenie jest prowadzone zależy od typu szkoły.

Rozwój standardów jakościowych jest nadzorowany przez Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego.

Badania są prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz inne instytucje państwowe, w zależności od przedmiotu badań. Dodatkowo CKE prowadzi badania i nadzór. Istnieje także Kuratorium Oświaty, które kontroluje działania szkół.

3.4 Uczenie się w oparciu o pracę

W polskim systemie kształcenia zawodowego tymczasowo wprowadzony jest system „patronatu klasowego”, obejmujący edukację uczniów w miejscu pracy. Ten typ nauczania ma wiele zalet, ponieważ uczniowie uczą się zawodu, który będą wykonywali w dorosłym życiu. System uczenia się w oparciu o pracę ma duże znaczenie. W Polsce jest coraz częściej spotykany, niemniej jednak jest nadal traktowany jako system nowy i innowacyjny.

²⁹ Cf. Siekiera, A.; Luck, A. (2016). Key competences in vocational education and training – Poland. Cedefop ReferNet thematic perspectives series, s. 17

W latach 90. XX w. uczelnie wyższe i uniwersytety były najpopularniejszymi instytucjami edukacyjnymi w Polsce. Większość osób rozpoczynała studia celem zdobycia wykształcenia magisterskiego lub inżynierskiego. Parę lat temu rozpoczęła się dyskusja na temat szkolenia zawodowego. W Polsce brakowało osób z wykształceniem zawodowym, dlatego w ostatnich latach wzmożła się dyskusja na temat korzyści praktycznego szkolenia i zdobywania określonego zawodu. Coraz więcej przedsiębiorstw w Polsce chce współpracować ze szkołami w zakresie edukacji przyszłych pracowników.

W Polsce dualny system kształcenia jest oparty głównie na sektorze rzemieślniczym, ponieważ wymagana w nim jest praktyka, której nie można zdobyć wyłącznie teoretycznie. Poza sektorem rzemieślniczym system ten mógłby zostać wprowadzony w obszarach administracyjnych: spedycja, logistyka, księgowość.

W Polsce uczenie się w oparciu o pracę sprowadza się do czterech zasadniczych opcji:

- Praktyki (system dualny): praktykant i przedsiębiorstwo zawierają umowę. Podobnie jak w Niemczech, szkolenie ma charakter teoretyczny i praktyczny (2 dni w tygodniu w szkole i 3 dni w tygodniu w przedsiębiorstwie). Praktykanci są zwykle absolwentami szkół zawodowych.
- Szkolenie alternatywne (system dualny): umowa zawierana jest pomiędzy szkołą, a przedsiębiorstwem. Szkolenie praktyczne prowadzone jest zgodnie z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa i całościowo musi pokrywać 50% realizowanych przez szkołę treści.
- Szkolenie w oparciu o pracę: praktyki zawodowe, trwające 4–12 tygodni, obowiązkowe dla zawodów technicznych lub stanowisk pracy obsadzanych przez absolwentów drugiego poziomu edukacyjnego.
- Uczenie się w oparciu o pracę realizowane w szkołach: treści obejmujące symulacje i szkolenia w szkolnych laboratoriach i warsztatach lub centrach szkoleniowych.³⁰

Dodatkowo prowadzona jest współpraca z zagranicznymi szkołami zawodowymi (np. w Niemczech), gdzie uczniowie mogą rozpocząć praktyki, bądź odbywać wizyty dydaktyczne w przedsiębiorstwach, które przekazują zainteresowanym uczniom informacje i wiedzę o zawodzie.³¹

³⁰ Cf. Poland VET in Europe – Country report 2014, p. 19, and Poland Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, s. 4

³¹ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, s. 50

3.5 Akceptacja społeczna

Tradycyjnie, Polsce nauczanie w miejscu pracy ma ugruntowaną pozycję. Jest uzupełniane przez założenie, iż państwo jest odpowiedzialne za obszar edukacji, a sektor prywatny nie jest zobowiązany do udziału. W wyniku tego szkolenia dualne i praktyki nie mają takiej formy jak na przykład w Niemczech. Te dwie kwestie podlegają ciągłej ewolucji, ponieważ przedsiębiorstwa widzą potrzebę zmian w edukacji. Ministerstwo Edukacji Narodowej podejmuje próby wsparcia dla takiego zaangażowania i zmian w tradycyjnym postrzeganiu i obrazie edukacji.

Praktyki zyskują na popularności w Polsce i stały się atrakcyjną opcją edukacyjną.³²

3.6 Problemy/Wyzwania

Jednym z zasadniczych problemów jest brak wykwalifikowanych nauczycieli w szkołach zawodowych.³³

Przeciwnie do Niemiec przedsiębiorstwa postrzegają szkolenia i współpracę ze szkołami jako koszt a nie inwestycję. Głównymi powodami są:

- biurokracja,
- brak zachęt finansowych,
- problemy prawne,
- możliwe problemy personalne z przyszłymi beneficjentami szkoleń.³⁴

W konsekwencji praktyki są często finansowane przez Urzędy Pracy. Poza bezpośrednim finansowaniem istnieje także system pożyczek dostępnych dla bezrobotnych, które pozwalają pokryć koszty szkoleń. Takie pożyczki mogą stanowić nawet 400% średniej miesięcznej pensji.³⁵

Co mogłoby stanowić zachętę dla przedsiębiorstw w Polsce, aby uczestniczyły w ponoszeniu kosztów szkoleń?

³² Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, s. 20

³³ Cf. Siekiera, A. ; Luck, A. (2016). Wspieranie nauczycieli i trenerów w zakresie skutecznych reform i jakości kształcenia i szkolenia zawodowego: mapowanie ich rozwoju zawodowego w UE - Polska. Cedefop ReferNet, seria perspektyw tematycznych, str. 7

³⁴ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, p. 50

³⁵ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, p. 45

- Formowanie stosownych kompetencji zawodowych opisanych w zasadniczych programach nauczania zawodowego.
- Rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych, niezbędnych dla uzyskania i podniesienia kwalifikacji zawodowych.
- Dostosowanie rezultatów nauczania do wymogów rynku pracy.
- Kształtowanie podstaw przedsiębiorczości u uczniów, pozwalających na aktywny udział w życiu gospodarczym.
- Zapewnianie różnorodnych szans edukacyjnych (np.: dodatkowe zezwolenia i certyfikaty), włączając w to osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- Ułatwienia dla uczniów w zakresie wejścia na rynek pracy i udziału w procesie szkolenia zawodowego.
- Solidne przygotowanie do egzaminu z kwalifikacji zawodowych.
- Promowanie umiejętności zawodowych uczniów i analizowanie możliwości zatrudnienia dla absolwentów, wyciąganie wniosków z analizy zachowań absolwentów.
- Informowanie pracodawców o korzyściach inwestowania w uczniów. Tworzenie adekwatnych miejsc zatrudnienia w fabrykach. Zapewnianie większego finansowania dla krajowych przedsiębiorstw.

Główną przeszkodą we wprowadzeniu systemu uczenia się w oparciu o pracę oraz szkoleń dualnych jest niewielkie zainteresowanie w zakładach pracy takim typem nauczania. Pracodawcy nie chcą mieć problemów z organizacją pracy młodzieży uczącej się zawodu, nie mając pewności, że dany uczeń zostanie pracownikiem. Rozwiązaniem problemu może być przekazanie przez rząd dodatkowych subwencji dla tworzonych stanowisk pracy oraz dodatkowe zachęty finansowe dla przedsiębiorstw, które podejmują wysiłek nauczania. Przykładem takiej zachęty są ulgi podatkowe dla przedsiębiorstw itp. Od 2014 r. istnieje krajowy fundusz szkoleniowy (będący częścią funduszu pracy), który wspiera pracodawców zapewniających szkolenia. Fundusz został stworzony po uchwaleniu poprawek do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach na rynku pracy oraz innych ustaw.³⁶

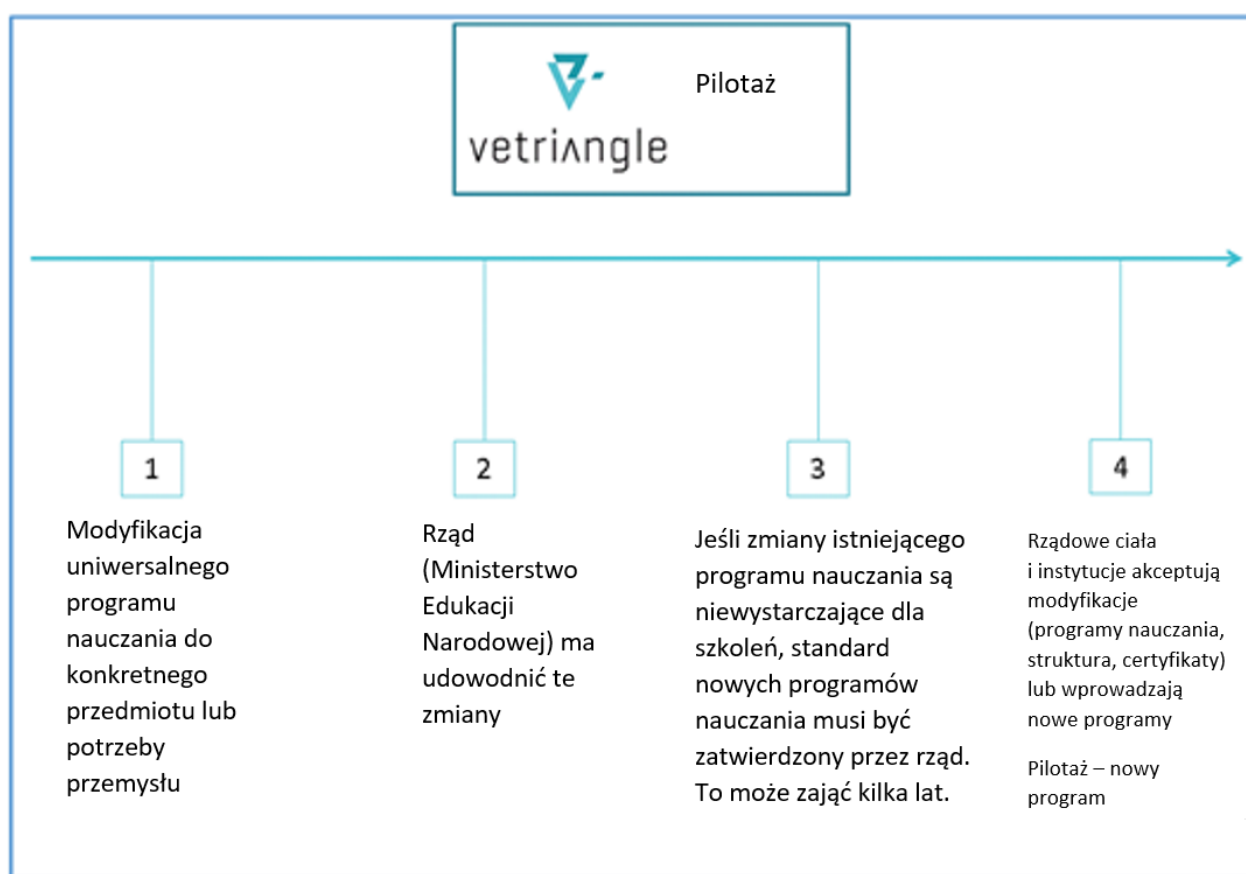
Inną przeszkodą jest fakt, iż egzaminy, które uczniowie muszą złożyć, są prowadzone w innych warunkach niż te, w których pracowali podczas praktyk.

³⁶ Cf. Poland: VET in Europe: Country report 2014, p. 49

Dodatkowym wyzwaniem jest brak współpracy między szkołami, samorządami i pracodawcami w planowaniu edukacji i zarządzaniu problemami ze szkoleniem.

Największą przeszkodą w systemie edukacyjnym w Polsce jest także zbyt mała współpraca między przedsiębiorstwami i instytucjami, które opracowują zasadnicze programy nauczania. Ważnym elementem w ramach tworzenia nowych programów edukacyjnych jest wiedza o potrzebach rynku pracy i szkoleniach w zawodach, które będą potrzebne w fabrykach. Szybki rozwój technologii wspomagających itp. powoduje, że zasadnicze programy nauczania nie są dostosowane do wymogów rynku pracy. Podstawy programowe rzadko mają na celu poznanie nowych technologii, które często są już wykorzystywane w miejscu pracy. Polski system edukacyjny jest oparty na informacjach i danych, które często są już przestarzałe i nie mają zastosowania w przemyśle.

3.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka



Skorelowanie edukacji z przemysłem jest najważniejszym celem w ramach implementacji systemu KiSZ w Polsce. Poprzez połączenie teoretycznego szkolenia z praktyczną nauką

zawodu można edukować osoby, które spełnią wymogi przemysłu i będą w stanie znaleźć zatrudnienie.

Główne podmioty:

- szkoły zawodowe
- przedsiębiorstwa
- rząd

Dobre przykłady kursów pilotażowych można odnaleźć w branży budowlanej. Interesującym rozwiązaniem może być wprowadzenie takich szkoleń w dziedzinie innowacyjnych rozwiązań. Pojawienie się nowej technologii na rynku wymusza zapotrzebowanie na edukację w określonych zakładach.

Przed wprowadzeniem takich kursów pilotażowych zalecane jest wprowadzenie zmian w systemie egzaminacyjnym i w zasadach przyznawania certyfikatów kwalifikacji. Testowanie systemu dualnego KiSZ mogłoby rozpocząć się od „*klas pilotażowych*” w szkołach zawodowych. Istotną konkluzją z wprowadzenia systemu jest konieczność uwzględnienia wynikowych efektów, np. obserwacja karier absolwentów danej klasy, którzy ukończyli ten typ edukacji. To długi proces, ale aby osiągać pozytywne efekty i satysfakcjonujący stan implementacji systemów, takie obserwacje i badania są niezbędne.

Wprowadzenie systemu KiSZ może przynieść korzyści pracodawcom. W pierwszej kolejności najważniejsze jest ukształtowanie wyedukowanych pracowników, którzy będą najlepiej wykwalifikowani do wykonywania pracy zaraz po ukończeniu edukacji. Przedsiębiorstwa zatrudniające młodego człowieka tuż po ukończeniu edukacji nie będą musiały poświęcać czasu na jego przyuczenie do zawodu. Będzie to miało także wymiar korzyści finansowych, jako że utrzymywanie pracownika na praktykach jest powiązane z dodatkowymi kursami. Jeżeli pracownik ma odpowiednie umiejętności, to pracuje efektywniej i lepiej wykonuje swoje obowiązki.

Najbardziej negatywnym efektem tego rozwiązania jest ograniczenie wyboru i znajomość innego zawodu przez ucznia. Szkolenie w miejscu pracy ukierunkowane jednotorowo może wzbudzić w uczniach potrzebę nabywania nowych umiejętności. Często młodzi ludzie, którzy muszą wybrać zawód w wieku lat 16, ignorują czy jest to praca, którą chcieliby wykonywać przez całe życie. Bardziej ogólny charakter edukacji w szkołach daje wielkie możliwości na polu uczenia się różnych treści, a tym samym wybór, przed którym stoją młodzi ludzie, jest szerszy.

W obrębie systemu KiSZ w Polsce, najlepsze praktyki sugerują wprowadzenie większej liczby godzin praktycznej nauki zawodu w szkołach zawodowych. Tworzone powinny być miejsca pracy, które będzie można obsadzić odpowiednim personelem, którego członkowie

będą skupiać się na uczniach i praktycznej nauce ich zawodu. Powinny istnieć stowarzyszenia zawodowe, które obejmowałyby profesjonalnych trenerów pracujących nad zasadniczymi programami nauczania i egzaminami. Tacy nauczyciele powinni także być pracownikami zakładów i wykonywać aktywnie własną profesję. Kolejną kwestią do uwzględnienia są szkolenia uzupełniające dla nauczycieli.

3.8 Zalecenia

Ogólne

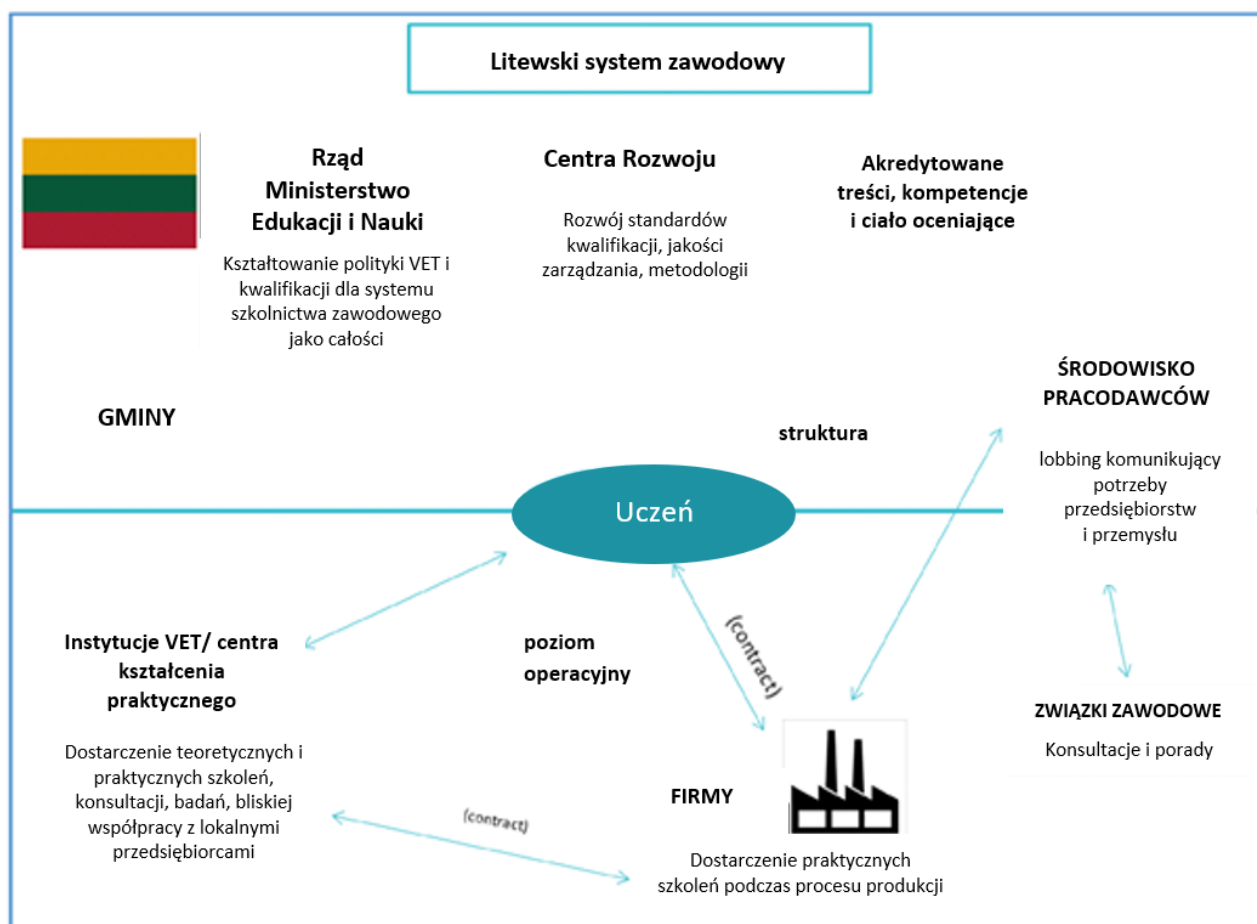
- Rząd mógłby wspierać współpracę między podmiotami świadczącymi usługi KiSZ oraz korporacjami za pośrednictwem zachęt finansowych dla przedsiębiorstw, jak ulgi podatkowe lub subwencje.
- Szybsza modernizacja treści szkoleniowych i większa efektywność współpracy między instytucjami rozwijającymi programy nauczania i korporacjami mogłyby pomóc w dalszej promocji uczenia się w oparciu o pracę oraz dualnego systemu szkoleń.
- Zmiany w systemie egzaminowania i certyfikacji oraz możliwość wprowadzenia nowych instytucji, odpowiednika izb niemieckich.
- Więcej badań nad potrzebami rynku pracy, które mogą pomóc w modernizacji programów nauczania i całego systemu.
- Większe zaangażowanie związków zawodowych jako pośredników.
- Praktyki dla nauczycieli powinny być organizowane w formie obowiązkowej w obrębie systemu ich szkoleń i kwalifikacji.
- Więcej praktycznych treści w obrębie szkoleń w szkołach zawodowych, które są powiązane z istniejącym zapotrzebowaniem w przemyśle.
- Uzupełniające szkolenia dla nauczycieli i stworzenie środowiska pracy, które będzie w stanie wykorzystać pełny potencjał uczenia się w oparciu o pracę.

Nauczyciele lub związki nauczycielskie powinny być włączone w proces decyzyjny odnośnie do modernizacji programów nauczania.

4. Litwa

4.1 Pośrednicy

4.1.1 Przegląd



Źródło: G

4.1.2 Informacje szczegółowe

Głównym podmiotem działającym na rzecz całościowego systemu kształcenia zawodowego na Litwie jest Ministerstwo Edukacji i Nauki. Ministerstwo kształtuje i implementuje politykę kształcenia i szkolenia zawodowego, Kwalifikacje i Centrum rozwoju KiSZ rozwija standardy i metody kwalifikacji oraz ocenia jakość KiSZ. Pośrednicy są zaangażowani w rozwój polityki kształcenia i szkolenia zawodowego tylko poprzez radę KiSZ oraz Centralny Komitet Zawodowy.

W ramach procesów konsultacyjnych ministerstwo włącza inne podmioty zaangażowane w proces podejmowania decyzji. Taka grupa, podobnie jak w Niemczech, obejmuje:

- Instytucje KiSZ (47 w 2016 r.)
- Rady miast
- Centra szkolenia praktycznego
- Stowarzyszenia (stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe)
- Przedsiębiorstwa
- Podmioty odpowiedzialne za akredytowane treści, kompetencje i ocenę

W przeciwieństwie do Niemiec przedsiębiorstwa mogą bezpośrednio wpływać na konceptualizację i zatwierdzanie programów nauczania zgodnie z ich potrzebami oraz implementować zmiany we współpracy z ośrodkami KiSZ. W konsekwencji określone programy nauczania nie są rozwijane przez litewski rząd, ale przez organizacje KiSZ, które odpowiadają specyficznym potrzebom branży.

Aby stać się podmiotem świadczącym usługi KiSZ każda organizacja musi zostać zarejestrowana w odnośnym rejestrze krajowym oraz uzyskać licencję wydawaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Poza szkołami zawodowymi podmioty świadczące usługi KiSZ — organizacje i samodzielni nauczyciele lub szkoły i przedsiębiorstwa — mogą stać się certyfikowanymi podmiotami świadczącymi usługi KiSZ. Szczegółowe programy nauczania mogą być opracowywane zgodnie z zatwierdzonymi przez rząd programami szkoleniowymi.³⁷ Takie programy nauczania muszą zostać zaaprobowane przez podmioty odpowiedzialne za akredytowane treści, kompetencje i ocenę. Także organizacja KiSZ musi przesłać oświadczenie o programie do urzędu pracy.

Inną różnicą w porównaniu do Niemiec jest niski poziom organizacji pracowników i skutkująca tym słabość związków zawodowych jako pośredników. Na Litwie praktycznie nie ma strajków, a przedsiębiorstwa i stowarzyszenia pracodawców mają bardzo silną pozycję w konfliktach pracowniczych. Jeżeli występuje konflikt o charakterze pracowniczym, pracownik zwykle nie ucieka się do strajku, ale zmienia pracę — przeciwnie do innych krajów.

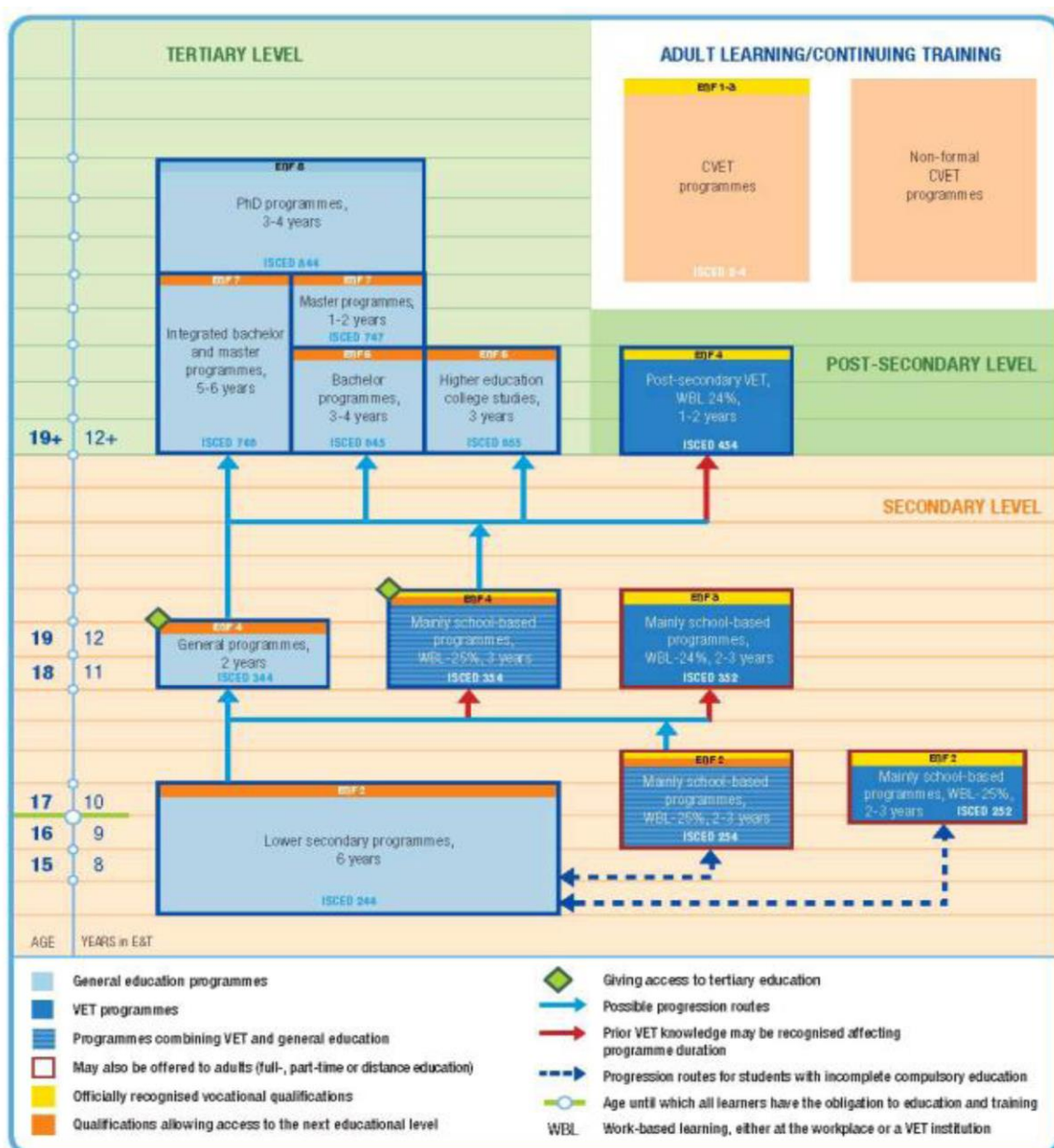
Aby wprowadzić fundamentalne zmiany w systemie edukacyjnym pośrednicy mogą odgrywać kluczową rolę. Koncepcja pośredników opiera się na świadomości zmieniających się potrzebach rynku pracy związanych z umiejętnościami - warunek konieczny do zatrudnienia i wzrostu gospodarczego. Pozytywna zmiana w zakresie ich zaangażowania jest oparta na zrozumieniu, że szkolenie zawodowe jest blisko powiązane z rynkiem pracy i gospodarką. Jeżeli rządy upoważniają pośredników do większego zaangażowania w tworzenie i implementację polityki szkoleń zawodowych, wymiernym zyskiem jest rozwój zasobów eksperckich w podmiotach zaangażowanych. Ich zaangażowanie zyskuje na znaczeniu w odniesieniu do przygotowania i rozwoju nowych zasobów ludzkich oraz zapewnieniu konkurencyjności

³⁷ Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, s. 18

przedsiębiorstw na coraz bardziej wymagającym rynku zasobów ludzkich. Pośrednicy zapewniają ciągłość funkcjonowania systemów poprzez, np.: ustanawianie standardów, zapewnienie jakości, szkolenie, rzecznictwo, rozwój funduszy i gromadzenie danych. Pośrednicy decydują o wizji i strategii, wspierają działania, opracowują praktyki, budują świadomość i wolę, realizują politykę i gromadzą fundusze. Proces ten rozpoczyna się od dostarczenia stosownych i użytecznych informacji — tworzenia kontekstu, w którym problem jest rozpoznawany jako istotny dla jednostek. Zwiększenie znaczenia osobistego motywuje do poszukiwania nowych informacji, ale także przetwarzania informacji w sposób systematyczny.

4.2 Szkolenie

KiSZ w obrębie litewskiego systemu edukacyjnego i szkoleniowego.



Adnotacja: ISCED-P 2011.

Źródło: Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) i ReferNet Litwa.

4.2.1 Kto trenuje

Na chwilę obecną zasadnicze części programów szkoleniowych obejmują mniej więcej 3 miesiące szkolenia praktycznego; pozostała część to szkolenie teoretyczne w szkołach KiSZ. Dodatkowo szkolenie nie zawsze odbywa się w przedsiębiorstwach, a często natomiast w centrach KiSZ, co jest wadą w połączeniu z brakiem praktycznego doświadczenia i kwalifikacji trenerów i instruktorów.

Ponieważ każdy podmiot świadczący usługi szkoleniowe może zaadaptować podstawowy program nauczania do swoich potrzeb, czyli do potrzeb lokalnego przemysłu, na Litwie istnieje duża różnorodność w programach nauczania i określonych modułowych programach szkoleniowych. Certyfikacja i uznawanie takich programów nauczania nie stanowią problemu, jeżeli zaaprobuje je podmiot odpowiedzialny za akredytowane treści, kompetencje i ocenę. W przeciwnym razie programy nauczania są ważne na obszarze całej Litwy i uczniowie oraz absolwenci nie powinni mieć problemów ze zmianą programu lub aplikowaniem do przedsiębiorstw, ponieważ certyfikacja nie stanowi przeszkody. Dlatego na Litwie kwestie testowania i pilotażu nowych programów szkoleniowych nie stanowią znaczących problemów. Na chwilę obecną instytucje KiSZ realizują plany szkoleniowe, które są corocznie akredytowane przez Ministerstwo Edukacji.³⁸

W konsekwencji mogłoby to stanowić zachętę dla podmiotów świadczących usługi KiSZ do wzmocnienia swojej pozycji jako pośredników, jeżeli takie podmioty mogłyby uzyskać dodatkowy zakres odpowiedzialności i wpływu w obszarze zatwierdzania/modernizacji programów nauczania oraz implementacji norm.

Dla personelu nauczającego na Litwie istnieją dodatkowe opcje edukacyjne. Nauczyciele, którzy są zwykle nauczycielami edukacji ogólnej, mogą uczestniczyć w programie ustawicznego rozwoju zawodowego (CDP). Te kursy są oferowane przez akredytowane instytuty szkolenia nauczycieli, np. uniwersytety, a w ich ramach realizowane są różne treści w różnych obszarach tematycznych. Zarówno nauczyciele, jak i szkoły mają wolną rękę w dokonywaniu wyboru.³⁹ Uczestnictwo w takich kursach jest uzależnione od indywidualnej inicjatywy każdego nauczyciela.⁴⁰

³⁸ Cf. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (2016). Key competences in vocational education and training – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series, s. 6

³⁹ Cf. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (2016). Key competences in vocational education and training – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series, s. 23

⁴⁰ Cf. 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, s. 10

4.2.2 Grupa docelowa

Ponieważ praktyki są nadal w fazie rozwoju nie ma skrojonych na miarę programów szkoleniowych dla określonych grup docelowych, tak jak ma to miejsce w Niemczech. Niemniej jednak oczekuje się, że w najbliższych latach rozwój systemu będzie przebiegał na podstawie modelu niemieckiego, dlatego ta kwestia może ulec zmianie.

4.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja

Rząd nie jest zaangażowany w modyfikację programów nauczania. W tym zakresie praca jest wykonywana przez podmioty świadczące usługi KiSZ we współpracy z przedsiębiorstwami. Mogą one kontaktować się z przedsiębiorstwami celem zasięgnięcia informacji o określonych potrzebach i wymaganiach przemysłu oraz zaadaptować swoje szkolenia zgodnie z nimi. Przedsiębiorstwa zwykle nie zwracają się do podmiotów świadczących usługi KiSZ, ponieważ same nie są zainteresowane dualnym systemem KiSZ. Powodami takiego braku zainteresowania jest brak pozytywnej reputacji dualnego systemu KiSZ na Litwie.

Jeżeli podmioty świadczące usługi szkoleniowe opracowują nowe programy nauczania lub szkolenia, opierają się na normach KiSZ i wymogach Ministerstwa Edukacji i Nauki lub co najmniej wymagają potwierdzenia zmian od podmiotu odpowiedzialnego za akredytowane treści, kompetencje i ocenę. Przed rozpoczęciem kursu także partnerzy społeczni wprowadzają ocenę kompetencji.⁴¹

4.4 Uczenie się w oparciu o pracę

Od 2002 r. system KiSZ na Litwie jest opracowywany z jasnym określeniem zastrzeżeń szkoleniowych oraz metod nauczania opartych na kompetencjach.⁴² Od 2012 r. takie kompetencje są oceniane przez akredytowane podmioty oceniające kompetencje pod kątem formalnych programów KiSZ.⁴³

Jedną z konsekwencji niedawnego wprowadzenia praktyk jest także brak wymogów dla

⁴¹ Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, s. 14

⁴² Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, s. 14

⁴³ Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, p. 18

trenerów praktykantów.⁴⁴ Instruktorzy praktycznej nauki zawodu nie przechodzą specjalnego szkolenia ani poradnictwa. Od 2012 r. cały personel szkoleniowy w centrach KiSZ musi udowodnić swoje przygotowanie pedagogiczne. W przeciwieństwie do innych systemów jest to jedyny wymóg dla przyszłych trenerów; dodatkowe obowiązki — np. praktyczne oświadczenie zawodowe lub określone certyfikaty — nie są definiowane przez rząd. Zmiany w tej kwestii mogą wymagać czasu. W rezultacie każdy podmiot świadczący usługi KiSZ i podmiot prowadzący szkolenia może zatrudnić personel, który najlepiej odpowiada wymogom kwalifikacyjnym. Wadą takiego rozwiązania jest brak praktycznego doświadczenia trenerów i instruktorów w obrębie systemu KiSZ, nawet w przypadku praktycznych treści szkolenia.

4.5 Akceptacja społeczna

Należy pamiętać, że na Litwie nadal nie ma zrozumienia dla silnego systemu dualnego. Praktyki i modele zbliżone do praktyk są dopiero w powijakach. Są przede wszystkim prowadzone dzięki finansowaniu ze środków unijnych.⁴⁵

Szkolenie zawodowe ma na Litwie złą reputację i jest postrzegane przede wszystkim jako plan B, jeżeli innych preferowanych opcji edukacyjnych nie da się zrealizować.

4.6 Problemy i wyzwania

Luka kwalifikacyjna nauczycieli jest już eliminowana poprzez realizację projektów unijnych, np. „Rozwój i implementacja systemu zwiększania kompetencji technicznych nauczycieli i wykładowców praktycznej nauki zawodu” (2010-2015). Jedną z aktywności realizowanych w ramach tego projektu był rozwój modelu poprawy kompetencji technicznych trenerów. Projekt sugerował zaangażowanie pośredników w szkolenia techniczne i rozwój kompetencji nauczycieli.⁴⁶

Podczas gdy duże przedsiębiorstwa same szkolą pracowników, mniejsze nie prowadzą szkoleń, ale muszą zatrudniać pracowników, którzy już posiadają niezbędne umiejętności i kwalifikacje. Takie przedsiębiorstwa nie widzą dostatecznych korzyści w szkoleniu i są gotowe do inwestowania w wyższe pensje, aby zatrudniać pracowników, których potrzebują, niż inwestować w szkolenia. Mimo iż w dłuższej perspektywie takie zachowanie wiąże się z wyższymi kosztami, przedsiębiorstwa pozostają nieugięte w swojej postawie. Innym powodem dla przedsiębiorstw — poza brakiem dobrej reputacji szkolenia zawodowego — jest

⁴⁴ 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

⁴⁵ Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, s. 14

⁴⁶ Cf. 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, s. 15

obawa przed odpływem praktykantów z przedsiębiorstwa, które ich wyszkoliło po tym jak staną się absolwentami i będą mieli szanse na wyższe wynagrodzenie. Osoby z konkretnym wykształceniem opuszczają kraj i udają się tam, gdzie mogą liczyć na wyższe wynagrodzenie — np. do Norwegii lub Wielkiej Brytanii. Dlatego też przedsiębiorstwa nie chcą ponosić ryzyka utraty nakładów poniesionych na wyszkolenie pracownika, który i tak po zakończeniu szkolenia opuści kraj. W związku z tym finansowy wkład przedsiębiorstw i przemysłu w system edukacyjny jest niski. Porównywalny poziom finansowego wkładu ze strony przedsiębiorstw w system edukacyjny, jaki ma miejsce w Niemczech, jest praktycznie niemożliwy na Litwie. Mniej więcej dwie trzecie kosztów KiSZ jest ponoszone przez państwo. W tym samym czasie prywatne finansowanie nie przekracza 10%. Pozostałe koszty są pokrywane przez organizacje międzynarodowe, np. UE.⁴⁷

Jak zostało to już wspomniane, innym istotnym aspektem, który powstrzymuje przedsiębiorstwa przed inwestowaniem w system KiSZ jest brak pozytywnej reputacji. Szkolenie zawodowe jest postrzegane jako plan B przez osoby, które nie dostaną się na studia lub którym nie uda się ukończyć studiów. W kraju, w którym każdy absolwent wyższej uczelni jest znacząco zagrożony bezrobociem, kształcenie zawodowe jest ostatnim wyborem. Ma to także znaczenie dla niskiego poziomu motywacji praktykantów i trenerów w zakresie szkoleń zawodowych, a głównym powodem, dla którego kadra nauczycielska w systemie KiSZ starzeje się są trudności w przyciągnięciu młodych nauczycieli i pracowników do pracy w charakterze nauczycieli w systemie KiSZ.⁴⁸

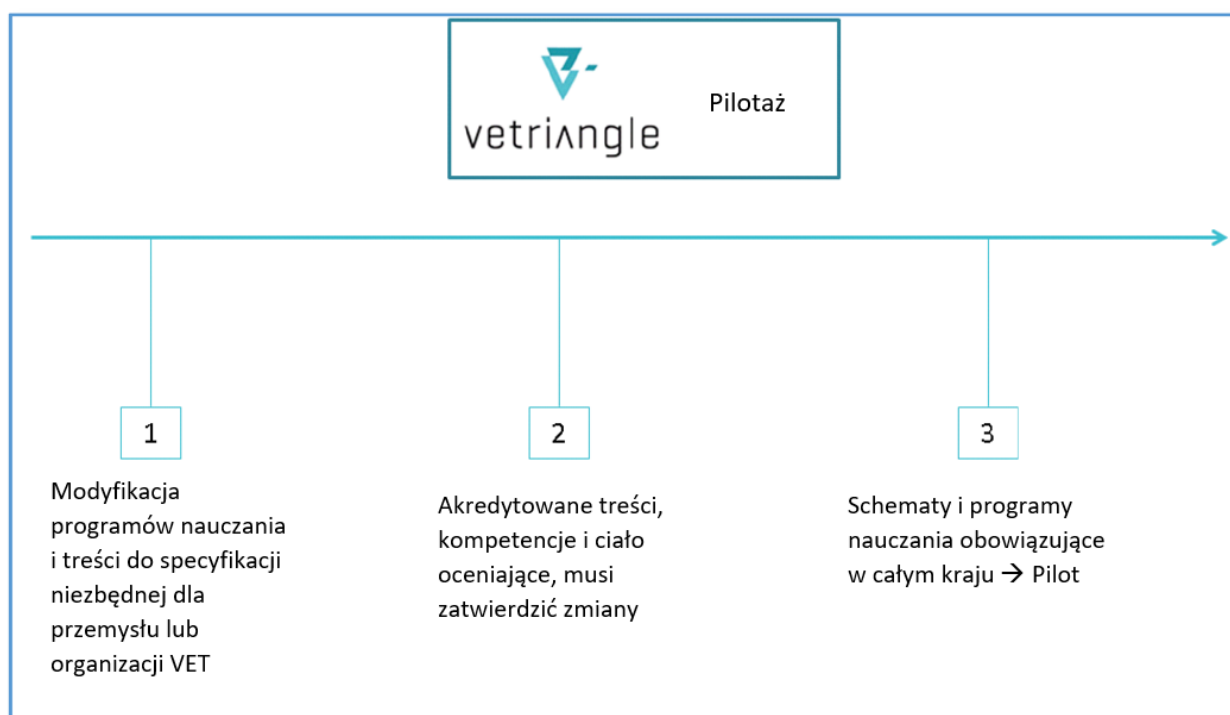
Mimo iż w niektórych branżach występuje całkowity brak przeszkolonych profesjonalistów, w innych studenci wypełniają braki na rynku pracy poprzez tymczasowe zatrudnienie celem opłacenia własnych studiów.

Oba problemy są oczywistymi wyznacznikami, że kampanie świadomościowe i inne rozwiązania mające na celu poprawę wizerunku szkolenia zawodowego mogłyby stanowić odpowiednie uzupełnienie, ale zasadniczy problem, czyli emigracja wykwalifikowanych pracowników, pozostaje nierozwiązany.

⁴⁷ Cf. Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014, s. 23

⁴⁸ Cf. 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, s. 16

4.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka



4.8 Zalecenia

Ogólne

- Przedsiębiorstwa i podmioty świadczące usługi KiSZ powinny wzmocnić swoją pozycję jako pośredników, jeżeli rząd włączy ich w większym stopniu w rozwój kwalifikacji i programów nauczania. Poza tym, finansowe zachęty dla korporacji do prowadzenia szkoleń mogłyby stanowić alternatywę.
- Preferowane jest większe zaangażowanie pośredników w szkoleniu technicznym i rozwój kompetencji nauczycieli.
- Kolejnym rozwiązaniem może być zatrudnienie trenerów praktycznej nauki zawodu zgodnie z profilem ich umiejętności, aby zagwarantować ich kwalifikacje i poziom umiejętności. Znaczenie mają także zachęty dla praktykantów i absolwentów, aby pozostawali w przedsiębiorstwach, które ich wyszkoliły. Inne korzyści, poza wynagrodzeniem, np. odpowiedzialność, perspektywa i aktywność również mogłyby pomóc w osiągnięciu celu.
- Preferowana jest większa ilość praktycznych szkoleń w zakładach i warsztatach firmowych oraz więcej wykwalifikowanych praktycznie trenerów.
- Rząd powinien rozdzielić więcej odpowiedzialności pomiędzy podmiotami zaangażowanymi

jako pośrednicy.

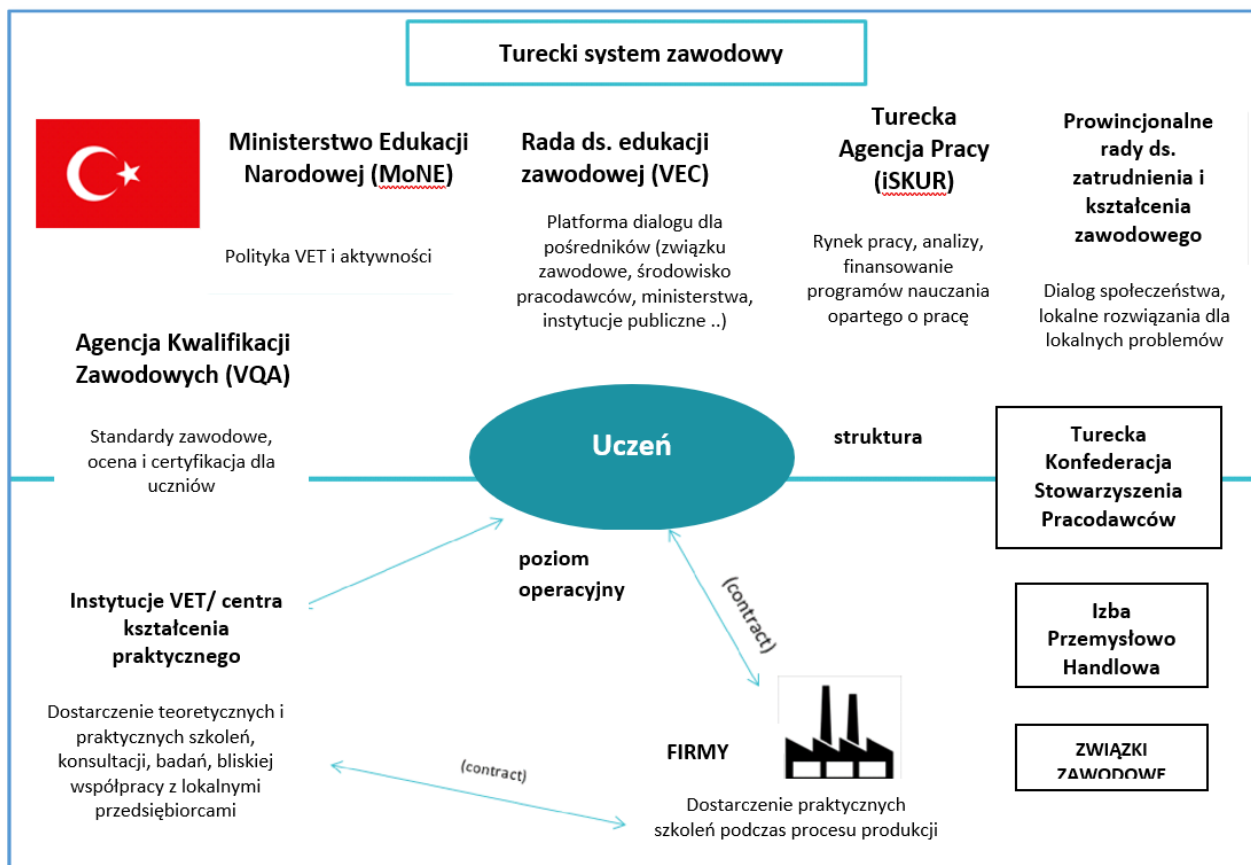
- Rząd i podmioty świadczące usługi KiSZ mogą realizować kampanie świadomościowe, aby wyrugować złą reputację dualnego systemu szkoleń oraz uczenia się w oparciu o pracę.

Możliwe jest prowadzenie większej ilości badań lub stworzenie platformy wymiany, która może być pomocna pośrednikom w szybkiej reakcji na zmieniające się potrzeby rynku pracy i wymogi przemysłu.

5. Turcja

5.1 Pośrednicy

5.1.1 Przegląd



Źródło: KPDoNE

5.1.2 Informacje szczegółowe

Polityka i działalność w obrębie kształcenia zawodowego są przede wszystkim realizowane przez **Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN)** na podstawie uregulowań zawartych w prawie nr 3308.

Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego (MPiBS) jest jednym z głównych podmiotów, z którymi MEN współpracuje w zakresie zasobów ludzkich i praktyk przyuczania do zawodu.

Turecki Urząd Pracy (tur. İŞKUR): Jako podmiot afiliowany przy MPİBS İŞKUR wprowadza i finansuje na obszarze całego kraju programy uczenia się w oparciu o pracę oraz dwa razy do roku przeprowadza analizę rynku pracy.

Rada Kształcenia Zawodowego (RKZ): RKZ składa się z przedstawicieli ministerstw, instytucji i agencji publicznych oraz pracodawców i pracowników. Rada jest przykładem partnerstwa publiczno-prywatnego, które pozwala na zbliżenie między ministerstwami, związkami zawodowymi, stowarzyszeniami pracowniczymi, instytucjami publicznymi oraz partnerami społecznymi. RKZ podejmuje decyzje w kwestiach wprowadzania programów kształcenia zawodowego i technicznego we wszystkich formalnych, nieformalnych i oferujących praktyki instytucjach edukacyjnych. Decyzje rady są komunikowane ministrowi edukacji narodowej.

Regionalne Zarządy Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego: Są istotne z punktu widzenia mechanizmów, które mają potencjał wytworzenia „lokalnych rozwiązań dla lokalnych problemów” poprzez metodę dialogu społecznego. Zostały stworzone do mobilizowania lokalnych zakładów i zasobów w walce przeciwko bezrobociu poprzez współpracę między różnymi instytucjami i organizacjami. Składają się z reprezentantów innych podmiotów publicznych, jak i pracowników, pracodawców i organizacji zawodowych, izb przemysłowych oraz przedstawicieli innych organizacji lokalnych.

Agencja Kwalifikacji Zawodowych (tur. MYK): MYK rozwija normy zawodowe w oparciu o rzeczywiste kompetencje wymagane przez rynek pracy oraz ponosi istotną odpowiedzialność za obszar oceny i certyfikacji uczniów.

Poza wymienionymi powyżej głównymi podmiotami w Turcji działa jeszcze 6 głównych organizacji pośredniczących:

Pracodawcy są zrzeszeni w jednym centralnym stowarzyszeniu pracodawców oraz w sfederowanych stowarzyszeniach w większości branż: **TISK** (turecka konfederacja stowarzyszeń pracodawców). Istnieje także izba handlu i przemysłu (**tur. TOBB**) oraz organizacja rzemieślnicza (**tur. TESK**) (konfederacja tureckich handlowców i rzemieślników).

Po stronie związków zawodowych sytuacja jest bardziej skomplikowana, a rozdział wygląda następująco:

- Główna współczesna i umiarkowana konfederacja związkowa — **TÜRK-İS** (konfederacja tureckich związków zawodowych). TÜRK-İS korzysta z uprzywilejowanej pozycji w ramach dialogu społecznego i w sposób oczywisty zarówno rząd, jak i pracodawcy wolą współdziałać z tą konfederacją.
- Bardziej tradycyjna i radykalna konfederacja zawodowa — **HAK-İS** (konfederacja prawdziwych tureckich związków zawodowych). W niektórych branżach konfederacja HAK-İS ma większe znaczenie; pomimo swojej tradycyjnej polityki odznacza się silnymi powiązaniem z UE, dlatego

jest zaangażowana w niektóre projekty realizowane na linii pracodawcy i rząd.

- Współczesna i radykalna konfederacja — **DİSK** (postępowa konfederacja związków pracowniczych). DİSK pozostaje zasadniczo na marginesie, choć ma dobre powiązania z UE i na niektórych obszarach jest uważana za organizację rewolucyjną, a nie związek zawodowy.

Poza tym funkcjonują także związki zawodowe reprezentujące pracowników rządowych.

Reprezentanci pośredników uczestniczą w spotkaniach grup roboczych, stworzonych w ramach projektów, takich jak np.: rozwój programów nauczania, normy zawodowe, uczenie się przez całe życie oraz zapewnienie jakości. Pośrednicy odgrywają także aktywną rolę w rozwoju narodowego programu ramowego dla kwalifikacji, który obejmuje prawo do tworzenia agencji kwalifikacji zawodowych.

W Turcji istnieją związki zawodowe, których członkowie wywodzą się z grup w różnych sektorach rynku pracy. Kwestie takie, jak pensje pracowników oraz uprawnienia społeczne pomiędzy tymi związkami zawodowymi i organizacjami pracowniczymi są rozpatrywane w drodze wspólnej decyzji wraz z reprezentantami Ministerstwa Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego (MPİBS). Organizowane są regularne doroczne spotkania, a harmonia między rynkiem pracy i organizacjami pracowniczymi w ujęciu ogólnokrajowym jest zapewniana przez Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego (MPİBS).

W strukturach związków zawodowych i organizacji pracowniczych nie ma połączeń organizacyjnych ani hierarchicznych.

Przedstawiciele różnych branż (związki zawodowe i organizacje pracownicze) zwołują regularne coroczne spotkania i biorą aktywny udział we wszystkich rodzajach działalności prowadzonej na linii rynek pracy i pracodawcy na poziomie krajowym i regionalnym.

zakończeniu nauki uczniowie mogą rozpocząć działalność gospodarczą dzięki uzyskanemu tytułowi „technika”. W obrębie edukacji nieformalnej realizowane są określone kursy, m.in. program certyfikacyjny. Od 2010 r. kursy są wprowadzane poprzez szkolenie w oparciu o pracę i w ramach projektu UMEM. Aby uzyskać certyfikat praktykanci muszą odbyć praktyki. Dla innych, którzy nie kwalifikują się do skorzystania z wymienionych programów edukacyjnych istnieje system praktyk czeladniczych. W tym systemie młodzież ma tylko jeden dzień na edukację teoretyczną w szkołach — przez resztę czasu pracują w przedsiębiorstwach.

W Turcji szkolenie praktyczne jest prowadzone we wszystkich przedsiębiorstwach. Zgodnie z postanowieniami artykułu 18 prawa o kształceniu zawodowym nr 3308, publiczne i prywatne instytucje, instytucje i przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej dziesięciu pracowników prowadzą szkolenia w zakresie różnych umiejętności dla uczniów korzystających z oferty kształcenia zawodowego (liczba uczniów musi odpowiadać co najmniej liczbie personelu do zatrudnienia). Aby zatrudnić praktykanta, czeladnika lub kandydata na czeladnika, przedsiębiorstwo musi koniecznie dysponować personelem posiadającym certyfikat potwierdzający fakt bycia „instruktorem wykwalifikowanym”. Uczniowie, którzy odebrali szkolenie zawodowe na pewnym poziomie zaczynają praktykę po odebraniu formalnych protokołów między podmiotami świadczącymi usługi praktycznych szkoleń oraz szkołami. Zgodne z postanowieniami prawa o kształceniu zawodowym i technicznym przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej dziesięciu pracowników są odnotowywane przez regionalne dyrektoriaty edukacji narodowej oraz instytucje szkolnictwa wyższego działające w regionie; informacje przekazuje turecki urząd pracy.

Podmioty świadczące usługi praktycznych szkoleń są odpowiedzialne za:

- Zorientowanie gospodarcze praktykantów.
- Lokowanie uczniów zgodnie z zakresami i branżami ich wstępnych kwalifikacji.
- Prowadzenie certyfikacji działań uczniów w instytucjach drugiego stopnia edukacyjnego oraz szkolnictwa wyższego.
- Wysyłanie wykwalifikowanych instruktorów z przedsiębiorstwa, aby działali jako członkowie komisji na egzaminie poprzedzającym zakończenie szkolenia i potwierdzającym nabycie umiejętności w szkołach, do których uczęszczają uczniowie, którzy zakończyli naukę w szkołach drugiego poziomu.

Pozostałymi członkami komisji egzaminującej w zakresie umiejętności są:

- Wicedyrektor szkoły do spraw technicznych.
- Osoba z ramienia szkoły odpowiedzialna za odnośny zakres.
- Osoba z ramienia szkoły odpowiedzialna za odnośną branżę.

Nauczycieli uczący w szkole w danym zakresie.

5.2.1 Kto trenuje

Głównym źródłem szkoleń dla nauczycieli są kierunki edukacyjne. Wydział Edukacji Technicznej, Wydział Kształcenia Zawodowego oraz Wydział Edukacji w Zakresie Handlu i Turystyki, które swego czasu szkoliły nauczycieli zatrudnianych w instytucjach drugiego stopnia kształcenia zawodowego i technicznego zostały zamknięte i nowe koledze: Wydział Technologii, Wydział Sztuki i Projektowania oraz Wydział Turystyki zastąpiły je 13 listopada 2009 r. po decyzji parlamentu tureckiego z uwagi na problemy z zatrudnieniem, z którymi absolwenci szkół musieli się w ostatnich latach zmagać oraz zgodnie z sugestiami Rady Edukacji Wyższej w Turcji (HEC). Na nowych kierunkach szkoleni są studenci inżynierii. Ponadto, absolwenci tych wydziałów mogą zostać nauczycielami w liceach technicznych i zawodowych, jeżeli odbędą kursy pedagogiczne.

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, którzy są absolwentami jednej ze wspomnianych tureckich instytucji zawodowego szkolnictwa wyższego dysponują elastycznością zatrudnienia w różnych przedsiębiorstwach i w obszarach, które różnią się od nauczanych.

Nauczyciele zawodu muszą posiadać stopień licencjata wieńczący 4-letnie studia w odnośnym obszarze tematycznym spośród wydziałów edukacyjnych. Nie ma obowiązku zdobywania magisterium ani doktoratu. Absolwenci wydziałów inżynierskich lub technologicznych mogą zdobyć kwalifikacje nauczycielskie poprzez uczestnictwo w kursach formujących i pedagogicznych, które są przeprowadzane w określonym czasie oraz mogą zostać nauczycielami w szkołach systemu KiSZ, afiliowanych przy Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Z drugiej strony szkolenie praktyczne w miejscu pracy jest prowadzone przez „wykwalifikowanych instruktorów” (nauczycieli praktycznej nauki zawodu). „Wykwalifikowany instruktor” to osoba posiadająca kompetencje mistrzowskie, odpowiedzialna za szkolenie praktykantów, majstrów i uczniów liceów zawodowych oraz zna i stosuje techniki kształcenia zawodowego. Jako wykwalifikowani instruktorzy zatrudnienie znajdują przede wszystkim nauczyciele kształcenia zawodowego. Przedsiębiorstwa, które prowadzą szkolenie zawodowe dla co najmniej 10 studentów tworzą jednostkę szkoleniową. W obrębie tej jednostki powoływani są trenerzy/instruktorzy posiadający uprawnienia rzemieślnicze i kompetencje zawodowe, którzy przeszli szkolenie pedagogiczne. Odbycie kursu obejmującego szkolenie pedagogiczne, który jest realizowany przez centra kształcenia zawodowego i powszechnego jest bezwzględnym obowiązkiem, aby zostać dopuszczonym do egzaminu na wykwalifikowanego trenera/instruktora oraz uzyskać certyfikat wykwalifikowanego trenera/instruktora.

Dla każdej grupy uczniów odbywającej szkolenie praktyczne w przedsiębiorstwie powoływany jest przez szkołę nauczyciel koordynator — ma on za zadanie monitorować i oceniać sesje praktycznych szkoleń realizowane w przedsiębiorstwie. Dlatego można powiedzieć, że szkoły egzaminują korporacje i wykwalifikowanych instruktorów/trenerów w czasie okresu szkolenia praktycznego.

Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN), Generalny Zarząd Kształcenia Zawodowego i Technicznego oraz Wydział Programów Nauczania i Materiałów Instruktażowych ponoszą odpowiedzialność za przygotowanie programu nauczania w ramach KiSZ.

Wydział jest odpowiedzialny za:

- Przygotowanie lub zlecenie przygotowania programów nauczania w odniesieniu do kształcenia zawodowego i technicznego, uwzględniając potrzeby i oczekiwania rynku pracy.
- Prezentację przygotowanych programów nauczania na cotygodniowy harmonogram kursów przed Kuratorium Oświaty.
- Przygotowanie i zlecenie przygotowania papierowych podręczników, e-booków oraz treści kursów.
- Prowadzenie badań i rozwoju studiów powiązanych z podręcznikami i materiałami edukacyjnymi; prezentowanie przygotowanych podręczników przed Kuratorium Oświaty.
- Definiowanie mierzalnych kompetencji zgodnie z obszarami i gałęziami przemysłu.
- Zapewnienie oceny i uznania dla treści programów pozyskanych z zagranicy.

W Turcji system KiSZ obejmuje różnorodne opcje:

- Szkolenie w liceum zawodowym lub technicznym celem zdobycia kwalifikacji wyspecjalizowanych pracowników i techników.
- Praktyki czeladnicze jako współpraca między przedsiębiorstwami i centrami kształcenia zawodowego.
- Nieformalna edukacja jest realizowana przez centra kształcenia zawodowego.⁴⁹

5.2.2 Grupa docelowa

Formalnie działające podmioty oferujące usługi w zakresie KiSZ nie zapewniają określonych programów szkoleniowych dla określonych grup docelowych, ale w ramach edukacji nieformalnej i formalnej (otwarte licea zawodowe, centra kształcenia zawodowego, publiczne centra szkoleniowe itp.), usługi kształcenia zawodowego są świadczone w obrębie każdej grupy wiekowej i bez względu na ich typ i naturę.

Turecki Urząd Pracy także organizuje edukację i szkolenia dla bezrobotnych osób, które ukończyły co najmniej 15 lat, korelując ich także z pracodawcami.

⁴⁹ Cf. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training: World TVET Database Turkey, 2013, s. 9

5.3 Programy nauczania/Certyfikacja/Egzaminowanie/Modernizacja

Ministerstwo Edukacji Narodowej rozwijało modułowe programy nauczania KiSZ od 1993 r. Przede wszystkim studia rozwojowe oparte na programach nauczania w systemie KiSZ zostały zintensyfikowane od 2002 r. poprzez finansowanie unijne w ramach projektów SVET. W tym kontekście programy dla klas 9-10-11-12 w obrębie 17 rodzin zawodowych i 64 branżach były rozwijane w ramach projektu i zaaprobowane przez Kuratorium Oświaty. Europejskie Ramy Kwalifikacji (ang. European Qualification Framework — EQF), na które składa się 8 poziomów referencyjnych, zostały zaadoptowane przez tureckie Ministerstwo Edukacji Narodowej, a oparte na kompetencjach modułowe programy nauczania w systemie KiSZ zostały opracowane zgodnie z 8 poziomami EQF. Pierwsze 4 poziomy referencyjne (poziomy 1, 2, 3 i 4) EQF były obsługiwane przez MEN, a pozostałe (poziomy 5, 6, 7 i 8) pozostawały w gestii Rady Edukacji Wyższej (HEC).

Studenci, którzy podejmują szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach muszą złożyć egzamin kompetencyjny w ostatnim tygodniu danego roku kursu celem oceny szkolenia w zakresie konkretnych umiejętności. Egzamin jest składany w formie pisemnej i/lub ustnej zgodnie z charakterystyką umiejętności i kończy się decyzją komisji egzaminacyjnej. Egzaminy z zakresu umiejętności są przeprowadzane przez komisję składającą się z „wykwalifikowanych trenerów lub trenerów zatrudnianych przez pracodawców, kierownika obszaru/działu/warsztatu/laboratorium odnośnego zakresu kompetencji w obrębie szkoły, nauczycieli z obszarów kompetencyjnych oraz członków reprezentujących organizacje pracownicze danego zawodu. Wynik egzaminu z zakresu umiejętności to suma wyniku uzyskanego na podstawie wykonanej i udokumentowanej pracy oraz wyniku będącego oceną egzaminu. Test umiejętności jest oceniany na ponad 100 punktów. 80% wyniku jest pochodną egzaminu, a 20% pochodną wykonanej i udokumentowanej pracy.⁵⁰

Krajowy system kwalifikacji zawodowych jest wprowadzany przez podmioty zarządzające kwalifikacjami zawodowymi zgodnie z Europejskimi Ramami Kwalifikacji od 2007 r. i jest podstawą rozwoju systemu zapewnienia jakości kwalifikacji zawodowych w oparciu o krajowe normy zawodowe określone przez branże gospodarki. Branżowe podmioty potwierdzające kwalifikacje (centra testowania zawodowego) działają na całym obszarze Turcji. System zapewnia kwalifikacje do podejmowania ustawicznego kształcenia zawodowego. Centra testowania zawodowego współpracują z podmiotami zarządzającymi kwalifikacjami zawodowymi pod kątem norm zawodowych, testowania i usług certyfikacyjnych.

Organizacja systemu KiSZ i zasad jego funkcjonowania jest zcentralizowana. Ramowe programy nauczania są określone na poziomie krajowym.

⁵⁰ Cf. Fusun Akkok: Country report. Turkey, 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, ps 13

MEN jest głównym podmiotem zarządzającym edukacją w Turcji. Badania są prowadzone przede wszystkim przez Kuratorium Oświaty i Badań Oświatowych oraz Wydział Rozwoju MEN.

W odniesieniu do kształcenia zawodowego oraz badań i analizy rynku pracy partnerzy społeczni także biorą udział w takich działaniach.

Na przykład: İŞKUR (turecki urząd pracy) przeprowadza dwa razy do roku analizę rynku pracy; takie analizy pomagają podmiotom kształtującym politykę w podjęciu właściwych decyzji odnośnie do szkolenia zawodowego poprzez uwzględnienie długofalowych priorytetów i celów realizowanych w perspektywie strategicznej. Ponadto, poza edukowaniem zasobów ludzkich tak, aby wpisywały się w potrzeby rynku pracy, takie badania znacząco wzmacniają połączenie między szkoleniem zawodowym i zatrudnieniem.

W Turcji, zgodnie z postanowieniami artykułu 18 prawa o kształceniu zawodowym nr 3308, publiczne i prywatne instytucje, podmioty i przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej dziesięciu pracowników prowadzą szkolenia w zakresie różnych umiejętności dla uczniów korzystających z oferty kształcenia zawodowego (liczba uczniów musi odpowiadać co najmniej 5% całkowitej liczby personelu, który zatrudniają).

W przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 20 pracowników praktykanci są opłacani w wysokości co najmniej 30% minimalnej płacy netto i co najmniej 15% minimalnej płacy netto w przedsiębiorstwach zatrudniających maksymalnie 20 pracowników.

Poza powyższym przedsiębiorstwa wypłacają dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z wartością ekonomiczną generowaną przez praktykanta w miejscu zatrudnienia. W branży motoryzacyjnej (karoserie, malarnie, linie montażowe), meblarskiej, metalowej (asystent spawacza) czeladnicy branżowi mogą zostać bezpośrednio zaangażowani w pracę produkcyjną, przez co przedsiębiorstwo z miejsca czerpie zyski z ich zatrudnienia.

5.4 Uczenie się w oparciu o pracę

Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) potwierdza rosnące znaczenie systemu KiSZ. Dlatego celuje w ugruntowanie systemu KiSZ na:

- Oczekiwaniach i zapotrzebowaniu rynku pracy.
- Podejściu włączającym w uczestnictwo.
- Możliwości podjęcia przez absolwentów KiSZ pracy poza granicami kraju.
- Ciągłym rozwoju i poprawie jakości.

5.5 Akceptacja społeczna

Publiczne postrzeganie systemu KiSZ w Turcji, tak samo jak w wielu innych krajach na całym świecie wymaga usprawnień w wielu wymiarach. Na przykład: ogólne kształcenie akademickie jest postrzegane przez wielu rodziców dużo bardziej pozytywnie niż KiSZ, ponieważ w publicznym dyskursie pokutuje przekonanie, że uczniowie, którzy decydują się na kształcenie zawodowe są mniej zdolni, a studenci uczelni wyższych bardziej inteligentni i wybierają ścieżkę do lepszego życia w przyszłości. Niemniej jednak reformy wprowadzane w Turcji nie wiążą się bezpośrednio z rozdzieleniem ścieżki akademickiej i zawodowej. Zamiast tego realizowana jest promocja systemu KiSZ poprzez określone przykłady dobrych praktyk. Z drugiej strony uprzedzenie do kształcenia zawodowego zanika w społeczeństwie przede wszystkim dzięki najnowszym programom reform systemu KiSZ (np.: projekty SVET, MVET i HRDVET).

Nadal jest wiele do zrobienia zanim publiczny odbiór systemu KiSZ nie będzie wiązał się wyłącznie z negatywnymi odczuciami, a sam system będzie traktowany jako jedna ze zwykłych ścieżek kształcenia, którą każdy może wybrać. Aby osiągnąć ten cel ministerstwo organizuje liczne wydarzenia, np.: seminaria informacyjne, dni kariery, konferencje przedsiębiorczości, seminaria poświęcone kształceniu przez całe życie oraz tworzy centra informacyjne systemu KiSZ itp.

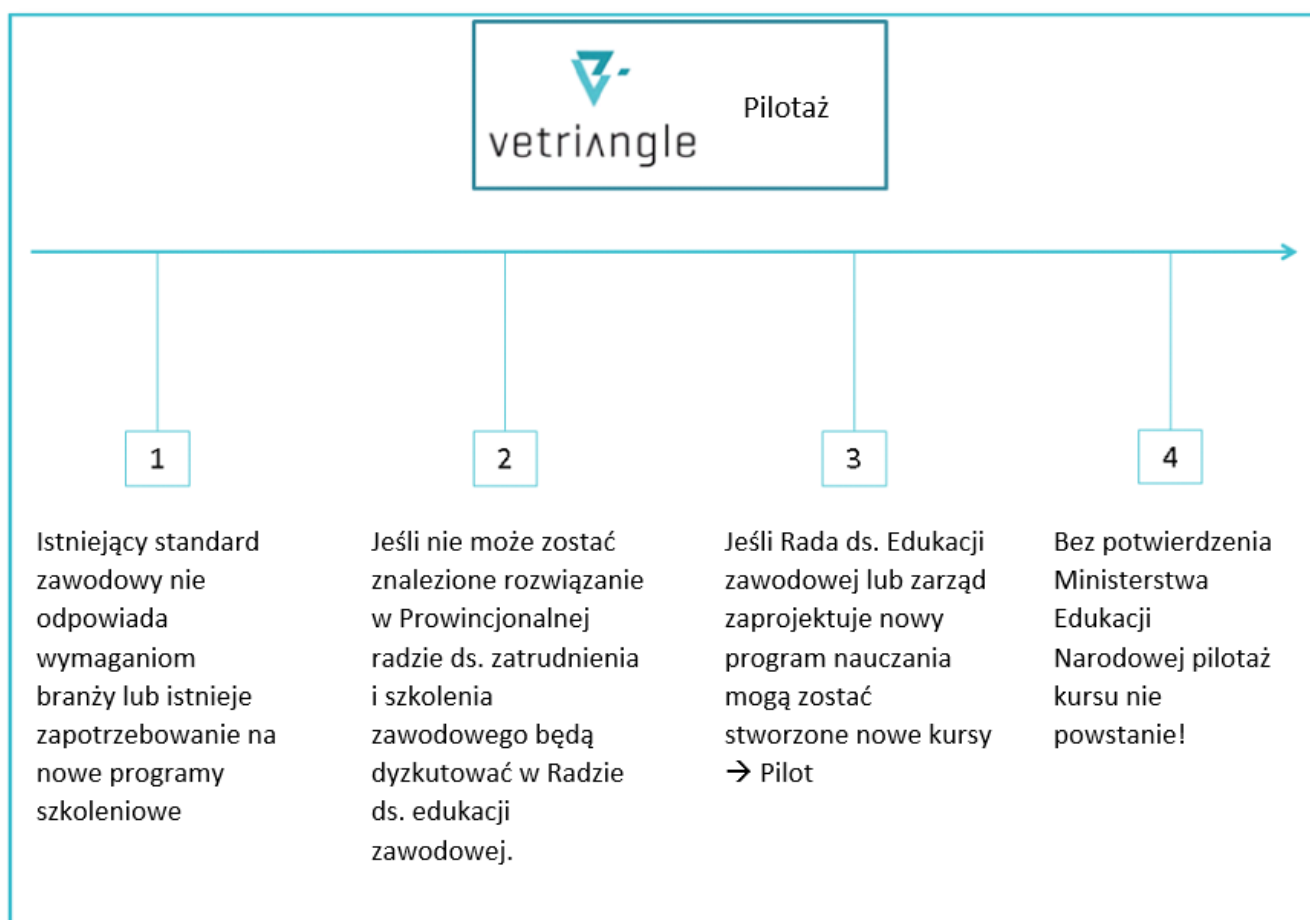
W tym kontekście ministerstwo uruchomiło niedawno portal internetowy — „krajowy system informacji o karierze”. Portal, gdzie można uzyskać porady z zakresu doradztwa zawodowego i ścieżek kariery będzie wykorzystywany do celów planowania karier dla wszystkich uczniów w systemie KiSZ oraz osób, które potrzebują więcej informacji na temat interesujących ich programów KiSZ. Dlatego też portal będzie pomocny także dla osób bezrobotnych i tych, którzy planują zmienić pracę. W zasadniczym ujęciu: każda osoba, która chce zaplanować własną karierę odpowiada na określony zestaw pytań, zapoznaje się z przygotowanym na tej podstawie przez system profilem i ocenia własne szanse na rozwój kariery zawodowej.

5.6 Problemy/Wyzwania

Scentralizowany system KiSZ w Turcji przynosi znaczne trudności w przygotowywaniu odpowiedzi na lokalne zapotrzebowanie i oczekiwania przemysłu. Zaleta jasnego podziału odpowiedzialności i zadań do wykonania wobec zcentralizowanych organizacji i instytucji nie jest w stanie zrekompensować różnic lokalnych i regionalnych, dlatego też nie jest wystarczająco elastyczny, aby reagować na szybkie zmiany z uwagi na żądania kibiców. Jednym z przykładów dowodzących powyższego jest niemożliwość testowania nowych treści lub prowadzenia kursów pilotażowych bez zezwolenia MEN.

Inną kwestią powiązaną z powyższym jest brak dialogu między pracodawcami i podmiotami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji w odniesieniu do kształcenia zawodowego. Mimo iż taki dialog trwa w obrębi instytucji, takich jak VEC, po jego udokumentowaniu staje się w rzeczywistości nieefektywny i nieskuteczny, ponieważ nie jest realizowany w stosowny sposób.

5.7 Pilotaż/Najlepsza praktyka



Które branże i zawody w Turcji są odpowiednie do uwzględnienia ich w realizacji modelu podobnego do praktyk czeladniczych?

- Technologie informatyczne
- Technologia elektryczna i elektroniczna
- Przemysł stoczniowy
- Technologia budowlana
- Technologia chemiczna
- Technologia obróbki biżuterii

- Technologia maszynowa
- Technologia drukowania
- Technologia obróbki metali
- Projektowanie mebli i wnętrz
- Technologia motoryzacyjna
- Technologia tworzyw sztucznych
- Technologia ceramiczna i szklarska
- Rolnictwo
- Technologia tekstylna
- Technologia montażowa i klimatyzacyjna

5.8 Zalecenia

Ogólne

- Ponieważ system KiSZ jest w znacznym stopniu scentralizowany i działa w jego obrębie wiele podmiotów zaangażowanych i pośredników, na poprawę jego wydajności w dłuższej perspektywie wpłynęłaby większa efektywność systemu edukacji, zwłaszcza w zakresie kursów pilotażowych i testowania nowych treści. Jedną z opcji mogłoby być przekazanie większych kompetencji i zakresu odpowiedzialności regionalnym zarządom zatrudnienia i kształcenia zawodowego.
- Z powodu centralizacji interesującym podejściem może być zwiększenie nacisku na lokalne zapotrzebowanie i wprowadzenie lokalnych systemów KiSZ we współpracy ze wszystkimi pośrednikami. Stanowiłoby to także interesujące uzupełnienie w odniesieniu do współpracy ze związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców.
- Więcej kompetencji dla lokalnych oddziałów pośredników umożliwiłoby reagowanie na lokalne potrzeby i oczekiwania przemysłu, należy promować oddolne podejście do problemów.

6. Przejście do opracowania nr 2

Instytut MAI wykorzysta ten rezultat intelektualny jako podstawę do rozwoju modelowych programów nauczania w odniesieniu do rezultatu intelektualnego nr 2. Efekty synergii mogą zostać wykorzystane zgodnie z rolą wypełnianą przez pośredników, jak i możliwymi powiązaniem między nimi. Bezpośrednie odniesienie można odnaleźć w różnych zakresach odpowiedzialności i zadaniach instytucji/organizacji w różnych krajach, które są odpowiedzialne za rozwijanie programów nauczania. Dobrym rozwiązaniem jest włączenie różnych partnerów społecznych w rozwój programów nauczania w odniesieniu do rezultatu intelektualnego nr 2. Poza podmiotami świadczącymi usługi szkolenia (szkoły zawodowe i przedsiębiorstwa), uczniowie i praktykanci sami mogą zostać zaangażowani w rozwój programów nauczania, materiałów do nauki i celów kształcenia.

- Uczniowie/praktykanci powinni zostać zaangażowani w proces rozwojowy razem z podmiotami świadczącymi usługi KiSZ i przedsiębiorstwami.
- Mogliby także opracowywać elastyczne elementy programów nauczania.
- Należy stworzyć platformę konsultacji/dyskusji, rodzaj okrągłego stołu, do którego zaproszeni zostaliby wszyscy działający w systemie pośrednicy.
- Jeżeli pilotaż w na późniejszym etapie projektu nie miałby charakteru czeladniczego, należy podjąć dodatkowe środki, np.: praktyki, działania związane z pośrednictwem pracy itp.⁵¹

W przypadku treści szkolenia praktycznego w przedsiębiorstwach, należy zapewnić wykwalifikowanych instruktorów i trenerów, którzy nie tylko są przeszkoleni i wykwalifikowani w treściach praktycznych i procesach, których nauczają, ale także posiadają stosowne kompetencje i podejście do modułowego systemu nauczania. Poza doświadczeniem zawodowym w konkretnej dziedzinie powinni także posiadać umiejętności dydaktyczne i pedagogiczne. Na koniec, ich postawa powinna mieć charakter mentorski dla praktykantów, którzy pozostają pod ich opieką. Rola mentora może być także możliwym rozwiązaniem problemu postaw prezentowanych przez przedsiębiorstwa, a sprowadzających się do obawy, że wyszkolony praktykant może zostać zatrudniony przez inne przedsiębiorstwo bez odszkodowania. Praktykant, który nawiąże pozytywną relację z trenerem i korporacją, w której pracuje głęboko się zastanowi, zanim podejmie decyzję o odejściu. Z uwagi na powyższe, rola instruktora praktycznej nauki zawodu ma wielkie znaczenie i nie powinna być niedoceniana w kontekście pomyślności kursu pilotażowego lub praktyki. W konsekwencji mogłaby być

⁵¹ Cf. Grazia Violi, Valentina Maria, Karner, Ida et. Al: NetWORK BASED LEARNING. Needs and gaps report, s. 17

użyteczna dla przedsiębiorstw prowadzących szkolenia w zakresie rozwoju profili umiejętnościowych dla instruktorów oraz zachęciaby do włożenia wysiłku w obsadzenie takich stanowisk odpowiednimi pracownikami. Dodatkowymi rozwiązaniami mogą być: wzajemne nauczanie z udziałem nauczycieli szkolnych, szkolenia pedagogiczne/dydaktyczne lub określone inicjatywy promujące system — wszystko to może funkcjonować jako forma dobrych zachęt do zwiększenia wpływu wykwalifikowanego personelu szkoleniowego.⁵²

W dłuższej perspektywie takie podejście może przynieść korzyści na okoliczność implementacji współpracy szkoleniowej z jednym przedsiębiorstwem, ale także wsparcia współpracy szkoleniowej między różnymi przedsiębiorstwami w tej samej branży. Ograniczy to koszty szkoleń dla przedsiębiorstw, co jest znaczącym czynnikiem dla małych i średnich przedsiębiorstw, a także może mieć pozytywny wpływ na treści szkoleniowe i programy nauczania, np. poprzez wprowadzenie dodatkowych treści lub modułów.⁵³

Ostatnim aspektem do rozważenia jest rozsądna równowaga między podejściem opartym na kompetencji całościowej, tak jak ma to miejsce w Niemczech oraz ugruntowanym podejściem modułowym, jak ma to miejsce w Hiszpanii. Wyważone podejście, będące konsensusem między dwoma powyższymi rozwiązaniami systemowymi będzie najlepiej służyło większości zmian w systemie.

⁵² Cf. Grazia Violi, Valentina Maria, Karner, Ida et. Al: NetWORK BASED LEARNING. Needs and gaps report, s. 23

⁵³ Cf. Grazia Violi, Valentina Maria, Karner, Ida et. Al: NetWORK BASED LEARNING. Needs and gaps report, s. 29

Źródła i literatura

Hensen, K.A.; Hippach-Schneider, U. (2016). Key competences in vocational education and training – Germany. Cedefop ReferNet thematic perspectives series:
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_DE_KC.pdf, p. 6.

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.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_TT.pdf

Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (2016). Key competences in vocational education and training – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_LT_KC.pdf

ReferNet Spain team, coordinated by Catalina Cantero Talavera (State Public Employment Service – SEPE) and Inés Sancha Gonzalo (Tripartite Foundation for Employment Training – FTFE): Spain VET in Europe – Country report 2014.

ReferNet Spain: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014.

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Spain. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_ES_TT.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), iMOVE: Training – Made in Germany: marktstudie Spanien. Für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2016.

Foundation for the Development of the Education System (FRSE), National Agency for the Lifelong Learning Programme, Polish EURYDICE Unit: The system of Education in Poland, Warsaw, 2012.

Poland VET in Europe – Country report 2014.

Siekiera, A.; Luck, A. (2016). Key competences in vocational education and training – Poland. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_PL_KC.pdf

Siekiera, A.; Luck, A. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Poland. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_PL_TT.pdf

Ludmiła Łopacińska: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Poland, 2014.

Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania: Lithuania: VET in Europe: Country report 2014.

UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training: World TVET Database Turkey, 2013.

Fusun Akkok: Country report. Turkey, 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning.

Grazia Violi, Valentina Maria, Karner, Ida et. Al: NetWBL. Needs and gaps report.

BIBB: Kosten und Nutzen der Ausbildung aus betrieblicher Sicht, <https://www.bibb.de/de/11060.php> latest appeal on the 27th of March 2017.

BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Germany. VET in Europe – Country report 2014.

BIBB. Hensen-Reifgens, Kristina Alice / Hippach-Schneider, Ute: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, 2014.

Ministry of National Education-DG for VET, Özlem Kalkan, 2015.

PARTNERZY PROJEKTU:



Publikacja dostępna na stronie www.vetriangle.eu

Publikacja zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną. Publikacja bezpłatna.



acting together



vetriangle

vetriangle.eu



Erasmus+

Funded by the European Union