



vetriangle
acting together

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

Promowanie metody nauczania w miejscu pracy
poprzez model trójkąta kształcenia i szkolenia
zawodowego

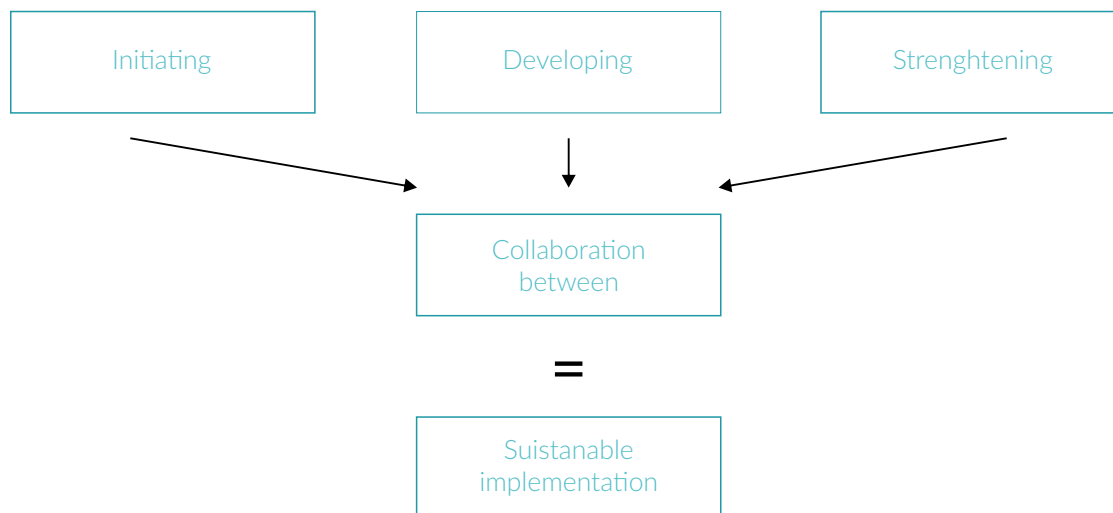
016-1-PL01-KA202-026592

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

VETriangle

Intellectual Output No 4

Process development strategy



016-1-PL01-KA202-026592

Promowanie metody nauczania w miejscu pracy poprzez model trójkąta kształcenia i szkolenia zawodowego

VETriangle

Opracowanie nr 4

Strategia rozwoju procesu

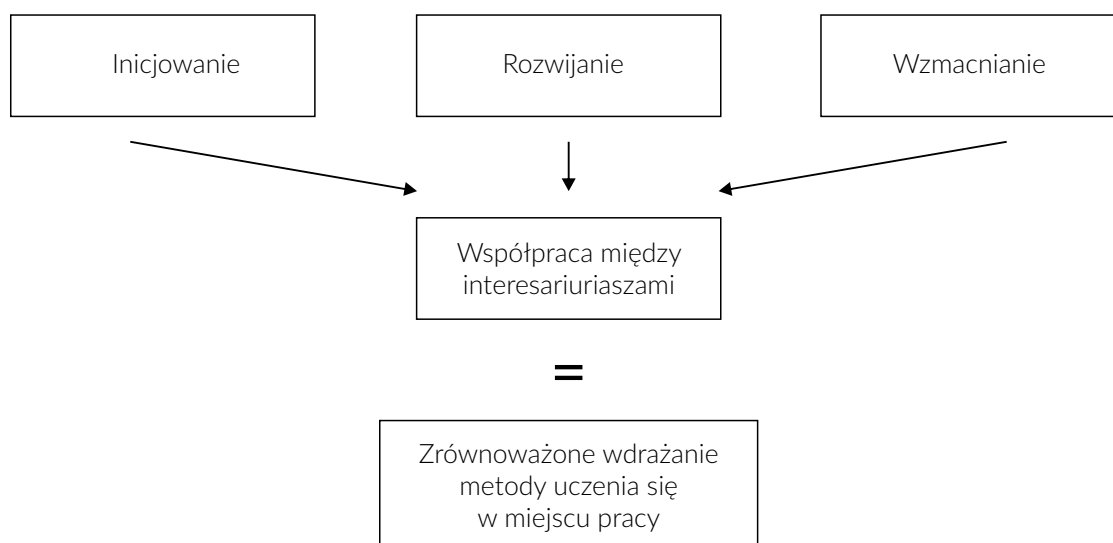


Table of contest

1. Overview of VET Networks	► 01
2. Overview of VET Systems in Partner Countries	► 04
2.1. Germany	► 05
2.2. Lithuania	► 06
2.3. Poland	► 07
2.4. Spain	► 08
2.5. Turkey	► 09
3. Social Partner Role in VET System	► 10
4. Analysis of WBL types in VET observed in partner countries	► 12
5. Case studies on school-company partnerships	► 14
5.1. Germany	► 15
5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 15
5.1.2. Trained personnel shortage	► 15
5.1.3. Training practices	► 16
5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 16
5.1.5. Preparation of training programmes	► 16
5.1.6. Evaluation of training programmes	► 16
5.2. Lithuania	► 18
5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 18
5.2.2. Trained personnel shortage	► 18
5.2.3. Training practices	► 18
5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 18
5.2.5. Preparation of training programmes	► 18
5.2.6. Evaluation of training programmes	► 18
5.3. Poland	► 20
5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector	► 20
5.3.2. Trained personnel shortage	► 20
5.3.3. Training practices	► 20
5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes	► 20
5.3.5. Preparation of training programmes	► 21
5.3.6. Evaluation of training programmes	► 21
6. Tools for effective WBL	► 24

7. Tools for ensuring quality of WBL	► 26
7.1. Practical tools for students and enterprises	► 27
7.1.1. Matching learners and work placements	► 27
7.1.2. Preparing students for work placements	► 27
7.1.3. Skills checklist	► 28
7.1.4. Personal learning plans	► 28
7.1.5. Debriefing with enterprises and students	► 28
7.1.6. Modern educational solutions	► 28
7.1.7. Quality of training	► 30
8. Strategies and methods for increasing attractiveness of VET	► 31
8.1. Germany	► 32
8.1.1. Promoting participation in IVET	► 34
8.1.2. Promoting participation in CVET	► 38
8.1.3. CVET for the unemployed	► 38
8.2. Lithuania	► 38
8.2.1. Bringing general education and VET closer together	► 38
8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education	► 40
8.2.3. Incentives for youth	► 40
8.2.4. Incentives for employers and employees	► 40
8.3. Poland	► 42
8.3.1. Incentives for learners	► 42
8.3.2. Support for education providers	► 44
8.3.3. Support for enterprises	► 46
8.4. Spain	► 46
8.4.1. Incentives for learners	► 48
8.4.2. Incentives for companies	► 48
8.4.3. Incentives for training centres	► 48
8.5. Turkey	► 48
8.5.1. VET strategy and action plan	► 48
8.5.2. Incentives for learners	► 50
8.5.3. Incentives for companies	► 52
8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers	► 52
9. Strategies and methods for involving SMES/Social partners in VET	► 53
9.1. Patron class	► 54
9.2. Industry clusters	► 56
9.3. Professional trips and study visits	► 56
9.4. Study visits in enterprises	► 56
10. Policy Recommendations on Raising Awareness of VET	► 58
11. Description of the strategy paper	► 60
12. European Added Value	► 62

© Kielecki Park Technologiczny 2018

Project partners:



GLOBAL IDEAS



Spis treści

1. Przegląd sieci współpracy na rzecz kształcenia, szkolenia zawodowego	► 01
2. Przegląd systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich	► 04
2.1. Niemcy	► 05
2.2. Litwa	► 06
2.3. Polska	► 07
2.4. Hiszpania	► 08
2.5. Turcja	► 09
3. Rola partnera społecznego w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego	► 10
4. Analiza rodzajów metod nauczania w miejscu pracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym obserwowanych w krajach partnerskich	► 12
5. Studia przypadków w zakresie partnerstw między szkołami i przedsiębiorstwami	► 14
5.1. Niemcy	► 15
5.1.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego	► 15
5.1.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry	► 17
5.1.3. Praktyki w zakresie szkoleń	► 17
5.1.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych	► 17
5.1.5. Przygotowanie programów szkoleniowych	► 17
5.1.6. Ewaluacja programów szkoleniowych	► 17
5.2. Litwa	► 19
5.2.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego	► 19
5.2.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry	► 19
5.2.3. Praktyki w zakresie szkoleń	► 19
5.2.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych	► 19
5.2.5. Przygotowanie programów szkoleniowych	► 19
5.2.6. Ewaluacja programów szkoleniowych	► 19
5.3. Polska	► 22
5.3.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego	► 22
5.3.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry	► 22
5.3.3. Praktyki w zakresie szkoleń	► 23
5.3.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych	► 23
5.3.5. Przygotowanie programów szkoleniowych	► 23
5.3.6. Ewaluacja programów szkoleniowych	► 23
6. Narzędzia do efektywnego nauczania w miejscu pracy	► 24
7. Narzędzia zapewniające jakość uczenia się w miejscu pracy	► 26
7.1. Praktyczne narzędzia dla uczniów i przedsiębiorstw	► 27
7.1.1. Dopasowanie uczniów do staży zawodowych	► 27
7.1.2. Przygotowanie uczniów do odbycia stażu zawodowego	► 27
7.1.3. Lista kontrolna umiejętności	► 29
7.1.4. Indywidualne plany nauki	► 29
7.1.5. Dokonanie podsumowania z uczniami i przedsiębiorcami	► 29
7.1.6. Nowoczesne rozwiązania edukacyjne	► 29
7.1.7. Jakość szkolenia	► 30
8. Strategie i metody zwiększania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego	► 31
8.1. Niemcy	► 33
8.1.1. Promocja dualnego systemu kształcenia	► 35
8.1.2. Zachęcanie do udziału w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym	► 39
8.1.3. Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób bezrobotnych	► 39
8.2. Litwa	► 39
8.2.1. Łączenie edukacji ogólnej z kształceniem i szkoleniem zawodowym	► 39
8.2.2. Sposoby na poprawę mobilności między kształceniem i szkoleniem zawodowym, a szkolnictwem wyższym	► 41
8.2.3. Zachęty dla młodych	► 41
8.2.4. Zachęty dla pracodawców i pracowników	► 41
8.3. Polska	► 43
8.3.1. Zachęty dla uczniów	► 43
8.3.2. Wsparcie dla instytucji edukacyjnych	► 45
8.3.3. Wsparcie dla przedsiębiorstw	► 46
8.4. Hiszpania	► 46
8.4.1. Zachęty dla uczniów	► 49
8.4.2. Zachęty dla przedsiębiorstw	► 49
8.4.3. Zachęty dla ośrodków szkoleniowych	► 49
8.5. Turcja	► 49
8.5.1. Strategia i plan działania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego	► 49
8.5.2. Zachęty dla uczniów	► 51
8.5.3. Zachęty dla przedsiębiorstw	► 52
8.5.4. Zachęty i możliwości dla nauczycieli/trenerów	► 52
9. Strategie i metody angażowania sektora MŚP/partnerów społecznych w kształcenie i szkolenie zawodowe	► 53
9.1. Klasa patronacka	► 55
9.2. Kłustry branżowe	► 57
9.3. Wycieczki zawodoznawcze i wizyty studyjne	► 57
9.4. Wizyty studyjne w przedsiębiorstwach	► 57
10. Zalecenia dotyczące polityki zwiększania świadomości w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego	► 58
11. Opis dokumentu strategicznego	► 60
12. Europejska wartość dodana	► 62



1 Overview of VET Networks

Przegląd sieci współpracy na rzecz
kształcenia, szkolenia zawodowego



The EU member states are facing the challenge of reforming and adapting their VET systems to the requirements of new socio-economic context. One of the most important tasks is to sustain and develop co-operation and partnership networks between different stakeholders.

The observed lack of experience, especially in case of post-communist countries, requires investigating the possibilities to transfer the "good practice" in VET network development. Therefore the experiences of countries which already possess well developed theoretical models and practices of such cooperation networks present interesting and useful source of information in this field. The guidelines for the creation and development of the regional VET partnership and cooperation networks can be found on the recommended websites mentioned below.

Cedefop	The European Centre for the Development of Vocational Training works to strengthen European cooperation and provide the evidence on which to base European VET policy. Cedefop's added value is the high quality of its comparative analyses and expertise gathered through research and networking. www.cedefop.europa.eu
SkillsNet	Cedefop's network of experts on skills analysis and forecasting. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet
ReferNet	Cedefop's network of institutions created to provide information on national vocational education and training (VET) systems and policies in the EU Member States, Iceland and Norway. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet
CareersNet	Cedefop's network for lifelong guidance and career development. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet
EfVET	European Forum of Technical and Vocational Education and Training - association which has been created by and for providers of technical and vocational education and training (TVET) in all European countries. www.efvet.org
EUproVET	EUproVET is a representational platform for European VET providers. www.euprovet.eu
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training brings together the EU Member States, the Social Partners and the European Commission to develop and improve quality assurance in European VET systems within the context of the implementation of the European Quality Assurance Reference Framework. www.eqavet.eu
VETNET	The Vocational Education and Training Network covers a broad range of research areas, such as: comparison of VET cultures and Governance of VET systems, qualification frameworks, competence assessment, teachers' and trainers' professional development, careers, transitions and guidance & counselling, work-based learning, partnership of learning venues, social issues in VET and social impact of VET provision, pedagogic support by digital media. www.eera-ecer.de/networks/network2/

Państwa członkowskie UE stoją przed wyzwaniem, jakim jest zreformowanie i dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do wymogów nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Jednym z najważniejszych zadań w tej kwestii jest utrzymanie i rozwój współpracy oraz sieci partnerskich między różnymi interesariuszami.

Zaobserwowany brak doświadczenia, szczególnie w przypadku krajów postkomunistycznych, wymaga zbadania możliwości przeniesienia „dobrej praktyki” w rozwoju sieci kształcenia i szkolenia zawodowego. Dlatego też, doświadczenia krajów, które posiadają już dobrze rozwinięte modele teoretyczne i praktyki w zakresie sieci współpracy stanowią interesujące i użyteczne źródło informacji w tej dziedzinie. Wytyczne dotyczące tworzenia i rozwoju regionalnego partnerstwa na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego oraz sieci współpracy można znaleźć na sugerowanych stronach internetowych, które zostały wymienione poniżej.

Cedefop	Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) działa na rzecz wzmocnienia współpracy europejskiej i dostarcza materiały, na których można oprzeć europejską politykę kształcenia i szkolenia zawodowego. Wartość dodana Cedefop'u to wysoka jakość analiz porównawczych i wiedzy specjalistycznej zdobytej dzięki badaniom i tworzeniu sieci kontaktów. www.cedefop.europa.eu
SkillsNet	Sieć ekspertów Cedefop'u ds. analiz i prognozowania umiejętności. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet
ReferNet	Sieć Cedefop'u skupiająca instytucje i utworzona w celu dostarczania informacji na temat krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz polityk w państwach członkowskich UE, Islandii i Norwegii. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet
CareersNet	Sieć Cedefop'u na rzecz ustawicznego poradnictwa i rozwoju kariery zawodowej. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet
EfVET	Europejskie Forum Kształcenia i Szkolenia Technicznego i Zawodowego - stowarzyszenie, które zostało utworzone przez i dla organizatorów kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego we wszystkich krajach europejskich. www.efvet.org
EUpVET	EUpVET jest platformą reprezentacyjną dla europejskich organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. www.euprovvet.eu
EQAVET	Europejska sieć wsparcia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym skupia państwa członkowskie, partnerów społecznych i Komisję Europejską w celu wspierania współpracy europejskiej w zakresie rozwoju i poprawy jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym za pomocą Europejskich Ram Odniesienia na rzecz Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym. www.eqavet.eu
VETNET	Sieć Kształcenia i Szkolenia Zawodowego obejmuje szeroki zakres obszarów badawczych, takich jak: porównywanie kultur i zarządzanie systemami kształcenia i szkolenia zawodowego, ramy kwalifikacji, ocena kompetencji, rozwój zawodowy nauczycieli i trenerów, przebieg pracy zawodowej, przemiany, doradztwo i poradnictwo, nauczanie w miejscu pracy, partnerstwo ośrodków nauki, kwestie społeczne w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz oddziaływanie kształcenia i szkolenia zawodowego, wsparcie pedagogiczne przez media cyfrowe. www.eera-ecer.de/networks/network2/



2 | Overview of VET Systems in Partner Countries

Przegląd systemów kształcenia i szkolenia zawodowego
w krajach partnerskich



The focus of IO1 was on the role of intermediaries in partner countries. The infographics below shed light upon the current practices and main actors in VET systems in partner countries. The German System of Dual Education and its specific roles and responsibilities for intermediaries served as a reference and as a role model in IO1, although reasonable balance between a holistic competence based approach like in Germany and a strong modular focus like in Spain was recommended as the most suitable for system changes.

Wiodącym zagadnieniem w Opracowaniu nr 1 była rola pośredników w krajach partnerskich. Infografiki przedstawiają obecne praktyki i głównych uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich. Niemiecki system kształcenia dualnego oraz jego szczególne role i obowiązki dla pośredników posłużyły za wzór do naśladowania w Opracowaniu nr 1, chociaż równowaga między holistycznym podejściem opartym na kompetencjach, stosowanym w Niemczech, i silnym modułowym podejściem, jak w Hiszpanii, zostały zalecone jako najbardziej odpowiednie dla zmian systemowych.

2.1. Germany ▶ Niemcy

German dual VET system

| Dualny system kształcenia i szkolenia zawodowego w Niemczech

Employer associations
Representation
of corporations, consultation

Związki pracodawców
Reprezentacja
przedsiębiorstw, konsultacje

Government (federal/state)
Provides legal framework
Funding and supervision

**Rząd (federalny/kraju
związkowego)**
Zapewnia ramy prawne,
finansowanie i nadzór

**Federal Institute for
Vocational Training (BIBB)**
Provides services, develops
VET, researches, advisory
capacity

**Federalny Instytut
Kształcenia
i Szkolenia Zawodowego**
Dostarcza usług, rozwija
kształcenie i szkolenie
zawodowe, prowadzi badania
i doradztwo

**Chambers of commerce
and crafts**
**Association of German Chambers
of Commerce
and industry (DIHK)**
Certifies trainers, provides exams
for apprentices, consultation

**Izby handlowe
i rzemieślnicze**
**Niemiecki Związek Izb Handlowo-
Przemysłowych (DIHK)**
Nadaje uprawnienia instruktorom
zawodu, przeprowadza egzaminy
zawodowe oraz udziela konsultacji

framework | ramy

Apprentice
Uczeń

operational level | poziom operacyjny

(contract)
(umowa)

Private VET providers
Provides training,
consultation, researches

**Prywatne instytucje
szkoleniowe**
Prowadzą szkolenia,
konsultacje, badania

Trade unions
Consultation and advice

Związki zawodowe
Reprezentują interesy
członków jako podmioty
zbiorowej reprezentacji

Companies
Provides practical training

Przedsiębiorstwa
Zapewniają szkolenie
praktyczne

Vocational school (public)
Provides theoretical profession
specific training

Szkoły zawodowe (publiczne)
Zapewniają teoretyczne szkolenie
dla konkretnego zawodu

Lithuanian VET system | System kształcenia i szkolenia zawodowego na Litwie

Government Ministry of Education and Science
Shapes VET policy and qualifications for the vocational educational system as a whole

Rząd Ministerstwo Edukacji i Nauki
Tworzy politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego dla całego systemu edukacji zawodowej

VET Development centre
Development of qualification standards, quality management, methodology

Centrum Rozwoju Kwalifikacji oraz Kształcenia i Szkolenia Zawodowego
Rozwijanie standardów kwalifikacji, zarządzanie jakością, metodologia szkoleń

Accredited content, competence and assesment body

Akredytowany organ ds. treści, szkoleń, kompetencji i ewaluacji

Municipalities
Samorządy lokalne

Employer associations
Lobbying communicating demands of enterprises and industry

framework | ramy

Apprentice
Uczeń

operational level | poziom operacyjny

(contract)
(umowa)

VET institutions /practical training centers
Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Instytucje szkoleniowe/centra kształcenia praktycznego
Prowadzą teoretyczne i praktyczne szkolenia, konsultacje, badania, bliską współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami

Companies
Provides practical training along the production line

Przedsiębiorstwa
Zapewniają szkolenie praktyczne przy linii produkcyjnej

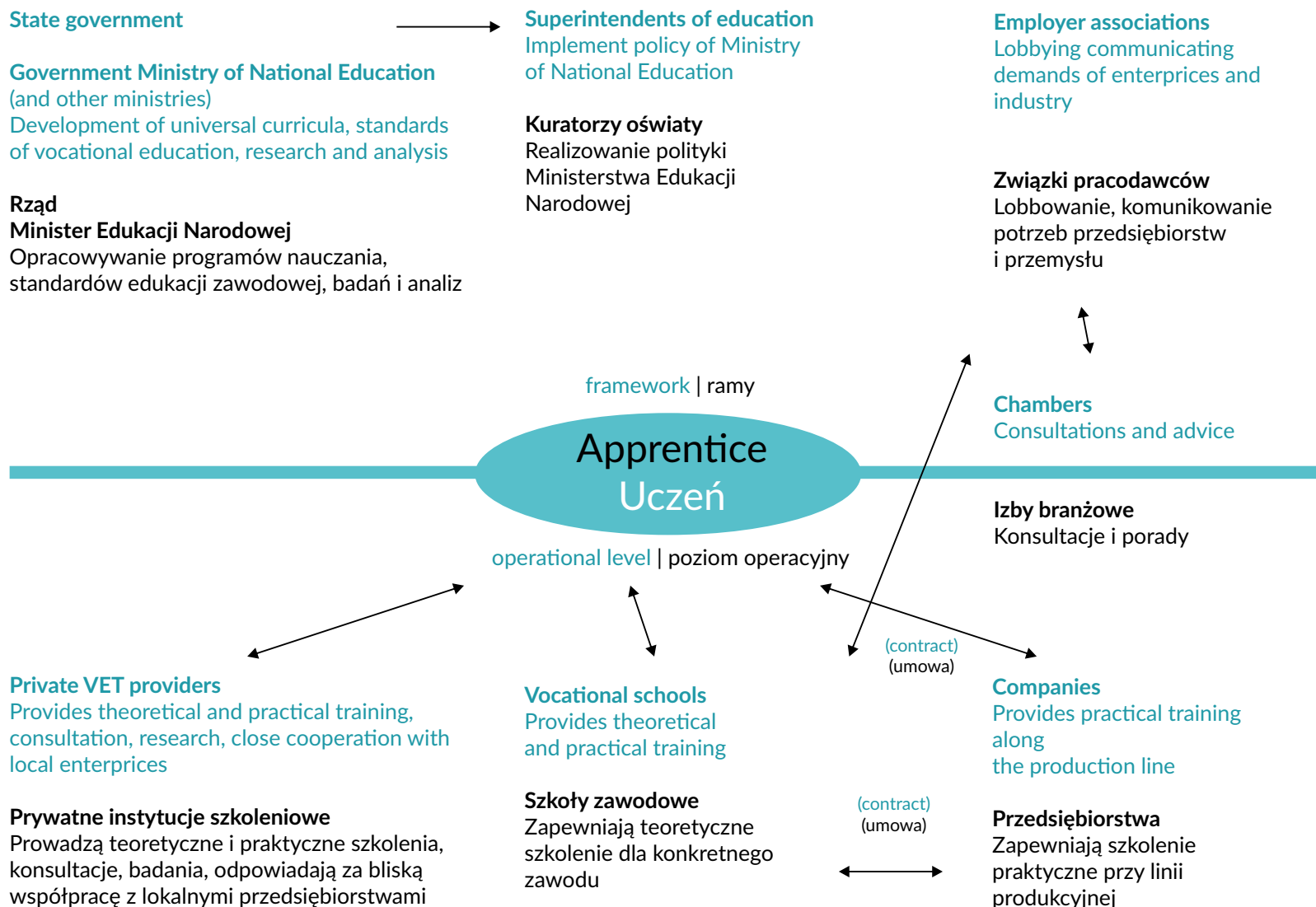
(contract)
(umowa)

Związki pracodawców
Lobbowanie, komunikowanie potrzeb przedsiębiorstw i przemysłu

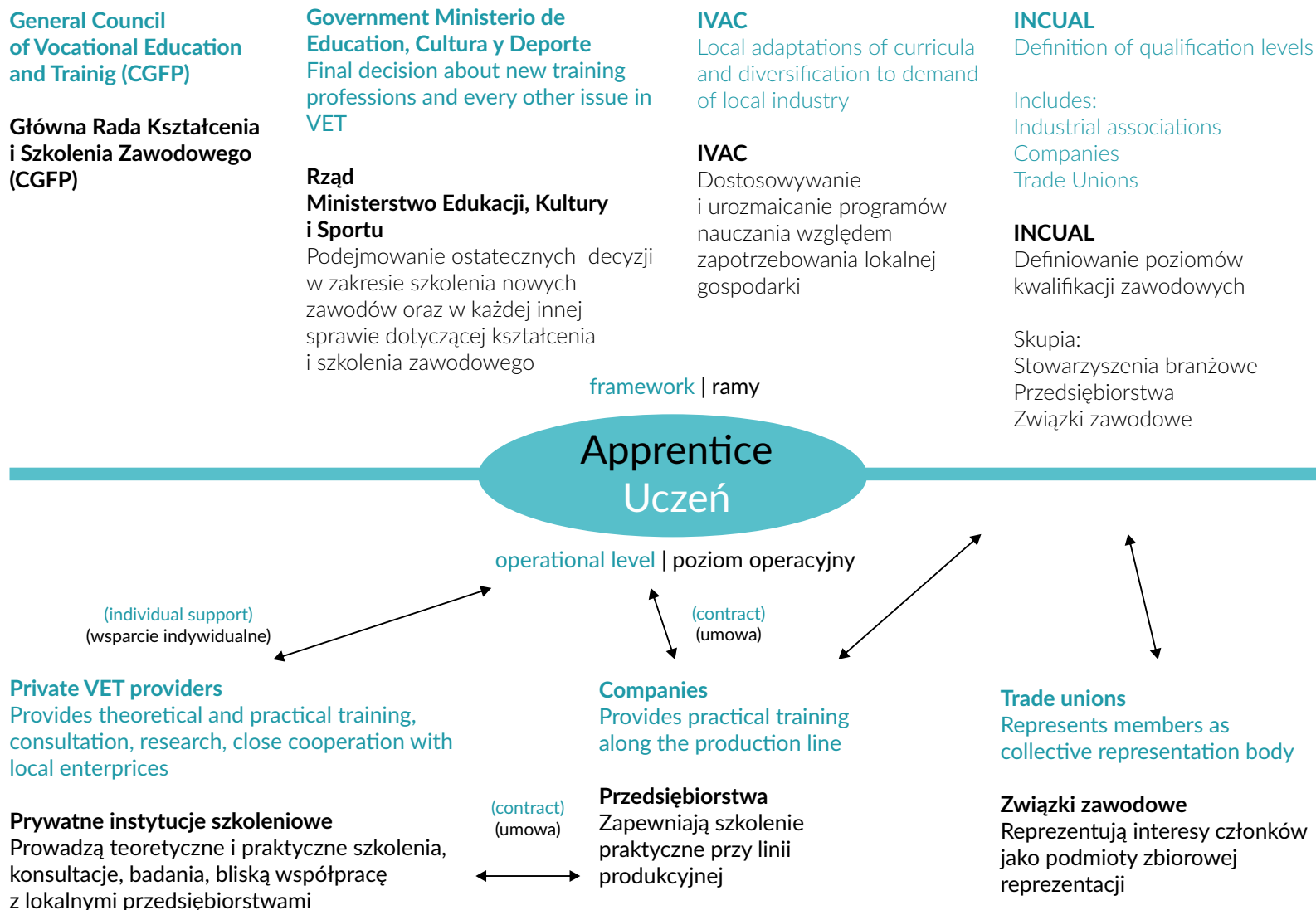
Trade unions
Consultation and advice

Związki zawodowe
Konsultacje i porady

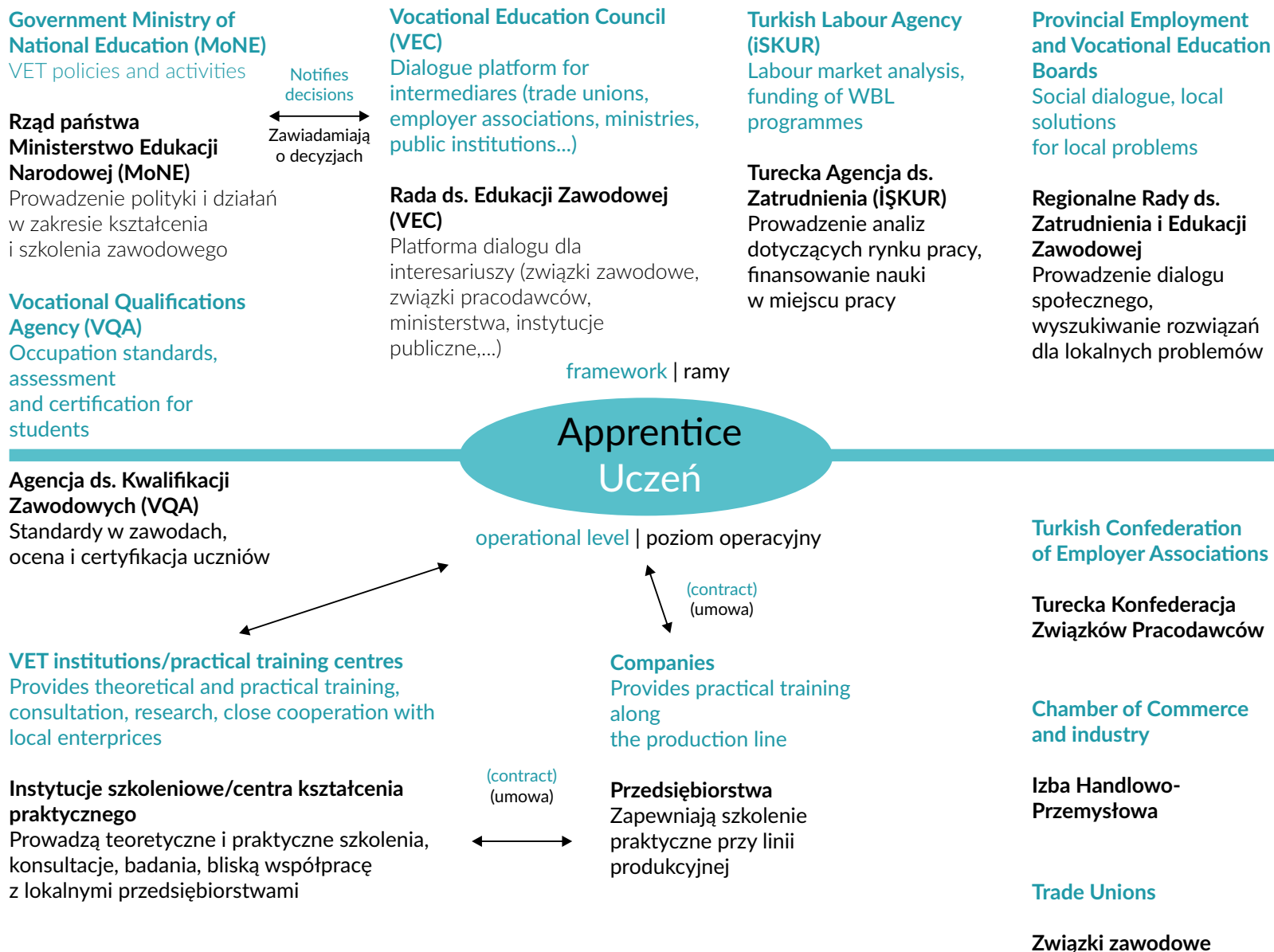
Polish VET system | System kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce



Spanish VET system | System kształcenia i szkolenia zawodowego w Hiszpanii



Turkish VET system | System kształcenia i szkolenia zawodowego w Turcji





3 | Social Partner Role in VET System

Rola partnera społecznego w systemie kształcenia
i szkolenia zawodowego



Social partnership in vocational education and training is about employers, trade unions, public authorities and training institutions cooperating to ensure that the training provided is adequate and relevant to labour market needs. Social partners participate in both policy making and the practical provision of training. They are involved in different ways at different levels of the system (national, regional and local).

At national level, for example they are likely to play a consultative role in formulating vocational training policies or establishing occupational standards for different sectors, while at regional and local levels their involvement might take the form of analysing labour market trends with a view to translating this information into training programmes.

By working together, governments, employers and trade unions can develop education and training to respond to the diverse needs of society, the economy and individuals. When successful, cooperation transforms the role of social partners from a reactive one to active participation even if their role remains consultative. At the same time, cooperation has the potential to increase the capacities of all three parties to impose policies and practises. Employer organisations and trade unions need organisational and individual capacity to contribute to dialogue on vocational education and training. It includes understanding and articulating the needs of their members which are companies or workers. Currently they are not always well organised. Taking on such an active role is part of the professionalization of an organisation.

The involvement of the social partners is based on their awareness of the changing skills needs of the labour market - a precondition for employment and economic growth. They bring added value to the development of VET policies and practices if they argue these needs. Employers and trade unions also promote training in enterprises in many ways.

Improving the involvement of the social partners is based on understanding that vocational training has close links to the labour market and the economy. If governments are willing to empower social partner organisations to be more involved in vocational training policies and implementation, they gain by developing expertise among their stakeholders. This can be used when developing occupational standards, qualifications and training.

Involving social partners should go beyond formal participation into a real contribution that is taken into consideration when decisions are made. Their contribution requires capacity, but without real involvement in policy work social partners cannot be empowered.

Partnerstwo społeczne w kształceniu i szkoleniu zawodowym dotyczy pracodawców, związków zawodowych, władz publicznych i instytucji szkoleniowych współpracujących ze sobą w celu zapewnienia, że oferowane kształcenie i szkolenia zawodowe są adekwatne do potrzeb rynku pracy. Partnerzy społeczni uczestniczą zarówno w kształtowaniu polityki, jak i w zapewnianiu praktycznych szkoleń. Są oni zaangażowani na różne sposoby na różnych poziomach systemu (krajowym, regionalnym i lokalnym).

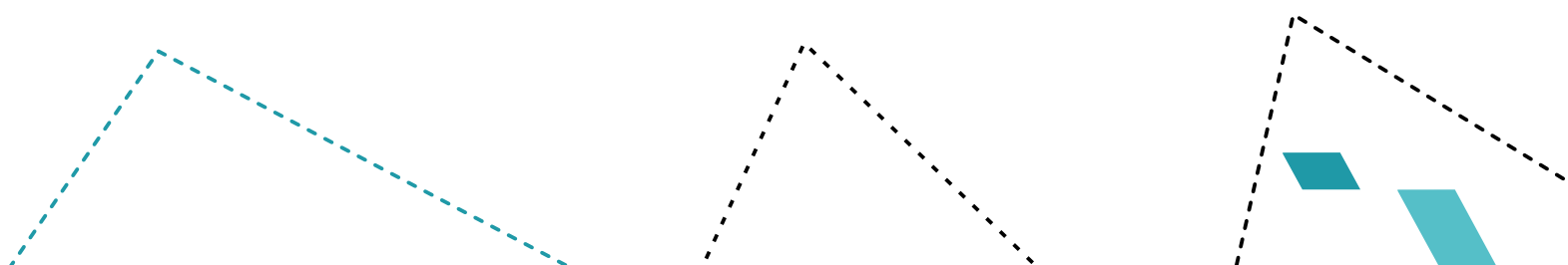
Na poziomie krajowym partnerzy społeczni mogą na przykład odgrywać rolę konsultacyjną w formułowaniu polityki szkolenia zawodowego lub ustanawianiu standardów zawodowych dla różnych sektorów. Natomiast na poziomie regionalnym i lokalnym ich zaangażowanie może polegać na analizowaniu tendencji na rynku pracy i przekładaniu pozyskanych w ten sposób informacji na programy szkoleniowe.

Rządy, pracodawcy i związki zawodowe mogą wspólnie rozwijać kształcenie i szkolenie zawodowe, aby sprostać różnicowanym potrzebom społeczeństwa, gospodarki i jednostek. Jeśli współpraca się uda, może ona doprowadzić do zmiany uczestnictwa partnerów społecznych z reaktywnego na aktywne, nawet jeśli ich rola wciąż pozostaje konsultatywna. Jednocześnie współpraca ta może przyczynić się do zwiększenia zdolności wszystkich trzech stron do dyktowania polityk i praktyk. Organizacje pracodawców i związki zawodowe potrzebują zdolności organizacyjnej i indywidualnej, aby wnieść wkład w dialog na temat kształcenia i szkolenia zawodowego. Zdolność ta obejmuje rozumienie i wyrażanie potrzeb ich członków, które są przedsiębiorstwami lub pracownikami. Obecnie nie zawsze są one dobrze zorganizowane. Podjęcie tak aktywnej roli jest częścią profesjonalizacji organizacji.

Zaangażowanie partnerów społecznych opiera się na ich świadomości na temat zmieniających się potrzeb rynku pracy związanych z umiejętnościami. Jest to konieczność warunkująca zatrudnienie i wzrost gospodarczy. Ponadto wnoszą oni wartość dodaną do rozwoju polityki i praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, jeśli argumentują te potrzeby. Pracodawcy i związki zawodowe również promują na wiele sposobów szkolenia w firmach.

Wzmocnienie zaangażowania partnerów społecznych opiera się na zrozumieniu, że kształcenie i szkolenie zawodowe ma bliskie powiązania z rynkiem pracy i gospodarką. Jeśli rządy są skłonne wzmocnić pozycję organizacji partnerów społecznych, aby były bardziej zaangażowane w tworzenie polityki kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w jej wdrażanie, to wiele na tym zyskują dzięki poszerzaniu wiedzy fachowej wśród interesariuszy. Można z niej skorzystać przy opracowywaniu standardów zawodowych, kwalifikacji i szkoleń.

Zaangażowanie partnerów społecznych powinno wykraczać poza formalne uczestnictwo i przeistoczyć się w rzeczywisty wkład, który jest brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. Wniesienie przez nich wkładu wymaga zdolności, ale bez rzeczywistego zaangażowania w działania polityczne partnerzy społeczni nie będą mogli tego zrobić.



4 | Analysis of WBL types in VET observed in partner countries

Analiza rodzajów metod nauczania w miejscu pracy
w kształceniu i szkoleniu zawodowym obserwowanych
w krajach partnerskich

On-the-job training	One-on-one employee training located at the place of work while doing the actual job. Usually a professional trainer (or an experienced employee) serves as the course instructor using hands-on training often supported by formal classroom training. It is inexpensive because no special equipment is needed other than what is normally used on the job.
Apprenticeship	Includes systematic long-term on-the-job training with alternating periods at the workplace and in an education and training institution or training centre. An apprenticeship is a real full-time job with training so individual is able to earn while learning, gain qualifications in the chosen course and receive professional work experience from industry experts.
Alternance training	An education or a training combining period in an educational institution or training centre and in the workplace. The alternance training can take place on a weekly, monthly or yearly basis depending on the country. Participants are not contractually linked to the employer where they do their practice.
Traineeship	An education and training programme which incorporates work experience, preparing young people for their future careers by helping them to become 'work ready'. Designed for people aged 16 to 24 who don't yet have the appropriate skills or experience.
Internship	An opportunity offered by an employer to work in the industry related to the field of study for a fixed, limited period of time. Most internships last for any length of time between one week and 12 months . Unlike conventional employment, internships have an emphasis on training , rather than employment itself.
Work-placement	A period of supervised work, where individual has the opportunity to experience working in a specific role with a company. Work-placements are basically extended internships or work experience assignments.
Job shadowing	Job shadowing (or work shadowing) is a popular on-the-job learning, career development, and leadership development program where an individual has the opportunity to work alongside and gain experience of the role of another individual, and gain an insight into that particular work area. It can also be used to provide an individual within a department the opportunity to work alongside more experienced colleagues so they can learn and develop within their current role.
Szkolenie stanowiskowe	Indywidualne szkolenie pracowników w miejscu pracy podczas wykonywania rzeczywistej pracy. Instruktorem kursu jest zwykle profesjonalny trener (lub doświadczony pracownik), który przeprowadza praktyczne szkolenie, wykorzystując często elementy szkolenia teoretycznego. Jest to metoda mało kosztowna , ponieważ nie jest potrzebne specjalne wyposażenie, inne niż to zwykle używane w pracy.
Przyuczenie do zawodu	Objemuje systematyczne długoterminowe szkolenie w miejscu pracy z naprzemiennymi okresami spędzonymi w miejscu pracy oraz w instytucji edukacyjnej i szkoleniowej lub centrum szkoleniowym. Przyuczenie do zawodu to prawdziwa praca w pełnym wymiarze godzin, w ramach której każdy może zdobywać wiedzę, nabywać kwalifikacje w wybranej dziedzinie oraz zdobywać doświadczenie zawodowe od ekspertów z branży.
Szkolenie naprzemienne	Edukacja lub szkolenie łącznie czas spędzony w placówce edukacyjnej lub ośrodku szkoleniowym oraz w miejscu pracy. Szkolenie naprzemienne może trwać tydzień, miesiąc lub rok w zależności od kraju . Uczestnicy szkoleń naprzemiennych nie są związani umową z zakładem pracy, w którym się doszkalają.
Staż zawodowy	Program edukacyjny i szkoleniowy, który zakłada nabywanie doświadczenia zawodowego, przygotowując młodych ludzi do rozpoczęcia kariery zawodowej w przyszłości, pomagając im stać się „gotowymi do pracy”. Przeznaczony dla osób w wieku od 16 do 24 lat, które nie mają jeszcze odpowiednich umiejętności ani doświadczenia.
Praktyka zawodowa	Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w branży związanej z kierunkiem studiów, oferowana przez pracodawcę, na ograniczony i dany okres czasu. Większość praktyk odbywa się w dowolnym okresie, pomiędzy jednym tygodniem a 12 miesiącami . W przeciwieństwie do tradycyjnego zatrudnienia, praktyki koncentrują się na szkoleniu, a nie zatrudnieniu jako takim.
Staż absolwencki	Okres wykonywania obowiązków zawodowych pod nadzorem, w którym osoba ma możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku w danym przedsiębiorstwie. Staż absolwencki to zasadniczo wydłużona praktyka zawodowa lub przydział do wykonywania zadań, dzięki którym można nabyć doświadczenie zawodowe.
Staż towarzyszący	Staż towarzyszący (job shadowing) to popularny program uczenia się w miejscu pracy , rozwoju kariery i przywództwa, w którym dana osoba ma okazję pracować równolegle z doświadczonymi pracownikami i zdobywać własne doświadczenie wcielając się w rolę innej osoby, a przez to zyskując wgląd w konkretne stanowisko lub środowisko pracy. Może być również wykorzystany do zapewnienia osobom w danym dziale możliwości współpracy z bardziej doświadczonymi współpracownikami, aby mogli uczyć się i rozwijać w ramach pełnionej przez siebie roli.

5 | Case studies on school -company partnerships

Studia przypadków w zakresie partnerstw
między szkołami i przedsiębiorstwami



Teachers from VET schools are typically required to cooperate with companies which host learners during work-based learning. Therefore, work-based learning provides opportunities for teachers to follow developments in workplace practices, processes, equipment and technology. Furthermore, good links and networking between VET providers and employers facilitates direct access for learners and teachers to the latest technology and equipment.

In particular in the case of industrial sectors, the investment required for VET schools to purchase such equipment may be too high and the possibility of cooperating with businesses makes it more cost-effective for them to train learners. In order to provide clear examples and best practices of partnerships between schools / VET centres and companies 2 main topics were analysed:

- partnership (labour market demands and personnel shortage),
- training practices (programmes, preparation and evaluation).

5.1. Germany

► 5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Germany, the most common way of dual training is apprenticeship. This training option was already presented in IO1 in a more detailed way. This model contains practical training contents at companies and theoretical contents at vocational colleges. As a consequence, the cooperation between companies and schools in training is very close. Companies and schools both implement a framework curriculum for each profession. The needs and demands of the labour market are evaluated in a main board with stakeholders of the federation, the Länder, the trade unions and the companies. This main board is also responsible for adapting curricula to the changing demands of the labour market.

► 5.1.2. Trained personnel shortage

The existing gap for qualified employees in Germany can be found in specific profession areas like the care sector or manufacturing but there is no nationwide personnel shortage. There are several reasons for shortages of trained personnel in Germany. Sometimes the professions seem to be unattractive for young people because of low wages or the working environment. In recent years also more possible trainees and apprentices want to go to university instead of apprenticeships. Demographic change is also a reason for increasing personnel shortages. 60 % of the German companies evaluate personnel shortage as a valid risk. Training providers like VESBE focus on these skill gaps and provide training opportunities like apprenticeships, partial qualifications and retraining for professions and sectors where the companies can not find qualified employees or apprentices. The German government recognized the mismatch between the companies demands and the trained personnel and established a competence center to secure skilled personnel (KOFA). The center focuses especially on SMEs and their needs. One example for specific activities is to minimize the termination of apprenticeships before graduation. Other countermeasures include integration of refugees and the integration of foreign skilled employees. To react on trained personnel shortage the intermediaries focus on different potentially employable target groups like women, elderly people, migrants, young people without vocational qualifications and disabled people.

Nauczyciele ze szkół zawodowych są zwykle zobowiązani do współpracy z przedsiębiorstwami, które przyjmują uczniów na okres nauki w miejscu pracy. Dlatego też, uczenie się w miejscu pracy daje nauczycielom możliwość śledzenia postępów w praktykach, procesach, wyposażeniu i technologiach stosowanych w miejscach pracy. Ponadto dobre powiązania i sieci współpracy między instytucjami kształcenia, szkolenia zawodowego i pracodawcami, ułatwiają bezpośredni dostęp uczniom i nauczycielom do najnowszych technologii i wyposażenia.

W szczególności w przypadku sektorów przemysłowych, nakłady na szkołę zawodową, od której wymaga się zakupu takiego wyposażenia, mogą być zbyt wysokie, a możliwość współpracy z firmami sprawia, że uczenie się w miejscu pracy jest bardziej efektywne i mniej kosztowne. W celu przedstawienia jasnych przykładów i najlepszych praktyk dotyczących partnerstw między szkołami/ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego, a przedsiębiorstwami przeanalizowano 2 główne tematy:

- partnerstwo (potrzeby rynku pracy i niedobór kadr),
- praktyki w zakresie szkoleń (programy, przygotowanie i ocena).

5.1. Niemcy

► 5.1.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego

W Niemczech najpowszechniejszym sposobem dualnego szkolenia jest praktyka zawodowa. Ten rodzaj szkolenia został już bardziej szczegółowo opisany w 1 fazie realizacji projektu. Model ten łączy w sobie praktyczne szkolenie w przedsiębiorstwach oraz materiał teoretyczny podejmowany w szkołach zawodowych. W rezultacie, współpraca między przedsiębiorstwami, a szkołami w zakresie szkolenia zawodowego jest bardzo bliska. Zarówno przedsiębiorstwa, jak i szkoły są zobowiązane realizować ramowy program nauczania opracowany dla każdego z zawodów. Potrzeby i wymagania rynku pracy są oceniane przez radę główną składającą się z przedstawicieli władz państwowych i samorządowych, związków zawodowych oraz przedsiębiorstw. Rada główna jest również odpowiedzialna za dostosowywanie programów nauczania do zmieniających się wymagań rynku pracy.

To address foreign qualified employees Germany established an online platform providing information on job opportunities, vacancies and provides additional information. Germany also implemented a mechanism which provides a legal claim for the examination evaluation and comparison of foreign qualifications to German vocational qualifications. This tool ensures that foreign qualifications can be recognized more easy.

► 5.1.3. Training practices

In recent years partial qualifications also became more common. This option focuses specific competence areas of apprenticeships and their framework curricula. Like in traditional apprenticeships companies are included in practical training besides vocational colleges and VET schools. The focus on specific areas which are requested from companies shortens the training duration to ca. 16 months instead of 3-3.5 years. Partial qualifications are aimed towards low-qualified adults, who can use this option to get a vocational qualification. Also job-seekers and refugees are part of the target group. Partial qualifications are certified and examined by the chambers like apprenticeships. The main target of this training option is to reach the target group and help the companies to get new potential employees. Other training options beside these two alternatives include retraining and combination programmes of profession specific training and language contents.

► 5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes

The mentioned training opportunities like apprenticeships or partial qualifications are relevant and useful because they increase the labour opportunities of the participants of these training programmes. With a vocational qualification which is equivalent to a graduation in these training programmes the graduates receive a certificate by the chamber of craft or the chamber of commerce. Because of this certified vocational qualification and the wide recognition of the dual training system in Germany it is likely that the graduates will have good job opportunities. If the professions of the training programme are linked to personnel shortage the job opportunities are even better. The main board of the BIBB and the intermediaries in the German dual system ensure a continuous modernization of existing training programmes and establish new training programmes for changing demands needs or professions if necessary. For example the mentioned partial qualifications are designed for a specific target group and the needs of the industry.

► 5.1.5. Preparation of training programmes

Again the intermediaries and (the main board of) the BIBB have vital impact for the preparation of training programmes. On the one hand they influence and decide which training programmes will be offered according to the demands of the industry. On the other hand they also design the specific framework curricula which are obligatory for a certified dual training programme in Germany. Every training provider needs to implement the contents of the framework curricula in the training, adaptations and modifications can only be implemented in details and must be approved by the chambers. Only certified training providers are allowed to provide this kind of training.

Certification is done by independent evaluation and monitoring organizations like CERTQUA. During the preparation of training programmes the training provider has to ensure that training equipment, rooms, instructors, contents and other relevant aspects fit to the training programme, which will be conducted.

► 5.1.6. Evaluation of training programmes

The evaluation of training programmes in Germany is also the task of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in Germany. The BIBB is constantly providing research and exchange with the intermediaries and can update curricula and modernize training programmes. Besides this general perspective also the training provider itself can evaluate its training programmes with specific and individual tools. Nevertheless, modifications or adaptations which follow this evaluation process have to be in line with the framework curriculum.



► 5.1.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry

Istniejącą lukę dla wykwalifikowanych pracowników w Niemczech można zaobserwować w określonych branżach, takich jak sektor opieki zdrowotnej lub produkcja, natomiast nie jest on widoczny w skali całego kraju. Istnieje kilka przyczyn niedoboru wykwalifikowanego personelu w Niemczech. Niektóre zawody wydają się być nieatrakcyjne dla młodych ludzi z powodu niskich zarobków lub warunków pracy. Ponadto ostatnimi czasy coraz więcej potencjalnych stażystów i praktykantów chce wybrać się na uniwersytet zamiast na praktyki zawodowe. Zmiany w demografii są również przyczyną wzrostu niedoborów kadrowych. 60% niemieckich przedsiębiorstw ocenia niedobór pracowników jako uzasadnione ryzyko. Instytucje szkoleniowe, takie jak VESBE, skupiają się na tych lukach w umiejętnościach i oferują różne działania szkoleniowe, takie jak staże, kwalifikacje częściowe, czy też przekwalifikowanie się na potrzeby zawodów i sektorów, w których firmy nie mogą znaleźć wykwalifikowanych pracowników lub praktykantów. Niemiecki rząd zidentyfikował rozbieżności między wymaganiami przedsiębiorstw a umiejętnościami pracowników i powołał centrum kompetencyjne dostarczające na rynek pracy wykwalifikowane kadry (KOFA). Centrum koncentruje się przede wszystkim na sektorze MŚP i jego potrzebach. Jednym z przykładów konkretnych działań Centrum jest zapobieganie kończeniu praktyk zawodowych przed ukończeniem studiów. Inne środki zaradcze to integrowanie zarówno uchodźców, jak i wykwalifikowanych pracowników przybywających do Niemiec z zagranicy. Aby reagować na niedobór wykwalifikowanych kadr, pośrednicy koncentrują się na różnych potencjalnie nadających się do zatrudnienia grupach docelowych, takich jak kobiety, osoby starsze, migranci, młodzi ludzie bez kwalifikacji zawodowych oraz osoby niepełnosprawne. Aby zachęcić do przyjazdu wykwalifikowanych pracowników z zagranicy, Niemcy utworzyły platformę internetową, która dostarcza wiedzy o ofertach pracy, wolnych miejscach pracy oraz dodatkowych informacji na temat rynku pracy. Niemcy wdrożyły również mechanizm, który zapewnia możliwość prawnego uznania zdobytych poza krajem kwalifikacji na podstawie oceny egzaminu czy też porównań między kwalifikacjami zdobytymi zagranicą a tymi niemieckimi. Dzięki temu narzędziu uznanie kwalifikacji zdobytych zagranicą staje się o wiele łatwiejsze.

► 5.1.3. Praktyki w zakresie szkoleń

W ostatnich latach coraz bardziej powszechniejsze stały się kwalifikacje częściowe. Ta opcja koncentruje się na określonych obszarach kompetencji w zakresie przyuczania do wykonywania danego zawodu oraz ramowych programów nauczania. Podobnie jak w przypadku tradycyjnego przyuczania do zawodu, przedsiębiorstwa uczestniczą w szkoleniach praktycznych, poza szkołami zawodowymi i instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego. Skupienie się na konkretnych obszarach, o które proszą przedsiębiorstwa, skraca czas trwania szkolenia do ok. 16 miesięcy, zamiast 3-3,5 roku. Częściowe kwalifikacje są skierowane do osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, którzy mogą skorzystać z tej opcji, aby uzyskać kwalifikacje zawodowe. Do grupy docelowej należą też osoby poszukujące pracy i uchodźcy. Częściowe kwalifikacje są certyfikowane i badane przez branżowe izby, tak jak staże zawodowe. Głównym założeniem tego rozwiązania jest dotarcie do wymienionej powyżej grupy docelowej oraz pomoc przedsiębiorstwom w pozyskaniu nowych potencjalnych pracowników. Inne rodzaje szkoleń oprócz tych dwóch już wspomnianych obejmują przekwalifikowanie się oraz programy łączące specjalistyczne szkolenia zawodowe z treściami językowymi.

► 5.1.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych

Wymienione możliwości szkolenia, takie jak przyuczenie do zawodu czy częściowe kwalifikacje, są istotne i przydatne, ponieważ zwiększają możliwości późniejszego zatrudnienia uczestników tych programów szkoleniowych. Na potwierdzenie zdobycia kwalifikacji zawodowych, co jest równoznaczne z ukończeniem tych programów szkoleniowych, absolwenci otrzymują certyfikat od izby rzemieślniczej lub izby handlowej. Ze względu na te certyfikowane kwalifikacje zawodowe i szerokie

uznanie dualnego systemu szkoleniowego w Niemczech jest wysoce prawdopodobne, że absolwenci programów szkoleniowych zdobędą bardzo dobre możliwości zatrudnienia. Jeśli zawody związane z programem szkoleniowym borykają się z ciągłym niedoborem kadrowym, to możliwości znalezienia pracy są nawet jeszcze większe. Główna rada Federalnego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB) i pośrednicy w niemieckim systemie dualnym zapewniają ciągłą modernizację istniejących programów szkoleniowych i, jeśli to konieczne, ustanawiają nowe programy szkoleniowe dla zmieniających się potrzeb lub zawodów. Na przykład wymienione kwalifikacje częściowe są dostosowywane zarówno do konkretnej grupy docelowej, jak i do potrzeb danej branży.

► 5.1.5. Przygotowanie programów szkoleniowych

Pośrednicy i (rada główna) BIBB mają istotny wpływ na przygotowanie programów szkoleniowych. Z jednej strony wpływają na i decydują o tym, które programy szkoleniowe będą oferowane zgodnie z wymaganiami danej branży. Z drugiej strony opracowują również specjalne programy ramowe, które są obowiązkowe w przypadku certyfikowanego dualnego programu szkoleniowego w Niemczech. Każda instytucja szkoleniowa musi wdrożyć pełną zawartość ramowych programów nauczania w oferowanych przez siebie szkoleniach. Wszelkie adaptacje i modyfikacje mogą dotyczyć wyłącznie szczegółów i muszą być zatwierdzone przez odpowiednie izby. Jedynie certyfikowane instytucje szkoleniowe mogą świadczyć tego typu szkolenia. Certyfikacja jest przeprowadzana przez niezależne organizacje ewaluujące i monitorujące, takie jak CERTQUA. Podczas przygotowywania programów szkoleniowych instytucja szkoleniowa musi zapewnić, że sprzęt szkoleniowy, sale dydaktyczne, trenerzy, treści merytoryczne oraz inne istotne aspekty będą odpowiednie do programu szkoleniowego, który będzie prowadzony.

► 5.1.6. Ewaluacja programów szkoleniowych

Ewaluacja programów szkoleniowych w Niemczech jest również zadaniem BIBB. BIBB stale dostarcza wyników badań i prowadzi wymianę informacji z pośrednikami i dzięki temu jest w stanie aktualizować programy nauczania czy też modernizować programy szkoleniowe. Z obiektywnego punktu widzenia, również sama instytucja szkoleniowa może oceniać swoje programy szkoleniowe za pomocą konkretnych i indywidualnych narzędzi. Niemniej jednak modyfikacje lub adaptacje, które następują po tym procesie oceny, muszą być zgodne z programem ramowym.

5.2. Lithuania

18

► 5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector

Lithuanian labour market has shown positive trends, employment rate is the highest in the last 15 years, unemployment rate is steadily decreasing and is likely to get lower. Labour demand is likely to be slightly growing while the main obstacles are stagnating export markets and low volume of investment. Despite the high level of activities, the labour supply will continue to decline mostly because of the emigration. The most of new job vacancies were created in service and construction sectors. The growth of a minimum wage could have also had an impact on the bigger labour force supply.

► 5.2.2. Trained personnel shortage

Lithuanian Labour Exchange data indicates, that there are many bottleneck job vacancies exceeding the amount of jobseekers by a few times. The main reasons for the lack of staff are emigration, discrepancy between labour market needs and vocational training and retraining, unsatisfactory working conditions and job wage. The analysis of critical occupations reveals a qualitative imbalance of supply and demand showing the occupations where employers face the biggest challenges to find suitable candidate. This is determined by the lack of suitable candidates, and applicants not meeting the required skills/experiences. Occupations where employers are meeting the greatest difficulties in recruiting staff are:

- Programmers, ICT professionals, finance and math specialists:
 - Software and application developers and analysts;
 - Database specialists and systems administrators;
 - Information and communications technology service managers;
 - Financial and mathematical associate professionals.
- Engineers:
 - Engineering professionals;
 - Electrotechnology engineers.
- Managers:
 - Sales, marketing and development managers;
 - Managing directors and chief executives;
 - Manufacturing, mining, construction and distribution managers;
 - Retail and wholesale trade managers.

► 5.2.3. Training practices

Vocational education and training programmes consist of two parts:

- The first part applies to all schools in the country and defines the fields of professional activities, competences, teaching goals, and assessment provisions;
- The second part is optional and covers teaching methods, subject programmes, teaching aids, etc. The programme must include Entrepreneurship, Civil Protection, Ecology, Information Technologies, and Foreign Language for Specific Purposes as subjects or modules.

Of the total time allocated to vocational subjects 60-70% should be devoted to practical training. Usually, practical training is conducted at the school or in a company. Recently 42 sectorial practical training centres for relevant branches of industry equipped with modern facilities were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes

VET curricula are based on VET standards established in cooperation with employers. When developing programmes, the demand for trained specialists is assessed and various research and analyses are taken into account. In order to ensure relevance and usefulness of training programmes and preparation of highly skilled workers the following measures are taken:

- Involving all stakeholders and social partners in particular in qualifications development;
- Adhering to main principles of transparency at all stages of developing and awarding qualifications: constantly inform society about activities, provide opportunities for sharing opinions, publicise outcomes;
- Opening the qualifications system to change. It is foreseen that social partners, VET providers, and other natural and legal persons will be able to initiate new qualifications;
- Encouraging society to become aware of the knowledge and skills gained through non-formal, informal learning and professional experience and create conditions to get them recognised;
- Promoting further development of internal quality assurance systems in VET institutions and implementing external assessment of VET programme delivery;
- Implementing the LTQF and participating in EQF implementation, were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.5. Preparation of training programmes

VET programmes are being developed by providers in cooperation with representatives of employers. When developing programmes, providers follow VET standards and general requirements approved by the Minister for Education and Science. A programme may include additional competences to satisfy local needs. VET programme development is also informed by research on skilled labour force needs at local level. A newly-drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation. VET providers and enterprises have the possibility to initiate and design programmes. Currently modular training is being piloted in a group of institutions.

► 5.2.6. Evaluation of training programmes

A newly drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation (e.g. the Chamber of Commerce, Industry and Crafts) and then experts (vocational teachers, employers) evaluate the quality of the programme. Following a positive evaluation, the programme is entered onto the Register of Study and Training Programmes. The development of VET standards and the assessment of the quality of VET programmes is organised by the Qualifications and VET Development Centre. In 2015 the four-year national project External assessment of vocational education and training (VET) quality was concluded. The system for external evaluations of initial VET had been developed, implemented, and produced recommendations for quality improvements for VET providers and policy makers. The evaluation focused on VET programme delivery, finding good and weak practices in the seven education sectors.

► 5.2.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego

Litewski rynek pracy wykazuje pozytywne tendencje. Stopa zatrudnienia jest tutaj najwyższa od ostatnich 15 lat, zaś stopa bezrobocia systematycznie spada i prawdopodobnie będzie się dalej obniżać. Popyt na pracę prawdopodobnie nieznacznie wzrośnie, a głównymi przeszkodami są stagnacja rynków eksportowych i niewielka liczba inwestycji. Pomimo wysokiego poziomu aktywności, podaż pracy będzie nadal spadać głównie z powodu emigracji. Najwięcej nowych ofert pracy wygenerował sektor usług i budownictwa. Wzrost minimalnego wynagrodzenia mógł również wpłynąć na większą podaż siły roboczej.

► 5.2.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry

Dane Litewskiej Giełdy Pracy wskazują, że istnieje wiele ofert pracy na stanowiska trudne do obsadzenia, które przekraczają liczbę osób poszukujących pracy o kilka razy. Głównymi przyczynami niedoboru wykwalifikowanej kadry są: emigracja, rozbieżności między potrzebami rynku pracy, a szkoleniami zawodowymi i zmierzającymi do przekwalifikowania się, a także niezadowalające warunki pracy oraz płace. Analiza newralgicznych zawodów ujawnia jakościową nierównowagę podaży i popytu, pokazując zawody, w których pracodawcy stoją przed największymi wyzwaniami, aby znaleźć odpowiedniego kandydata. Wynika to z braku dostępności odpowiednich kandydatów do pracy, a ci którzy aplikują na stanowiska - nie spełniają wymaganych umiejętności/nie posiadają odpowiedniego stażu pracy. Zawody, w których pracodawcy napotykają na największe trudności w rekrutacji personelu, to:

- Programiści, specjaliści od ICT, specjaliści od finansów i matematyki:
 - Deweloperzy oprogramowania i aplikacji oraz analitycy;
 - Specjaliści ds. baz danych i administratorzy systemów;
 - Menedżerowie ds. usług w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych;
 - Młodszy specjaliści ds. finansów i matematyki.
- Inżynierowie:
 - Specjaliści inżynierowie;
 - Inżynierowie elektrotechnologii.
- Menadżerowie:
 - Menedżerowie ds. sprzedaży, marketingu i rozwoju;
 - Dyrektorzy zarządzający i wykonawczy;
 - Menadżerowie produkcji, górnictwa, budownictwa i dystrybucji;
 - Menedżerowie ds. handlu detalicznego i hurtowego.

► 5.2.3. Praktyki w zakresie szkoleń

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego składają się z dwóch części:

- Pierwsza część dotyczy wszystkich szkół w kraju i określa dziedziny działalności zawodowej, kompetencje, cele nauczania i przepisy dotyczące systemu oceniania;
- Druga część jest fakultatywna i obejmuje metody nauczania, programy tematyczne, pomoce dydaktyczne itp. Program musi obejmować zagadnienia z zakresu przedsiębiorczości, obrony cywilnej, ekologii, technologii informacyjnych oraz języka obcego specjalistycznego w formie przedmiotów lub modułów.

Z całkowitego czasu przeznaczanego na przedmioty zawodowe, około 60-70% powinno być poświęcone praktycznemu szkoleniu. Szkolenie praktyczne odbywa się

zazwyczaj w szkole lub w przedsiębiorstwie. Ostatnio w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego powstały 42 sektorowe centra szkoleń praktycznych dla odpowiednich gałęzi przemysłu, wyposażone w nowoczesny sprzęt.

► 5.2.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego oparte są na standardach ustanowionych we współpracy z pracodawcami w tym zakresie. Podczas opracowywania programów ocenia się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów oraz bierze się pod uwagę różne badania i analizy. W celu zapewnienia adekwatności i przydatności programów szkoleniowych oraz przygotowania wysoko wykwalifikowanych pracowników podejmuje się następujące działania:

- Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron i partnerów społecznych, w szczególności w rozwój kwalifikacji;
- Przestrzeganie głównych zasad przejrzystości na wszystkich etapach opracowywania i przyznawania kwalifikacji: ciągłe informowanie społeczeństwa o działaniach, stwarzanie możliwości wymiany opinii, publikowanie wyników;
- Otwieranie systemu kwalifikacji na zmiany. Przewiduje się, że partnerzy społeczni, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego oraz inne osoby fizyczne i prawne będą mogły inicjować nowe kwalifikacje;
- Zachęcanie społeczeństwa do uświadamienia sobie wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki nieformalnemu i formalnemu uczeniu się oraz doświadczeniu zawodowemu, a także do stworzenia warunków pozwalających na ich uznanie;
- Promowanie dalszego rozwoju wewnętrznych systemów zapewniania jakości w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wdrażanie zewnętrznej oceny realizacji programu kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Wdrażanie Litewskich Ram Kwalifikacji (LTQF) i uczestnictwo w realizacji Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF).

► 5.2.5. Przygotowanie programów szkoleniowych

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego są opracowywane przez instytucje szkoleniowe we współpracy z przedstawicielami pracodawców. Podczas opracowywania programów, instytucje szkoleniowe przestrzegają standardów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ogólnych wymagań zatwierdzonych przez Ministra Edukacji i Nauki. Program może zawierać dodatkowe kompetencje, aby zaspokoić lokalne potrzeby. Wpływ na rozwój programu kształcenia i szkolenia zawodowego mają również badania na temat wykwalifikowanych pracowników na poziomie lokalnym. Nowo opracowany program kształcenia i szkolenia zawodowego podlega zatwierdzeniu przez właściwą organizację pracodawców. Instytucje szkoleniowe i przedsiębiorstwa mają możliwość inicjowania i projektowania programów. Obecnie w grupie kilku instytucji szkoleniowych pilotowane jest modułowe szkolenie.

► 5.2.6. Ewaluacja programów szkoleniowych

Nowo opracowany program kształcenia i szkolenia zawodowego podlega zatwierdzeniu przez właściwą organizację pracodawców (np. Izbę Handlową, Przemysłową i Rzemieślniczą), a następnie ekspertów (nauczyciele zawodowi, pracodawcy) oceniających jakość tego programu. Po pozytywnej ocenie program zostaje wpisany do Rejestru Studiów i Programów Szkoleniowych.

Six quality areas were described by the list of quality criteria and evaluated:

- Training / learning environment;
- Lifelong learning;
- Access to training;
- Modernity of training
- Correspondence of qualification to the needs of the economy;
- Efficiency of information and career planning.

The external evaluators were experts from other VET providers and employers. They analysed VET provider self-assessment reports and other documentation, met with VET provider staff and social partners, and analysed and observed training resources and facilities. The evaluation revealed a range of areas for improvement at national and provider level:

- Reducing drop-outs;
- Improving student performance and employability;
- Designing the tools for, and collecting the opinions of, learners, teachers and employers;
- Enabling recognition of competences gained through work experience;
- Diversifying the offer of VET programmes and courses (very few providers offer CVET);
- Increasing opportunities for work-based learning;
- Increasing international mobility of VET teachers and learners;
- Supporting skills competitions;
- Achieving full efficient use of VET provider training facilities;
- Increasing company participation in training;
- Improving the teacher qualification system;
- Improving strategic planning among VET providers.

5.3. Poland

▶ 5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Poland curtail demand and expectations towards young people entering the labour market are key competences, which youth should have and in which they should be accomplice after vocational education. The competencies for which employers report their needs are listed and a forecast is presented of how these expectations will change in the future. Current problem is most of all the mismatch between the competences of young people and the requirements of employers. The most frequently mentioned are: knowledge, skills and attitudes. In the European Reference Framework, eight key competences:

- communication in the mother tongue;
- communication in foreign languages;
- mathematical competences and basic scientific and technical competences;
- IT competences;
- the ability to learn;
- social and civic competences;
- initiative and entrepreneurship;
- cultural awareness and expression.

Entrepreneurs usually indicate a number of soft competences and attitudes they expect from candidates for work. Vocational school graduates can offer the employer only their knowledge gained from school and professional competences acquired during apprenticeships. Questions arise - firstly, is what young people can offer fit to the expectations of employers? Secondly, are their knowledge and competences competitive on the labor market, i.e. are they skills held by the majority of job candidates or are they deficient?

Key requirements for job candidates, employers valued the following skills and

attitudes: loyalty to the company, willingness to learn, develop their competences, the ability to admit to lack of knowledge, ability to work in a team, openness and motivation to learn the necessary professional skills, ability to cooperate with people, communicate, negotiate and mediate. Therefore, it is important for employers that the newly admitted employee would like to use the acquired knowledge and skills in favour of the one who invested in it. Readiness to learn, according to employers, is important due to continuous technological changes that force the development of employees and raise their qualifications. The ability to work in a team is also highly valued, related to the timeliness and sense of responsibility for the entrusted part of the work. This competence is particularly important in large companies, where there is a strong specialization of work, which is associated with the need for cooperation in the group.

▶ 5.3.2. Trained personnel shortage

There are many reasons for the competence mismatch in the labour market. This is mainly due to the lack of sufficient information about the situation on the labour market and insufficient investment in training as well as the education system that does not respond to the needs of the labour market. In order to achieve a balance between the expectations of employers and the resources present on the labour market (knowledge, skills of employees), competency needs should be identified more accurately and in a timely manner. This task applies mainly to employers who should forecast the demand for knowledge and skills so that the education system can be adapted to the needs of the labour market.

Meeting the competence mismatch requires linking skills development with employment and economic development. This means that social partners and key stakeholders (stakeholders) should be involved in the development of skills. Analysis is also needed to describe the situation on the labour market. It is worth focusing more on planning education taking into account the future, i.e. what may be expected on the labour market in 10-20 years (competences of the future). The analysis takes into account the socio-economic context that will contribute to changes on the labour market. These factors are: increasing life expectancy, more and more frequent use of machines performing repetitive routine activities, new media environment, increased importance of large structured organizations and progressive globalization. Changes that are likely to take place on the labor market will force the ability to adapt, adapt to changing working conditions, use of technology, etc. In the future, the need for professional mobility will also be greater. Research is already providing information on increasing readiness to change jobs, especially in people with higher education. Often this willingness to modify your professional path results precisely from the need to better match skills to the requirements of the employer.

▶ 5.3.3. Training practices

The practical training of the profession takes place in the form of practical classes organized at school and in the workplace and is aimed at acquiring professional skills required in a given profession. It can be carried out in workshops and school studios, school farms, continuing education institutions or practical education institutions. There is no data showing the participation of particular types of training. Practical training is around 60% hours devoted to vocational subjects in basic vocational schools and 50% in techniques. The practical vocational training cannot exceed 6 hours a day for pupils aged up to 16 years and 8 hours a day for students over 16 years old. Workplace training in all types of vocational schools last four weeks (in some professions up to 12) and are organized 1-2 times during the period of

learning. However, it can be concluded that employers (with the exception of crafts) are not interested in training students, and the percentage of students taking up practical learning the profession at the employer is very small. In the Polish education system, learning an employer's profession is considered a special kind vocational education. The most important condition for participation in this kind of education is graduating from junior high school and at least 16 years of age. However, in special situation, provisions they allow you to withdraw from this rule.

► 5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes

The future of work on vocational training programs is definitely belongs to industry organizations that bring together employers and employees, which will cooperate with industry scientific institutes. Such a composition partners provides access to knowledge about modern production technologies and services and various trends in the industry. However, make organizations industry could well fulfil their role, they must be equipped with appropriate decision-making competences, not just consultative ones.

► 5.3.5. Preparation of training programmes

Each program module unit contains: detailed learning outcomes, the level of educational requirements for each learning effect, taxonomic category for each learning effect consistent with taxonomy, training material for the program department / module unit, planned tasks (exercises), conditions for achieving the assumed learning outcomes, including: didactic resources, recommended didactic methods, organizational forms, proposals for evaluation criteria and methods for checking the effects of education, forms of individualization.

The learning outcomes from the core curriculum are grouped in modules and let us understand how the authors planned their education and what is hidden under the individual learning outcomes. There may be a need at this stage slight changes in the allocation of learning outcomes. The program can Items / modules names that have not been used so far appear. Program authors have specific naming rules, that's why more important than the name are the learning outcomes assigned to it. It's based on them you can specify which teacher will teach the subject / module. Transferring learning outcomes from the subject / module to another subject / module may require changing the name of the subject or module, because the name of the subject / module should reflect its contents: assigned educational outcomes. This affects the allocation of hours, and thus the plan teaching and descriptions of individual subjects / modules.

► 5.3.6. Evaluation of training programmes

It should be emphasized that the lasting results of vocational training are visible they are only after a long time. It is difficult to express them in form typified. The fundamental problem is to determine the degree unequivocally, in what kind of training the training contributed to the observed changes. The flexibility of curricula should be a feature that is easy to exchange the content of education, changing their sequence and computer composition banks of learning content (blocks, modules, units) modular, including sets (databases) of forms, methods, mean and teaching aids. Flexible programs allow permanent improvement, and they are designed so the basis for the organization of the educational process. Every program it should be evaluated in practice, and evaluation is used. It is only the evaluation and verification of the program's project that makes program useful for school placement, contributing to activation of the education process.



Rozwój standardów kształcenia i szkolenia zawodowego i ocena jakości programów kształcenia i szkolenia zawodowego jest organizowana przez Centrum Rozwoju Kwalifikacji oraz Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. W 2015 r. zakończono czteroletni krajowy projekt pn. „Zewnętrzna ocena jakości kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)”. Został opracowany i wdrożony system zewnętrznych ocen początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego. Opracowano również rekomendacje dla decydentów oraz zalecenia odnośnie poprawy jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe. Ocena w ramach projektu skupiała się na realizacji programu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz znajdowaniu dobrych i słabych praktyk w siedmiu sektorach edukacji. Sześć obszarów jakościowych zostało opisanych w oparciu o listę kryteriów jakości i oceny:

- Środowisko szkolenia/uczenia się;
- Kształcenie ustawiczne;
- Dostęp do szkoleń;
- Innowacyjność szkolenia;
- Zgodność kwalifikacji z potrzebami gospodarki;
- Efektywność informacji i planowania kariery zawodowej.

Zewnętrzni ewaluatorzy byli ekspertami z innych instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego i pracodawców. Przeanalizowano raporty w zakresie samooceny instytucji szkoleniowych oraz pozostałą dokumentację, spotkano się z personelem świadczącym usługi edukacyjne i szkoleniowe oraz partnerami społecznymi, a także przeanalizowano i obserwowano zasoby szkoleniowe i wyposażenie.

Ewaluacja ujawniła szereg obszarów wymagających poprawy nie tylko na poziomie krajowym, ale i na poziomie instytucji szkoleniowej:

- Zmniejszenie liczby osób rezygnujących z kształcenia/szkolenia się;
- Wzmocnienie wydajności uczniów i zwiększenie szans na zatrudnienie;
- Projektowanie narzędzi do gromadzenia opinii uczniów, nauczycieli i pracodawców, a także przetwarzanie zgromadzonych informacji;
- Umożliwianie uznawania kompetencji uzyskanych dzięki doświadczeniu zawodowemu;
- Dywersyfikacja oferty programów kształcenia i szkolenia zawodowego i kursów (bardzo niewiele instytucji oferuje ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe);
- Zwiększanie możliwości uczenia się w miejscu pracy;
- Zwiększenie międzynarodowej mobilności nauczycieli i uczniów szkół zawodowych;
- Wspieranie rozmaitych konkursów umiejętności;
- Osiągnięcie pełnego efektywnego wykorzystania obiektów szkoleniowych dla instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Zwiększenie uczestnictwa przedsiębiorstw w szkoleniach;
- Wzmocnienie systemu kwalifikacji nauczycieli;
- Wzmocnienie planowania strategicznego wśród instytucji szkoleniowych.

5.3. Polska

► 5.3.1. Wymagania i oczekiwania rynku pracy wobec sektora kształcenia i szkolenia zawodowego

W Polsce zasadnicze wymagania i oczekiwania wobec młodych ludzi wchodzących na rynek pracy dotyczą kluczowych kompetencji, które powinna posiadać młodzież po zakończeniu edukacji zawodowej. Poniżej wymieniono kompetencje, na które pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie oraz przedstawiono prognozę, w jaki sposób te oczekiwania ulegną zmianie w przyszłości. Obecny problem jest przede wszystkim niedopasowanie kompetencji młodych ludzi do wymagań pracodawców. Najczęściej wymieniane są: wiedza, umiejętności i postawy. Europejskich Ramy Odniesienia podają osiem kluczowych kompetencji:

- komunikacja w języku ojczystym;
- komunikacja w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowe i techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywa i przedsiębiorczość;
- świadomość kulturowa i ekspresja.

Przedsiębiorcy zwykle wskazują na szereg miękkich kompetencji i postaw, których oczekują od kandydatów do pracy. Absolwenci szkół zawodowych mogą oferować pracodawcy jedynie wiedzę nabytą w szkole i kompetencje zawodowe zdobyte w trakcie przyuczenia do zawodu. Pojawiają się pytania - po pierwsze, czy młodzi ludzie są w stanie dopasować się do wymagań pracodawców? Po drugie, czy ich wiedza i kompetencje są konkurencyjne na rynku pracy, tj. czy są to umiejętności posiadane przez większość kandydatów do pracy lub czy jest na nie duże zapotrzebowanie?

Jeżeli chodzi o kluczowe wymagania stawiane kandydatom do pracy, to pracodawcy najbardziej cenią sobie następujące umiejętności i postawy: lojalność wobec firmy; chęć uczenia się i rozwijania własnych kompetencji; umiejętność przyznania się do braku wiedzy; umiejętność pracy w zespole; otwartość i motywacja do nauki niezbędnych umiejętności zawodowych oraz umiejętność współpracy z ludźmi, komunikowania się, negocjowania i mediacji. Dlatego dla pracodawcy ważne jest, aby nowo przyjęty pracownik chciał wykorzystać nabytą wiedzę i umiejętności na korzyść tego, kto w nie zainwestował. Gotowość do nauki, zdaniem pracodawców, jest ważna ze względu na ciągłe zmiany technologiczne, które wymuszają rozwój pracowników i tym samym podnoszą ich kwalifikacje. Umiejętność pracy w zespole, powiązana dodatkowo z terminowością i poczuciem odpowiedzialności za powierzoną część pracy, jest również wysoko ceniona. Kompetencje te są szczególnie ważne w dużych firmach, gdzie istnieją wyspecjalizowane stanowiska pracy, co wiąże się z koniecznością współpracy w grupie.

► 5.3.2. Niedobór wykwalifikowanej kadry

Istnieje wiele przyczyn rozbieżności pomiędzy kompetencjami pracowników a potrzebami rynku pracy. Wynika to głównie z braku wystarczających informacji na temat sytuacji na rynku pracy oraz niewystarczających inwestycji w szkolenia, a także z systemu edukacji, który nie przystaje do realnych potrzeb rynku pracy. Aby uzyskać równowagę między oczekiwaniami pracodawców a zasobami obecnymi na rynku pracy (wiedza, umiejętności pracowników), potrzeby kompetencyjne powinny być określone bardziej precyzyjnie i w odpowiednim czasie. Zadanie to dotyczy głównie pracodawców, którzy powinni prognozować zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności, aby system edukacji mógł być dostosowywany do potrzeb rynku pracy. Sprostanie rozbieżnościom pomiędzy kompetencjami pracowników a potrzebami rynku pracy wymaga powiązania rozwoju umiejętności z zatrudnieniem i rozwojem gospodarczym. Oznacza to, że partnerzy społeczni i kluczowi interesariusze powinni być zaangażowani w rozwój tych umiejętności. Bardzo przydatna do opisanie sytuacji na rynku pracy jest również jego analiza. Warto skoncentrować się bardziej na planowaniu edukacji z uwzględnieniem przyszłości, tj. czego można oczekiwać na rynku pracy za 10-20 lat (tzw. kompetencje przyszłości). Analiza uwzględnia kontekst społeczno-gospodarczy, który przyczynia się do zmian na rynku pracy. Te czynniki to: wzrost średniej długości życia, coraz częstsze korzystanie z maszyn wykonujących powtarzalne i rutynowe czynności, nowe

środowisko medialne, większe znaczenie dużych organizacji o złożonej strukturze oraz postępująca globalizacja. Zmiany, które mogą mieć miejsce na rynku pracy zmuszają do przystosowania się czy też dostosowywania się do nowych warunków pracy, wykorzystania technologii, itp. W przyszłości zaistnieje również potrzeba większej mobilności zawodowej. Badania już teraz dostarczają informacji na temat zwiększonej gotowości do zmiany miejsca pracy, szczególnie w przypadku osób z wyższym wykształceniem. Często gotowość do zmiany ścieżki zawodowej wynika właśnie z potrzeby lepszego dopasowania umiejętności do wymagań pracodawcy.

► 5.3.3. Praktyki w zakresie szkoleń

Praktyczne kształcenie zawodu odbywa się w formie zajęć praktycznych organizowanych w szkole oraz w miejscu pracy i ma na celu nabycie umiejętności zawodowych wymaganych w danym zawodzie. Kształcenie takie może być przeprowadzane w warsztatach i szkolnych pracowniach, instytucjach kształcenia ustawicznego lub też instytucjach kształcenia praktycznego. Nie ma danych wskazujących na udział uczestników w poszczególnych rodzajach szkoleń. Wiadomo tylko, że szkolenie praktyczne w formie przedmiotów zawodowych wynosi około 60% godzin w zasadniczych szkołach zawodowych i 50% w technikach. Praktyczne szkolenie zawodowe nie może przekraczać 6 godzin dziennie dla uczniów w wieku do 16 lat i 8 godzin dziennie dla uczniów powyżej 16 lat. Tymczasem nauka w miejscu pracy we wszystkich rodzajach szkół zawodowych trwa cztery tygodnie (w niektórych zawodach do 12 tygodni) i są organizowane 1-2 razy w całym okresie nauki. Aczkolwiek można pokusić się o stwierdzenie, że pracodawcy (z wyjątkiem rzemieślników) nie są zainteresowani szkoleniem uczniów, zaś odsetek uczniów podejmujących praktyczną naukę zawodu u samego pracodawcy jest bardzo mały. W polskim systemie edukacji praktyczna nauka zawodu u pracodawcy uważana jest za specjalny rodzaj edukacji zawodowej. Najważniejszym warunkiem uczestnictwa w tego rodzaju edukacji jest ukończenie gimnazjum i ukończenie co najmniej 16 roku życia. Jednak w wyjątkowej sytuacji przepisy pozwalają na odstępnie od tych zasad.

► 5.3.4. Znaczenie i przydatność programów szkoleniowych

Przyszłość prac nad programami szkolenia zawodowego zdecydowanie należy do organizacji branżowych, które skupiają pracodawców i pracowników, którzy będą współpracować z branżowymi instytutami naukowymi. Taki układ zapewni dostęp do wiedzy o nowoczesnych technologiach produkcyjnych i usługach oraz różnych trendów w danej branży. Jednak, żeby sprawić aby organizacje branżowe mogły spełnić swoją rolę, muszą zostać wyposażone w odpowiednie kompetencje decyzyjne, a nie tylko doradcze.

► 5.3.5. Przygotowanie programów szkoleniowych

Każda jednostka modułu programu szkoleniowego zawiera: określone efekty uczenia się, poziom wymagań edukacyjnych dla każdego efektu uczenia się, kategorię taksonomiczną dla każdego efektu uczenia się, materiał szkoleniowy dla konkretnego działu programu/jednostki modułu, zaplanowane zadania (ćwiczenia), warunki niezbędne do osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się, w tym: zasoby dydaktyczne, zalecane metody dydaktyczne, formy organizacyjne, propozycje kryteriów oceny i metody sprawdzania efektów uczenia się, a także formy indywidualizacji uczenia się.

Efekty uczenia się określone w podstawie programowej są pogrupowane w moduły i pozwalają zrozumieć, w jaki sposób autorzy zaplanowali edukację oraz to co kryje się pod indywidualnymi efektami uczenia się. Na tym etapie może zaistnieć potrzeba wprowadzenia niewielkich zmian w poszczególnych efektach uczenia się. Program może zawierać nazwy elementów/modułów, które dotychczas nie były używane. Autorzy programów mają określone zasady nazewnictwa, dlatego ważniejsze od nazwy są przypisane konkretne efekty uczenia się. Opierając się na nich, można określić, który z nauczycieli będzie mógł nauczać danego przedmiotu/modułu. Przeniesienie efektów uczenia się z danego przedmiotu/modułu do innego przedmiotu/modułu może wymagać zmiany nazwy tego przedmiotu lub modułu, ponieważ nazwa przedmiotu/modułu powinna odzwierciedlać jego treść: przypisane efekty uczenia się. Wpływa to na podział godzin, a tym samym, na plan nauczania oraz opisy poszczególnych przedmiotów/modułów.

► 5.3.6. Ewaluacja programów szkoleniowych

Należy podkreślić, że trwałe rezultaty szkolenia zawodowego są widoczne dopiero po długim czasie. Trudno je wyrazić w formie pisanej. Podstawowym problemem jest jednoznaczne określenie stopnia, w jakim dany rodzaj szkolenia przyczynił się do zaobserwowanych zmian. Programy nauczania powinny cechować się elastycznością, dzięki której można byłoby łatwiej wprowadzać zmiany do treści nauczania, zmieniać ich kolejność czy też komputerowy skład banków zawierających te treści (bloki, moduły, jednostki modularne), w tym zbiorów (baz danych) formularzy, metod oraz pomocy naukowych. Elastyczność programów nauczania pozwala na ciągłe doskonalenie i sprawia, że są one zaprojektowane jako podstawa do organizacji procesu edukacyjnego. Każdy program powinien być oceniany w praktyce i służyć temu ewaluacja. Tylko ocena i weryfikacja projektu programu sprawia, że jest on przydatny do celów szkolnych i tym samym przyczynia się do aktywizacji procesu edukacji.

6 | Tools for effective WBL

Narzędzia do efektywnego nauczania
w miejscu pracy



The IO2 main focus is on the description of a methodology to design and define new curriculums to cover skill gaps detected in the labor markets. The document describes a "universal" methodology to detect competencies and skills that are not included in the current training programs and to generate new curriculums that respond to those needs. The term "universal" has been used due to the adaptability of the methodology to any specialty, country, region, productive sector and level.

The methodology used in IO2 to create a specific curriculum consists of four phases or stages:

- **Pre-phase.** Contextualization of the program or studies that we are looking for; specifying some crucial aspects, such as PROGRAM (understood as study field or specialty) - SEKTOR – LEVEL).
- **Skill needs analysis.** Obtaining and collecting information related to the sector and programs selected in the pre-phase from different sources in order to detect new demands coming from industry.
- **Contrast & Gap Definition.** Organizing and filtering all the gathered information to define the more detailed as possible the objective skills and to contrast them with the current curricula. From this comparison those needed skills that are not covered in any curriculum will be discovered.
- **Design of Specifications for new curricula.** In this stage the specifications of a new curriculum that covers the detected gaps will be described. Two main pillars are taken into account:
 - Program outputs.
 - Curriculum definition: Modules, contents, credit hours For the development of a curriculum, then, we show the structure that should be carried out and how each section should be written. It is very important to carry out the guidelines of the template that we raise very conscientiously.

It is important to underline that **the process should be carried out over and over again, every time that new skills are demanded.** In this context, the methodology must include a surveillance system in order to be updated concerning the labor market demands and needs, even to foreseen those demands. The surveillance systems will lead the organization to enter in the described loop every time that the need of new curriculums are detected.

The IO3 provides trainers and instructors with **examples of training methods and ideas for combining them in the context of work based learning.** It focuses on the role of trainers and can also function as a manual for implementation of the methods. An empty mask for combining methods is also provided on the website of the project: www.vetriangle.eu

Drugi etap projektu koncentruje się na opisie metodologii projektowania i definiowania nowych programów nauczania w celu uzupełnienia luk w umiejętnościach ważnych na rynku pracy. Dokument opisuje metodologię wyszukiwania kompetencji i umiejętności, które nie są zawarte w aktualnych programach szkoleniowych i tworzenia nowych programów odpowiadających na te potrzeby. Termin „uniwersalny” został użyty ze względu na zdolność adaptacji metodologii do każdej specjalności, kraju, regionu, sektora czy poziomu produkcyjnego, itp.

Metodologia zastosowana w opracowaniu nr 2 do stworzenia konkretnego programu składa się z czterech faz lub etapów:

- **Etap wstępny.** Kontekstualizacja programu lub studiów, który jest poszukiwany; określenie niektórych kluczowych aspektów, takich jak PROGRAM (rozumiany jako obszar badań lub specjalizacja) - SEKTOR - POZIOM).
- **Analiza potrzeb umiejętności.** Pozyskiwanie i gromadzenie informacji związanych z sektorem i programami wybranymi w fazie wstępnej z różnych źródeł w celu wykrywania nowych wymagań stawianych przez gospodarkę.
- **Definicja kontrastu i luki.** Organizowanie i filtrowanie wszystkich zgromadzonych informacji w celu określenia umiejętności tak bardzo szczegółowo jak tylko to możliwe oraz skontrastowania ich z aktualnymi programami. W oparciu o to porównanie zostaną rozpoznane umiejętności, które są potrzebne na rynku pracy, a które nie są objęte żadnym programem nauczania.
- **Projektowanie specyfikacji dla nowych programów nauczania.** Na tym etapie zostaną opisane specyfikacje dla nowego programu nauczania obejmującego zdiagnozowane braki. Uwzględniono dwa główne filary:
 - Rezultaty programu nauczania.
 - Definicja programu nauczania: moduły, zawartość, godziny zaliczeniowe. W celu opracowania programu nauczania, pokazywana jest jego struktura, która powinna zostać stworzona i wdrożona, a także w jaki sposób powinny być przygotowane poszczególne sekcje. Bardzo ważne jest, aby sumiennie i starannie postępować zgodnie z obowiązującymi nas wytycznymi.

Należy podkreślić, że **proces ten powinien być przeprowadzany za każdym razem, gdy wymagane są nowe umiejętności.** W tym kontekście metodologia musi obejmować system nadzoru, aby być na bieżąco informowanym o wymaganiach i potrzebach rynku pracy, nawet w celu ich przewidzenia na przyszłość. Systemy nadzoru poprowadzą organizację do wejścia w opisywaną pętlę za każdym razem, gdy zaistnieje potrzeba stworzenia nowych programów nauczania.

Trzecie opracowanie zapewnia natomiast trenerom i instruktorom przykłady **metod szkoleniowych i pomysłów na ich łączenie w kontekście uczenia się w miejscu pracy.** Koncentruje się na roli trenerów i może również służyć jako podręcznik do wprowadzania różnych metod. Matryca służąca łączeniu metod szkoleniowych jest również dostępna na stronie internetowej projektu: www.vetriangle.eu



7 | Tools for ensuring quality of WBL

Narzędzia zapewniające jakość uczenia się
w miejscu pracy

7.1. Practical tools for students and enterprises

► 7.1.1. Matching learners and work placements

In many forms of work-based learning, learners are required to take responsibility for identifying and securing work placements.

In preparing learners for their transition to the workplace, there are key issues to consider in relation to how learners are being prepared, particularly in terms of acquiring and developing the skills demanded by employers. This is particularly important given that employers often complain about the level of basic skills and key competences learners have when they enter the workplace. As such, ensuring appropriate selection criteria is in place provides one such approach to ensure that learners are allocated to placements that give them the potential to grow and develop.

Placing dedicated personnel in charge of recruitment / placement procedures ensures that learners are placed appropriately. A key issue in relation to finding suitable placements for learners is the extent to which the placement matches the expectations from the perspective of the learner and the employer. Matching expectations is important so as to avoid a negative learning experience for the learner and to avoid situations where employers feel they are not able to support the needs of the learner or are no longer willing to provide work placements in the future.

► 7.1.2. Preparing students for work placements

Activities that should be included in preparation of students:

- Introducing workplace learning: purpose, focus and implications for students;
- Student Placement Record;
- Work readiness;
- Understanding host employer expectations;
- Safe learning while in the workplace;
- Student welfare and well-being;
- Student responsibilities;
- Student conduct in the workplace;
- Dealing with problem situations;
- Planning for post placement follow up;
- Personal presentation and first impressions;
- Communicating appropriately in the workplace;
- Working with others in the workplace;
- Quality of work undertaken by the student;
- Pre-placement interviews with the host employer;
- Generic workplace skills: answering the phone, taking messages, customer service and employment related skills.

7.1. Praktyczne narzędzia dla uczniów i przedsiębiorstw

► 7.1.1. Dopasowanie uczniów do staży zawodowych

W wielu przypadkach poszukiwania szansy uczenia się w miejscu pracy to uczniowie muszą wziąć odpowiedzialność za zidentyfikowanie i zagwarantowanie sobie miejsca odbywania staży zawodowych.

Przygotowując uczniów do adaptacji w miejscu pracy, należy wziąć pod uwagę kluczowe kwestie, szczególnie takie, które są związane z nabywaniem i rozwijaniem umiejętności wymaganych przez pracodawców. Jest to szczególnie ważne, ponieważ pracodawcy często narzekają na poziom podstawowych umiejętności i kluczowych kompetencji, jakimi uczniowie dysponują, gdy wchodzi w miejsce pracy. Spełnienie odpowiednich kryteriów wyboru może zapewnić, że uczniowie będą przydzielani do docelowych miejsc pracy, które pozwolą im rozwinąć kompetencje i umiejętności.

Zaangażowanie dedykowanego personelu odpowiedzialnego za procedury rekrutacji/przydzielania do miejsc pracy zapewnia, że uczniowie trafią do odpowiednich pracodawców. Kluczową kwestią związaną ze znalezieniem odpowiednich staży zawodowych dla osób uczących się jest to, w jakim stopniu staż pasuje do oczekiwań z punktu widzenia zarówno osoby uczącej się, jak i pracodawcy. Dopasowanie oczekiwań jest ważne, aby uniknąć negatywnych doświadczeń edukacyjnych dla uczącego się i uniknąć sytuacji, w których pracodawcy czują, że nie są w stanie zaspokoić potrzeb ucznia lub też nie chcą już więcej zapewniać staży w przyszłości.

► 7.1.2. Przygotowanie uczniów do odbycia stażu zawodowego

Działania, które należy uwzględnić w przygotowaniu uczniów do odbycia stażu:

- Wprowadzanie uczenia się w miejscu pracy: cel, koncentracja i implikacje dla uczniów;
- Dziennik odbywania stażu;
- Gotowość do pracy;
- Zrozumienie oczekiwań pracodawców;
- Bezpieczne uczenie się w miejscu pracy;
- Zadowolenie i dobre samopoczucie ucznia;
- Obowiązki ucznia;
- Zachowanie ucznia w miejscu pracy;
- Radzenie sobie z sytuacjami problemowymi;
- Plany po zakończeniu stażu;
- Autoprezentacja i pierwsze wrażenia;
- Odpowiednia komunikacja w miejscu pracy;
- Praca z innymi w miejscu pracy;
- Jakość pracy podjętej przez ucznia;
- Rozmowy przed stażem z przyjmującym na staż pracodawcą;
- Ogólne umiejętności w miejscu pracy: rozmowy telefoniczne, odbieranie wiadomości, obsługa klienta oraz inne umiejętności typowe dla danego miejsca pracy.

Tips for ensuring high quality workplace learning preparatory activities:

- Set aside time to plan, adapt resources and review existing activities;
- Involve employers and ex-students to present their stories;
- Use quality resources;
- Make preparation directly relevant to needs of students;
- Follow up with a debriefing and evaluation of the activities.

► 7.1.3. Skills checklist

Skills checklists are tools that state specific criteria and to gather information about specific behaviours, knowledge and skills information and to make judgements about what students know and can do in relation to the outcomes. The quality of information is highly dependent on the quality of the descriptors chosen for assessment. Their benefit is also dependent on students' direct involvement in the assessment and understanding of the feedback provided.

The suggested range of information worked-out and recommended by VETriangle cover:

- People skills (teamwork, leadership, communication, negotiating, public speaking),
- Task skills (time management, planning, organizing, problem solving, computer skills),
- Personal skills (initiative, independence, adaptability/ability to learn quickly, ability to follow instructions, safety awareness),
- Personal sets of qualities.

► 7.1.4. Personal Learning Plans

A personal learning plan is developed as a way to help achieve short- and long-term learning goals. Personal learning plans are generally based on the belief that students will be more motivated to learn, will achieve more in school, and will feel a stronger sense of ownership over their education if they decide what they want to learn, how they are going to learn it, and why they need learn it to achieve their personal goals.

The Personal Learning Plan Chart recommended by VETriangle include:

- Learning goal (skill),
- Strategy (process),
- Results (evidence),
- Deadline.

► 7.1.5. Debriefing with enterprises and students

Debriefing (Post-Placement Follow-up) is an important part of team building activities and allows students to process and reflect on their experience of the students, as well as the enterprises.

Debriefing with Students Form recommended by VETriangle cover i.a. evaluation of work station, work environment, work safety, clarity of tasks, relevance of tasks, communication with placement manager in school, communication with placement manager in company, communication with colleagues, communication with supervisor. Also the question concerning the influence of the placement for career planning and goals of the future appears.

In case of **Debriefing with Enterprises Form recommended** by VETriangle, evaluation undergo students' preparation for placement, students' motivation, students' knowledge, students' skills, students' work safety, communication with student and communication with placement manager in the school. Open question is on skills and knowledge areas require most improvements in order for students to gain employment.

► 7.1.6. Modern educational solutions

Technological development is not only about increasing the importance of the Internet and the popularity of computers and mobile devices (laptops, tablets, smartphones), but is also visible in modern educational solutions. An example of such measures can be an interactive whiteboard or electronic journal.

The e-board, which is precisely called an interactive whiteboard, replaces the last one years of classic chalk board. However, this is a device with a lot wider application. Thanks to connection to a computer, it enables use from any program that is installed on it. Teacher therefore, it can familiarize students with, for example, the basics of a support program complicated mathematical calculations or computer presentations models of the physical phenomena discussed. At the same time, he can teach lessons based on the mentioned applications without having to move to the studio computer. The interactive whiteboard also has its own software, which allows you to create notes, but also to construct e.g. charts or drawings. Interactive whiteboard is a practical, supportive tool learning process. Facilitates perception, memorization and later reproduction educational material and makes the content more attractive.

The e-journal is not only a tool for collecting data. It can also be used efficiently in the teacher's contact with students. The person conducting the classes can, for example, send messages to selected students by e-mail or post information about homework or upcoming classics. Not all electronic journals include those described previously functions. It is important, however, that the institution choose such software, which will be the most suitable for her. It is worth paying attention to on application possibilities, purchase and maintenance costs of the product, costs training of the employees or technical support. Thanks to the exact product analysis teachers will receive a tool supporting the process teaching, not complicating it.

It is worth remembering that the teacher, in connection with his pedagogical role, often also acts as a class tutor. There's a lot involved additional duties, both informal - for example, running students' educational process, modifying their unacceptable ones social attitudes, help in resolving conflicts - as well as formal ones, such as: organizing meetings with parents or completing certificates. That the teacher could better fulfil this role and be more active engage in the process of upbringing and spend less time formal obligations, created, among others computer program for printing certificates.

Another application that saves the teacher time and enriches and makes the didactic process more attractive is an interactive test (eSPRAWDZIAN). It is a program that allows the leading person subject arrangement of an interactive test.

Wskazówki dotyczące zapewnienia wysokiej jakości działań przygotowujących uczniów do nauki w miejscu pracy:

- Zarezerwuj czas na planowanie, dostosowanie zasobów i przejrzenie prowadzonych działań;
- Zaangażuj pracodawców i absolwentów, aby zaprezentowali swoje doświadczenia;
- Wykorzystuj wysokiej jakości zasoby;
- Dostosuj przygotowania do potrzeb uczniów;
- Zakończ działania podsumowaniem i dokonaj ich oceny.

▶ 7.1.3. Lista kontrolna umiejętności

Listy kontrolne umiejętności to narzędzia, które określają konkretne kryteria i zbierają informacje o określonych zachowaniach, wiedzy i umiejętnościach oraz oceniają, co uczniowie wiedzą i mogą zrobić w oparciu o uzyskane wyniki. Jakość informacji w dużym stopniu zależy od jakości deskryptorów wybranych do oceny. Ich zaleta polega również na bezpośrednim zaangażowaniu uczniów w ocenę i zrozumienie przekazywanych informacji zwrotnych.

Proponowany zakres informacji opracowany i zalecany przez model "VETriangle" obejmuje:

- Umiejętności społeczne (praca zespołowa, przywództwo, komunikacja, negocjacje, wystąpienie publiczne),
- Umiejętności zadaniowe (zarządzanie czasem, planowanie, organizowanie, rozwiązywanie problemów, umiejętności obsługi komputera),
- Umiejętności personalne (inicjatywa, niezależność, zdolności adaptacyjne/umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność stosowania się do wskazówek, bezpieczeństwo pracy),
- Zbiory cech osobowych.

▶ 7.1.4. Indywidualne plany nauki

Indywidualne plany nauki są opracowywane, aby pomóc w osiągnięciu krótko- i długoterminowych celów edukacyjnych. Indywidualne plany nauki są zasadniczo oparte na przekonaniu, że uczniowie będą bardziej zmotywowani do uczenia się, osiągną więcej w szkole i poczną silniejsze poczucie odpowiedzialności za swoją edukację, jeśli decydują, czego chcą się nauczyć, jak będą się uczyć i dlaczego muszą się tego nauczyć, aby osiągnąć swoje osobiste cele.

Karta Indywidualnego Planu Nauki zalecana przez VETriangle to:

- Cel edukacyjny (umiejętność),
- Strategia (proces),
- Rezultaty (certyfikat)
- Ostateczny termin.

▶ 7.1.5. Dokonanie podsumowania z uczniami i przedsiębiorcami

Podsumowanie (po zakończeniu stażu) jest ważną częścią działań budowania zespołu i pozwala zarówno uczniom, jak i przedsiębiorstwu przetworzyć zdobyte informacje i zastanowić się nad własnymi doświadczeniami.

Rekomendowany przez "VETriangle" formularz podsumowujący odbyte przez uczniów staże obejmuje m.in. ocenę: stanowiska pracy, środowiska pracy, bezpieczeństwa pracy, klarowności zadań, powagi zadań, komunikacji z kierownikiem placówki w szkole, komunikacji z kierownikiem ds. praktyk w przedsiębiorstwie, komunikacji z kolegami, komunikacji z przełożonym. Pojawia się również pytanie o wpływ stażu na planowanie kariery i wytyczanie celów na przyszłość.

W przypadku formularza podsumowującego odbyte przez uczniów staże z perspektywy przedsiębiorcy, pod uwagę bierze się: ocenę jaka jest przygotowywana do odbywania stażu, motywację uczniów, wiedzę uczniów,

umiejętności uczniów, bezpieczeństwo pracy uczniów, komunikację z uczniem oraz komunikację z kierownikiem ds. staży w szkole. Pytanie otwarte dotyczy obszarów wymagających umiejętności i wiedzy, tj. które wymagają udoskonalenia, aby po zakończeniu szkoły uczniowie mogli zdobyć zatrudnienie.

▶ 7.1.6. Nowoczesne rozwiązania edukacyjne

Rozwój technologiczny to nie tylko zwiększanie znaczenia Internetu i upowszechnianie użycia komputerów oraz urządzeń mobilnych (laptopów, tabletów, smartfonów), ale jest on również widoczny w nowoczesnych rozwiązaniach edukacyjnych. Przykładem takich rozwiązań może być tablica interaktywna lub dziennik elektroniczny.

E-tablica, zwana inaczej tablicą interaktywną, ostatnimi czasy zastąpiła klasyczną tablicę i kredę. Jest to jednak urządzenie o znacznie szerszym spektrum wykorzystania. Dzięki połączeniu z komputerem umożliwia korzystanie z dowolnie zainstalowanego na nim programu. Nauczyciel może zatem zapoznać studentów np. z podstawami programu wsparcia, skomplikowanymi obliczeniami matematycznymi lub komputerowymi modelami prezentacji omawianych zjawisk fizycznych. Jednocześnie może prowadzić lekcje oparte na wymienionych aplikacjach bez konieczności przenoszenia się do pracowni komputerowej. Interaktywna tablica ma również własne oprogramowanie, które umożliwia tworzenie notatek lub wykresów, rysunków, itp. Interaktywna tablica to praktyczne narzędzie wspierające proces uczenia się. Ułatwia spostrzeganie, zapamiętywanie i późniejsze odtwarzanie prezentowanych materiałów edukacyjnych, a także uatrakcyjnia ich treść.

E-dziennik to nie tylko narzędzie do zbierania danych. Może być również efektywnie wykorzystany w kontaktach nauczyciela z uczniami. Osoba prowadząca zajęcia może, na przykład, wysyłać wiadomości do wybranych uczniów pocztą elektroniczną lub publikować informacje o pracach domowych lub nadchodzących klasówkach. Nie wszystkie dzienniki elektroniczne zawierają opisane powyżej funkcje. Ważne jest jednak, aby instytucja wybrała takie oprogramowanie, które będzie dla niej najbardziej odpowiednie. Warto zwrócić uwagę na możliwości zastosowania, koszty zakupu i konserwacji tej aplikacji, koszty szkoleń pracowników lub wsparcia technicznego. Dzięki dokładnej analizie aplikacji nauczyciele otrzymają narzędzie wspierające, a nie komplikujące proces nauczania.

Warto pamiętać, że nauczyciel, w związku z jego rolą pedagogiczną, często jest również wychowawcą klasy. Rola wychowawcy wiąże się z dodatkowymi obowiązkami, zarówno nieformalnymi - na przykład prowadzenie procesu edukacyjnego uczniów, kształtowanie poprawnych postaw społecznych, pomoc w rozwiązywaniu konfliktów - jak i formalnych, takich jak: organizowanie spotkań z rodzicami lub wypełnianie świadectw. Aby nauczyciel mógł lepiej wypełniać swoją rolę i być bardziej zaangażowany w proces wychowawczy uczniów, a także spędzać mniej czasu na formalnych obowiązkach, stworzony został m.in. program komputerowy do drukowania świadectw.

Kolejną aplikacją, która oszczędza czas nauczyciela i wzbogaca oraz uatrakcyjnia proces dydaktyczny, jest interaktywny test (eSPRAWDZIAN). Jest to program, który pozwala nauczycielowi zaaranżować swój własny interaktywny test.



► 7.1.7. Quality of training

The different chambers and other stakeholders have a variety of responsibilities in assuring the quality of training: registration, adaptation and cancellation of contracts, intermediate and final examinations, examination of the suitability of the instructor and the training provider, advise for apprentices and (training) companies, monitoring of the apprenticeship preparation, apprenticeship training and retraining, support and monitoring of foreign exchanges of apprentices. Structuring and monitoring documents in training, i. e.:

- Monitoring / overview document for apprenticeships;
- Evaluation sheet.

Every apprentice has to maintain a training report to be registered for the final examination. A close cooperation between the different learning locations in the dual training is vital for quality training. Vocational schools and companies need to have close relationships and communication to ensure good and suitable dual training. There are cooperative guideline approaches to improve close links in training. Qualified instructors also have several roles like mentoring and caring besides sole knowledge transfer, this also increases the quality of dual training:

- Retraining for instructors;
- Processes for the employment of apprentices;
- A high amount of work-based learning;
- Training methods;
- Create learning situations which are close to real working tasks;
- Training of soft skills and competences;
- Cooperative learning goal agreements between apprentices and instructors;
- Feedback conversations between the instructor and the apprentice;
- Examination preparation.

In Germany, instructors have to fulfil all standards and regulation of the Ordinance on Trainer Aptitude (**AEVO**). Training providers and the jobcentres provide job coaching and placement for job seekers and graduates. Additional qualifications and training cooperation to cover specific competences in training.



► 7.1.7. Jakość szkolenia

Różne izby oraz pozostałe zainteresowane strony mają różnorodne obowiązki w zakresie zapewniania jakości szkolenia: rejestracja, adaptacja i anulowanie umów, pośrednie i końcowe egzaminy, sprawdzenie odpowiedniości instruktora i organizatora szkolenia, doradztwo dla stażystów i (szkolenie) firm, monitorowanie czynności przygotowawczych do stażu, szkolenia przyuczające do zawodu oraz te, które mają na celu przekwalifikowanie się uczestników, a także wsparcie i monitorowanie zagranicznych wymian stażystów. Dokumenty strukturyzujące i monitorujące szkolenia to np.:

- Monitoring / dokument poglądowy - nauka zawodu;
- Arkusz ewaluacyjny.

Każdy uczeń musi prowadzić raport z przebiegu szkolenia, aż do momentu przystąpienia do egzaminu końcowego. Ścisła współpraca pomiędzy różnymi ośrodkami kształcenia w ramach dualnego szkolenia ma zasadnicze znaczenie dla wysokiej jakości szkoleń. Szkoły zawodowe i firmy muszą utrzymywać bliskie relacje i sprawnie się komunikować ze sobą, aby zapewnić odpowiednie dualne kształcenie. Istnieją wytyczne, które służą wzmocnieniu współpracy i zawężeniu powiązań między różnymi podmiotami w dziedzinie szkoleń. Wykwalifikowani instruktorzy pełnią również kilka ról poza zwykłym transferem wiedzy, tak jak opieka mentorska, co również podnosi jakość dualnego szkolenia:

- Przekwalifikowanie dla instruktorów;
- Procesy zatrudniania dla stażystów;
- Duży wymiar godzin poświęcony na uczenie się w miejscu pracy;
- Metody szkoleniowe;
- Tworzenie sytuacji uczenia się, które są zbliżone do rzeczywistych obowiązków zawodowych;
- Kształtowanie umiejętności i kompetencji miękkich;
- Porozumienie między stażystami i instruktorami co do osiągniętych celów edukacyjnych;
- Wymiana opinii pomiędzy instruktorem a stażystą;
- Przygotowanie do egzaminów.

W Niemczech instruktorzy muszą spełniać wszystkie standardy i przepisy Rozporządzenia w sprawie predyspozycji trenerskich (**AEVO**). Organizatorzy szkoleń oraz agencje pracy zapewniają coaching i pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy oraz absolwentów szkół, a także dodatkowe kwalifikacje i współpracę w zakresie szkoleń w celu zagwarantowania określonych kompetencji przez szkolenia.



8 | Strategies and methods for increasing attractiveness of VET

Strategie i metody zwiększania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego

8.1. Germany

Because in Germany VET is linked closely to the dual education system and the common apprenticeships, most strategies and methods for increasing attractiveness of VET are focused on training option.

2010 the Central Association of Crafts in Germany started a dissemination and advertising campaign to promote craft professions and dual training. In general VET is well accepted in Germany due to the well-established dual system. In the last years it becomes a problem that less young people decide to start an apprenticeship and less companies train apprentices. Especially smaller companies (SME) do not train as often as they used to. One reason for this decline is that more young people aim for higher education and join university. Other reasons for the declining apprenticeship numbers are increasing costs of dual training for companies, declining need for qualified employees and the variety of other options besides the traditional dual training in apprenticeships (e.g. retraining, partial qualifications...).

Another initiative to increase the attractiveness of VET is to change the design and curricula of VET training programmes like apprenticeships. These changes aim for a more general training approach to facilitate the possibilities of job changes. Examples for this idea are families of professions and shared core competences. These adaptations are in line with the long life learning approach. This is not implemented in a large scale.

In Germany, initial and continuing training is based on mixed financing by various public and private bodies. These include the BMBF, BMWi, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), the Federal Employment Agency (BA), the states and their ministries of employment, economics, education or cultural affairs, the European Union, local authorities, companies, unions, chambers, associations, private institutions and, lastly, individuals themselves. In this respect, financing for IVET and continuing general and vocational education differs quite substantially from the schools and universities sector, which benefits from relatively comprehensive public funding.



8.1. Niemcy

Ponieważ kształcenie i szkolenie zawodowe jest w Niemczech ściśle powiązane z dualnym systemem edukacji i powszechną nauką zawodu, większość strategii i metod zwiększania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego koncentruje się na wyborze szkolenia.

W 2010 r. Centralne Stowarzyszenie Rzemiosła Niemieckiego rozpoczęło kampanię reklamową upowszechniającą i promującą zawody rzemieślnicze i dualne kształcenie. Ogólnie rzecz biorąc, kształcenie i szkolenie zawodowe cieszy się uznaniem w Niemczech ze względu na ugruntowany dualny system. Problemem obserwowanym w ciągu ostatnich lat jest to, że mniej młodych ludzi decyduje się na rozpoczęcie nauki zawodu, a przedsiębiorstwa są mniej chętne przyjmować praktykantów. Zwłaszcza mniejsze firmy (MŚP) nie szkolą uczniów tak często, jak kiedyś. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest to, że coraz więcej młodych ludzi stara się o wyższe wykształcenie i wstępuje na uniwersytet. Do innych przyczyn spadku liczby staży zawodowych należą rosnące koszty dualnego kształcenia dla przedsiębiorstw, malejące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników i różnorodność innych opcji poza tradycyjnym dualnym kształceniem w trakcie odbywania stażu zawodowego (np. przekwalifikowanie się, częściowe kwalifikacje ...).

Innym przedsięwzięciem mającym na celu zwiększenie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego jest zmiana modelu programów kształcenia i szkolenia zawodowego, poprzez realizację staży zawodowych. Zmiany te mają na celu usprawnienie procesu podejmowania decyzji o zmianie pracy w przyszłości. Przykładami na poparcie tego pomysłu są rodziny zawodów i wspólne kompetencje. Dostosowania te są zgodne z ideą uczenia się przez całe życie. Nie są to inicjatywy realizowane na szeroką skalę.

W Niemczech kształcenie początkowe i ustawiczne opiera się na mieszanym finansowaniu przez różne instytucje publiczne i prywatne. Należą do nich: Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (BMBF), Federalne Ministerstwo Gospodarki i Energii (BMWi), Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS), Federalny Urząd Pośrednictwa Pracy (BA), kraje związkowe i ich ministerstwa ds. zatrudnienia, gospodarki, edukacji i kultury, Unia Europejska, władze lokalne, przedsiębiorstwa, związki zawodowe, izby, stowarzyszenia, instytucje prywatne, no i wreszcie same osoby uczące się. Pod tym względem finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia początkowego i ustawicznego znacznie różni się od sektora szkół i uniwersytetów, który korzysta ze stosunkowo wszechstronnego finansowania publicznego.

► 8.1.1. Promoting participation in IVET

In-company training in the dual system is usually financed by the individual enterprise, i.e., an enterprise decides whether or not it will offer training and in which occupations. It decides how many trainees it will take on. SMEs, in particular crafts companies, are important training suppliers, but are unable, or not fully able, to provide all the facets of training required by regulations. This is primarily due to the increasing division of labour in production processes, increasing specialisation and in some cases financial problems or accelerated technological change. The limited suitability of such enterprises as training providers is compensated for by supplementary external training measures in inter-company vocational training centres (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) or through training structures (Ausbildungsverbünde). The VET-related expenditure of the BA applies to both pre-VET and IVET (i.e., grants for young people). The data do not include the amounts spent on promoting the transition from IVET into the labour market, since these are classified as employment policy measures.

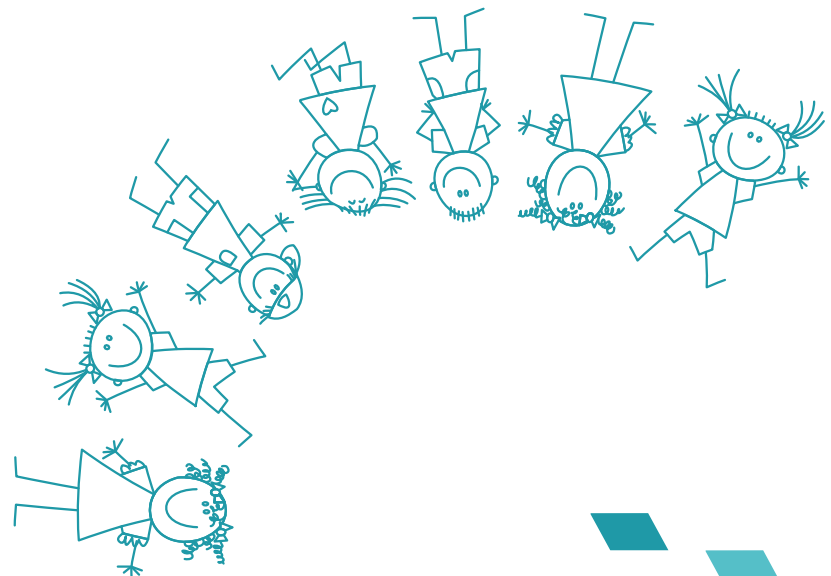
Funding for vocational schools - specifically public ones - comes primarily from the public budget. The traditional division of tasks between states and municipalities means the former cover the bulk of personnel costs while the latter fund the majority of current material costs and material investments from their own revenues. States currently finance nearly 80% of vocational school expenditure. Mainly school-based VET (e.g. grants for learners) and specific measures to promote VET (e.g. to create additional training positions) are also financed from state budgets.

The following information focuses on federal government standard funding and support, mostly regulated under the German Social Code (SGB II/III). There are also state regulations to support and enhance education and training activities in VET:

- Prevocational training measures (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). The federal employment agency provides prevocational training to young people and young adults below 25 who have not participated in IVET but have completed their compulsory general education and also subsidises VET for disadvantaged young people. The measures include:
 - Training support in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance within the framework of an in-company training relationship;
 - Vocational training in non-company establishments in a training occupation recognised under the Vocational Training Act (BBiG) and Crafts Code (HwO), leading to a qualification upon completion;
 - Transitional support (continuation of training support following completion or discontinuation of training);
- Support for integration into employment in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance.
- Vocational training support grant (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Financial support is offered during in-company or extra-company vocational training and federal employment agency prevocational training measures to help people overcome the economic difficulties that can impede appropriate vocational qualification, to ensure a more balanced training market and secure and improve occupational mobility.
- Introductory training for young people (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). The primary goal of introductory training is to give young people with limited prospects of being placed in training an opportunity to acquire or enhance modular qualifications towards a recognised occupation. Introductory training also offers companies providing training an opportunity to get to know young people, not just in a brief job application interview, but to observe their skills and abilities over a period of six to twelve months in daily work processes.
- Alliance for Initial and Further Training (Allianz für Aus- und Weiterbildung). In order to strengthen VET, the federal government together with employer associations, trade unions, state governments and the BMWi established an alliance. It replaces the national pact for career training and development of skilled manpower. Funding is provided by the federal employment agency. The comprehensive strategy offers various instruments, for example training

placement services, and particularly supports SMEs in training young people with special needs (i.e., with the new "assisted training" funding scheme).

- Training support measures (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). During introductory training or company-based training, young people who require assistance can receive training support. Special classes and accompanying social and educational mentoring help trainees overcome language and educational deficits and/or help them acquire practical and theoretical occupational skills, knowledge and competences. Such measures may be considered if a company-based training contract is dissolved prematurely and support is needed until another can be started, or if continued support is needed to establish or consolidate an employment contract.



► 8.1.1. Promocja dualnego systemu kształcenia

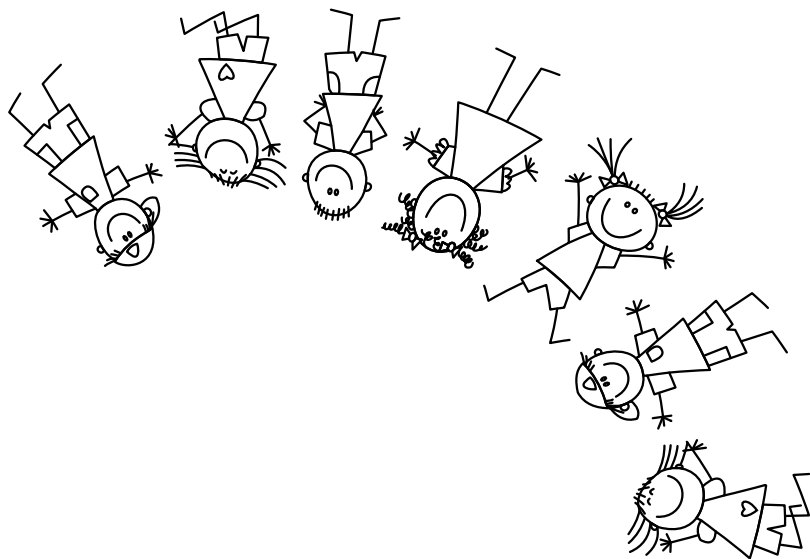
Szkolenie w zakładach pracy w ramach systemu dualnego jest zazwyczaj finansowane przez indywidualne przedsiębiorstwo, tzn. przedsiębiorstwo samo decyduje czy organizuje szkolenie, a jeśli tak, to w jakich zawodach. Decyduje też o liczbie osób na przyuczenie do zawodu. Sektor MŚP, w szczególności firmy rzemieślnicze, jest ważnym organizatorem szkoleń, ale nie jest w stanie lub nie może w pełni zapewnić wszystkich aspektów szkoleń wymaganych przez przepisy. Wynika to przede wszystkim z coraz większego podziału pracy w procesach produkcyjnych, rosnącej specjalizacji, a w niektórych przypadkach, problemów finansowych lub przyspieszonych zmian technologicznych. Ograniczone możliwości szkoleniowe takich przedsiębiorstw są rekompensowane przez dodatkowe zewnętrzne szkolenia w działających między przedsiębiorstwami ośrodkach szkolenia zawodowego (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBs) lub poprzez instytucje szkoleniowe (Ausbildungsverbünde). Wydatki Federalnego Urzędu Pośrednictwa Pracy związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym dotyczą również początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego (np. w formie dotacji dla młodych ludzi). Dane nie obejmują kwot wydatkowanych na promowanie przejścia z fazy początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego na rynek pracy, ponieważ są one zaklasyfikowane jako środki służące do realizacji polityki zatrudnienia

Finansowanie szkół zawodowych - szczególnie publicznych - pochodzi głównie z budżetu centralnego. Tradycyjny podział zadań między krajami związkowymi a gminami polega na tym, że te pierwsze pokrywają większość kosztów osobowych, podczas gdy te drugie finansują z własnych dochodów większość bieżących kosztów materiałowych i istotnych inwestycji. Kraje związkowe obecnie finansują blisko 80% wydatków na szkolnictwo zawodowe, głównie kształcenie i szkolenie zawodowe odbywające się w szkołach (np. stypendia dla uczniów) oraz specjalne przedsięwzięcia promujące kształcenie i szkolenie zawodowe, głównie w celu tworzenia nowych stanowisk szkoleniowych.

Poniższe informacje koncentrują się na standardowym finansowaniu i wsparciu rządu federalnego, w większości regulowanego przez Niemiecki Kodeks Społeczny (SGB II/III). Istnieją również regulacje państwowe, które mają wspierać i wzmacniać działania edukacyjne i szkoleniowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego:

- Przedsięwzięcia przygotowujące do podjęcia zawodu (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). Federalny Urząd Pośrednictwa Pracy zapewnia szkolenia przygotowujące do zawodu dla młodzieży i młodych ludzi poniżej 25 roku życia, którzy nie uczestniczyli w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym, ale ukończyli obowiązkową edukację ogólną, a także dofinansowują system kształcenia i szkolenia zawodowego dla młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji życiowej. Przedsięwzięcia te obejmują:

- Wsparcie szkoleniowe w formie dodatkowej pomocy finansowej i społeczno-pedagogicznej w ramach współpracy z przedsiębiorstwem, w którym odbywa się szkolenie w miejscu pracy;
- Szkolenie w danym zawodzie odbywające się poza miejscem pracy, zgodnie z Ustawą o szkoleniach zawodowych (BBiG) i Kodeksem Rzemiosła (HwO), prowadzące do uzyskania kwalifikacji po jego zakończeniu;
- Wsparcie w okresie przejściowym (kontynuowanie udzielania wsparcia szkoleniowego po zakończeniu lub przerwaniu szkolenia);
- Wsparcie integracji w zatrudnieniu w formie dodatkowej pomocy finansowej i socjologiczno-pedagogicznej.
- Grant na wsparcie szkolenia zawodowego (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Wsparcie finansowe oferowane dla szkoleń w danym przedsiębiorstwie lub poza tym przedsiębiorstwem oraz przedsięwzięć Federalnego Urzędu Pośrednictwa Pracy przygotowujących do podjęcia zawodu, które mają na celu pomóc ludziom w przezwyciężaniu trudności ekonomicznych związanych z posiadaniem nieodpowiednich kwalifikacji, zapewnić bardziej konkurencyjny rynek usług szkoleniowych oraz wzmocnić mobilność zawodową.
- Szkolenie wprowadzające dla młodych ludzi (Einstiegsqualifizierung Jugendlichen - EQJ). Podstawowym celem szkolenia wprowadzającego jest umożliwienie młodym osobom o ograniczonych szansach na rynku pracy udziału w szkoleniu oraz zdobycia lub podniesienia kwalifikacji modułowych uznanych dla danego zawodu. Szkolenia wprowadzające dają również firmom możliwość poznania młodych ludzi i obserwacji ich umiejętności i zdolności, nie tylko w trakcie krótkiej rozmowy kwalifikacyjnej, ale także przez okres od sześciu do dwunastu miesięcy podczas wykonywania codziennych czynności zawodowych.
- Sojusz na rzecz Początkowego i Dalszego Kształcenia (Allianz für Aus- und Weiterbildung). Aby wzmocnić kształcenie i szkolenie zawodowe, rząd federalny wraz ze stowarzyszeniami pracodawców, związkami zawodowymi i rządami krajów związkowych oraz BMWi zawarł sojusz. Zastępuje on krajowy pakt na rzecz szkolenia zawodowego i rozwoju wykwalifikowanej siły roboczej. Finansowanie inicjatywy zapewnia Federalny Urząd Pośrednictwa Pracy. Ta kompleksowa strategia oferuje różne instrumenty wsparcia, na przykład usługi pośrednictwa w zakresie szkoleń, szczególnie dla sektora MŚP w zakresie szkolenia młodych ludzi o specjalnych potrzebach (np. w ramach nowego systemu finansowania "szkolenia wspomaganego").
- Przedsięwzięcia wspierające szkolenie (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). Podczas szkolenia wprowadzającego lub szkolenia w firmie młodzi ludzie potrzebujący pomocy mogą otrzymać wsparcie szkoleniowe. Specjalne zajęcia i towarzyszący im mentoring społeczny i edukacyjny pomagają osobom uczącym się pokonać deficyty językowe i edukacyjne i/lub pomóc im zdobyć praktyczne i teoretyczne umiejętności zawodowe, wiedzę i kompetencje. Zastosowanie takich przedsięwzięć można rozważyć, jeśli kontrakt szkoleniowy zawarty z przedsiębiorstwem zostanie rozwiązany przedwcześnie, a wsparcie będzie potrzebne do momentu, aż można będzie rozpocząć inne szkolenie lub jeśli konieczne będzie dalsze wsparcie w celu zawarcia lub skonsolidowania umowy o pracę.



- ➡ Educational Chains Leading to Vocational Qualifications initiative (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). This initiative aims to comprehensively secure young people's success in education and training and to develop a structured and consistent funding and support policy by the federal government (BMBF, BMAS), BA and states for a vocational orientation and transition system. It focuses on analysing the potential of young people at an early stage, action-oriented career orientation options such as the vocational guidance programme (Berufsorientierungsprogramm – BOP), vocational orientation measures, individual career start coaching, mentoring through training by volunteers, introductory training, support for apprentices during training and assisted training.
- ➡ Mobility programme for young people interested in vocational training from other European countries, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU contributes to reducing the high youth unemployment rates in several EU countries and fostering occupational mobility. Here are some examples of measures eligible for support in this context: German language courses in the country of origin and in Germany, flat-rate reimbursement for travel and relocation expenses and payments to cover apprentices' living expenses, along with socio-educational and vocational-pedagogic assistance. The programme is operated by BA's international placement services (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
- ➡ Inicjatywa łańcuchów edukacyjnych prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). Inicjatywa ta ma na celu kompleksowe zabezpieczenie powodzenia młodych ludzi w edukacji i szkoleniach oraz opracowanie ustrukturyzowanej i spójnej polityki finansowania i wsparcia ze strony rządu federalnego (BMBF, BMAS), BA i krajów związkowych w zakresie orientacji zawodowej i systemu przejściowego. Na etapie wejściowym, koncentruje się na analizie potencjału młodych ludzi oraz na wyborze opcji orientacji zawodowej, zorientowanej na działanie, takie jak program poradnictwa zawodowego (Berufsorientierungsprogramm- BOP), działania z zakresu orientacji zawodowej, coaching indywidualny przed rozpoczęciem ścieżki zawodowej, mentoring poprzez szkolenia prowadzone przez wolontariuszy, szkolenie wprowadzające, wsparcie dla uczniów w trakcie szkolenia i szkolenia wspomagane.
- ➡ Program mobilności dla młodzieży zainteresowanej kształceniem zawodowym z innych krajów europejskich, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU przyczynia się do obniżenia wysokich wskaźników bezrobocia wśród młodzieży w kilku krajach UE i wspiera mobilność zawodową. Przykłady działań kwalifikujących się do wsparcia w tym kontekście: kursy języka niemieckiego w kraju pochodzenia oraz w Niemczech, zryczałtowany zwrot kosztów podróży i relokacji oraz płatności na pokrycie kosztów utrzymania uczniów wraz z edukacją społeczno-zawodową – poradnictwem pedagogicznym. Program jest obsługiwany przez Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy z Zagranicą (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).

1 + 1 = 2



ABC



► 8.1.2. Promoting participation in CVET

The state promotes participation in CVET with various support and funding instruments (e.g., grants, subsidies and loans to cover CVET and living costs). Some of them are regulated by law (e.g., the SGB) and others are in the form of programmes:

- Upgrading Training Assistance Act (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, known as 'Meister-BaföG'). This law gives craftspeople and other skilled workers a statutory entitlement to financial assistance to cover costs for further training and living expenses. This financial support, jointly covered by the federal and state governments, comprises subsidies for master craftsperson course and exam fees or other programmes leading to a comparable qualification.
- Continuing training grant (Weiterbildungsstipendium). BMBF offers particularly gifted young workers a specific CVET grant. One of its aims is to underline the importance of continuing training throughout working life.
- Upgrading scholarship (Aufstiegsstipendium). The BMBF's upgrading scholarship offers incentives to study to skilled workers with professional experience, whether or not they gained a higher education entrance qualification at school. When qualified skilled professionals are already working, financial issues often prevent them from starting a course of studies. These scholarships provide additional incentives for further study and improve the career and promotion prospects of talented staff.
- Continuing education bonus (Bildungsprämie). To encourage low and middle income groups to participate in continuing education and training, the federal government approved an additional financing scheme: premium vouchers and savings vouchers. The premium voucher reduces training costs by up to 50% of tuition fees for job-related training courses or courses that help improve people's employability.

► 8.1.3. CVET for the unemployed

CVET is a key instrument in improving employment opportunities through upskilling and skills development measures. Funding for CVET is not only open to people who have recently lost their jobs, but also to employed workers under certain circumstances. The employment agency or local authority providing basic income support for jobseekers decides whether CVET support is available. Persons meeting the general eligibility criteria are granted an education and training voucher (Bildungsgutschein) by the employment agency or the authority providing jobseeker support.

8.2. Lithuania

Traditionally, VET in Lithuania has not been considered prestigious by young persons, their parents and the population in general. Although participation in VET, in contrast to general education and higher education, is currently stable or even increases at post-secondary non-tertiary level, participation in VET at upper-secondary education level remains one of the lowest among EU countries. This is, first of all, caused by the preference for higher education over VET by young persons and their parents. Another important reason is the fact that funding for general education schools and VET institutions depends on the number of students which leads to competition between these two networks in attracting and keeping learners.

► 8.2.1. Bringing general education and VET closer together

Learners are able to acquire lower and upper secondary education together with vocational qualifications. Learners in general education also have the possibility to deepen their knowledge on technologies in certain fields and develop their practical skills. In 11th and 12th grades they may choose from general education modules in textile and clothing; applied art, crafts and design; tourism and nutrition technologies; construction and wood processing; business, management and retail trade; mechanics and repair. Also, some general upper secondary curricula include VET programme modules. When learners continue their studies in VET, the above-mentioned fields and VET modules are recognised as part of their VET programmes.

► 8.1.2. Zachęcanie do udziału w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym

Państwo promuje ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe za pomocą różnych instrumentów wsparcia i finansowania (np. dotacje, subwencje i pożyczki na pokrycie kosztów kształcenia/szkolenia oraz kosztów utrzymania). Niektóre z nich są regulowane przez prawo (np. Kodeks Prawa Socjalnego SGB), a inne mają postać programów:

- Nowelizacja Ustawy o Pomocy Szkoleniowej (AFBG - Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, znany jako 'Meister-BaföG'). Ustawa ta daje rzemieślnikom i innym wykwalifikowanym pracownikom ustawowe prawo do pomocy finansowej na pokrycie kosztów dalszego szkolenia i wydatków na życie. To wsparcie finansowe, wspólnie udzielane przez rząd federalny i rządy krajów związkowych, obejmuje dotacje na kurs mistrza rzemiosła i opłaty egzaminacyjne lub inne programy prowadzące do nabycia porównywalnych kwalifikacji.
- Grant szkoleniowy (Weiterbildungsstipendium). BMBF oferuje szczególnie utalentowanym młodym pracownikom konkretne wsparcie finansowe na ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe. Jednym z jego celów jest podkreślenie znaczenia ciągłego szkolenia się w całym życiu zawodowym.
- Stypendium motywujące (Aufstiegsstipendium). W ramach stypendium motywującego BMBF oferuje zachęty do studiowania dla wykwalifikowanych pracowników z doświadczeniem zawodowym, bez względu na to, czy uzyskali w szkole kwalifikacje wstępne na studia wyższe. Kiedy wykwalifikowani pracownicy już pracują, problemy finansowe często uniemożliwiają im rozpoczęcie studiów. Stypendia te stanowią dodatkową zachętę dla utalentowanych pracowników do dalszego uczenia się oraz poprawy perspektyw na dalszą karierę i awans zawodowy.
- Bony edukacyjne (Bildungsprämie). Aby zachęcić grupy o niskich i średnich dochodach do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym i szkoleniach, rząd federalny zatwierdził dodatkowy system finansowania: bony premiowe i bony oszczędnościowe. Bony premiowe obniżają nawet o 50% koszty czesnego za szkolenia lub kursy zawodowe, które pomagają zwiększyć szanse na zatrudnienie.

► 8.1.3. Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób bezrobotnych

Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe jest kluczowym instrumentem zwiększania możliwości zatrudnienia poprzez podnoszenie i rozwijanie umiejętności. Finansowanie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego jest otwarte nie tylko dla osób, które niedawno utraciły pracę, ale także dla pracowników zatrudnionych na konkretnych warunkach. Urzędy pośrednictwa pracy lub władze lokalne zapewniające podstawowe wsparcie finansowe dla osób poszukujących pracy decydują, czy kwalifikują się oni do ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Osobom spełniającym ogólne kryteria kwalifikowalności przyznawany jest bon edukacyjny (Bildungsgutschein) przez urząd pośrednictwa pracy lub organ zapewniający wsparcie dla osób poszukujących pracy.

8.2. Litwa

Tradycyjnie, kształcenie i szkolenie zawodowe na Litwie nie jest uważane za prestiżowe przez młodych ludzi, ich rodziców i ogół ludności. Chociaż udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym, w przeciwieństwie do kształcenia ogólnego i szkolnictwa wyższego, jest obecnie stabilny lub nawet wzrasta na poziomie policealnym i szkoły zawodowej, to udział na poziomie szkoły średniej pozostaje jednym z najniższych wśród krajów UE. Wynika to przede wszystkim z preferencji szkolnictwa wyższego nad kształceniem i szkoleniem zawodowym ze strony młodych osób i ich rodziców. Innym ważnym powodem jest fakt, że finansowanie szkół ogólnokształcących i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego zależy od liczby studentów, co prowadzi do konkurencji między tymi dwoma rodzajami instytucji w przyciąganiu i utrzymywaniu uczniów.

► 8.2.1. Łączenie edukacji ogólnej z kształceniem i szkoleniem zawodowym

Uczniowie mogą zdobywać wykształcenie średnie, niższe lub wyższe wraz z kwalifikacjami zawodowymi. Osoby uczące się w ramach kształcenia ogólnego mają również możliwość pogłębienia swojej wiedzy na temat technologii w niektórych dziedzinach i rozwijania swoich praktycznych umiejętności. W 11 i 12 klasie mogą wybierać moduły kształcenia ogólnego w zakresie tekstyliów i odzieży; sztuki użytkowej, rzemiosła i projektowania; turystyki i technologii żywieniowej; budownictwa i obróbki drewna; biznesu, zarządzania i handlu detalicznego; mechaniki i napraw. Ponadto niektóre ogólne programy nauczania na poziomie szkoły średniej obejmują moduły programowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Gdy uczniowie kontynuują studia na podobnym kierunku, wyżej wymienione pola i moduły są uznawane za część ich programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

► 8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education

VET graduates who have finished upper secondary education programmes and who choose to continue in higher education have a few advantages over students coming from general education. Selection criteria and procedures for ranking graduates who apply for higher education are defined annually in a specific regulation. This regulation awards an additional enrolment point for graduates from VET in the same field of studies who performed exceptionally, or who have at least one year of work experience in this field. This additional point increases their chances of being admitted to a Statefunded study place in colleges and, from 2018, to universities.

► 8.2.3. Incentives for youth

VET to acquire a first qualification is free of charge. IVET learners may receive a small student grant and other material support. Socially disadvantaged learners who do not receive the grant are provided free meals and other material support. Learners who do not live near the learning institution are provided with hostel accommodation.

► 8.2.4. Incentives for employers and employees

To support participation in CVET tax incentives, grant schemes, paid and unpaid training leave and payback clauses are applied:

- Tax incentives for individuals for both formal and non-formal VET were introduced in 2008. Persons paying income tax may claim these expenses in their annual tax return. Up to 25% of training expenditure can be deducted. When a studying resident of Lithuania is not an income tax payer or has no possibility to exercise the right to deduct expenditure for VET or studies from their own income, such expenses may be deducted from their parents' or other family members' income.
- Tax incentives for legal entities have been in place since 2005. The Law on Corporate Income Tax allows deductions for continuing training courses of employees that are linked to their present occupation.
- The Labour Code sets out training leave conditions for employees participating in a VET programme, to prepare and take exams and tests, for consultations, etc. All employees who participate in formal education programmes are entitled educational leave while retaining their average salary. Since 2015, according to the Labour Code, employees may be granted training leave for up to 5 working days per year to participate in non-formal adult education.
- To finance VET, enterprises and organisations may use the grant schemes available from EU structural funds. The provisions of the Labour Code allow employers to claim compensation from an employee for the costs of training over the past year if they quit their job before a previously agreed time.



► 8.2.2. Sposoby na poprawę mobilności między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym

Absolwenci, którzy ukończyli szkoły średnie wyższego stopnia z elementami kształcenia i szkolenia zawodowego i którzy kontynuują naukę na poziomie wyższym mają kilka zalet w porównaniu z uczniami posiadającymi wykształcenie ogólne. Kryteria wyboru i procedury rekrutacji dla absolwentów szkół średnich, którzy ubiegają się o wyższe wykształcenie, są określane corocznie w specjalnym rozporządzeniu. Rozporządzenie to przyznaje dodatkowy punkt przy rekrutacji na studia dla absolwentów, którzy mieli do czynienia z dodatkowym kształceniem i szkoleniem zawodowym w trakcie szkoły średniej lub mają co najmniej roczny staż pracy w tej samej dziedzinie co studia, na które aplikują. Ten dodatkowy punkt zwiększa ich szanse na przyjęcie do utrzymywanych z funduszy państwowych szkół policealnych, a od 2018 roku - na uniwersytety.

► 8.2.3. Zachęty dla młodych

Kształcenie i szkolenie zawodowe do momentu uzyskania pierwszej kwalifikacji jest bezpłatne. Uczniowie pobierający początkowe kształcenie i szkolenie zawodowe mogą otrzymać niewielki grant uczniowski oraz inne wsparcie materialne. Osoby uczące się będące w trudnej sytuacji życiowej, które nie otrzymują dotacji, otrzymują bezpłatne posiłki i inne wsparcie materialne. Uczniowie, którzy nie mieszkają w pobliżu instytucji edukacyjnej, otrzymują zakwaterowanie w internacie.

► 8.2.4. Zachęty dla pracodawców i pracowników

Aby ułatwić dostęp do ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, stosuje się różnego rodzaju ulgi podatkowe, dotacje i subwencje, płatne i niepłatne urlopy szkoleniowe oraz klauzule dotyczące zwrotu poniesionych wydatków.

- W 2008 r. wprowadzono zachęty podatkowe dla osób fizycznych w przypadku formalnego i nieformalnego kształcenia i szkolenia zawodowego. Osoby płacące podatek dochodowy mogą odliczyć te koszty w swoim rocznym zeznaniu podatkowym. Można sobie odliczyć do 25% wydatków poniesionych na szkolenia. Jeżeli osoba studiująca na Litwie nie jest płatnikiem podatku dochodowego lub nie ma możliwości skorzystania z prawa do odliczenia wydatków na kształcenie i szkolenie zawodowe lub studia poniesionych z własnego dochodu, takie wydatki mogą zostać odliczone od dochodu ich rodziców lub innych członków rodziny.
- Zachęty podatkowe dla podmiotów prawnych istnieją od 2005 roku. Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych zezwala na odliczenia za ciągłe szkolenia pracowników związane z ich obecnie wykonywanym zawodem.
- Kodeks Pracy określa warunki urlopu szkoleniowego dla pracowników uczestniczących w programie kształcenia i szkolenia zawodowego, aby przygotować się i przystąpić do egzaminów i testów, konsultacji, itp. Wszyscy pracownicy, którzy uczestniczą w formalnych programach edukacyjnych, mają prawo do urlopu szkoleniowego, zachowując przy tym swoje miesięczne przeciętne wynagrodzenie. Od 2015 roku, zgodnie z Kodeksem Pracy, pracownicy mogą otrzymać urlop szkoleniowy na okres do 5 dni roboczych rocznie, aby móc uczestniczyć w nieformalnym kształceniu dorosłych.
- W celu finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego przedsiębiorstwa i organizacje mogą korzystać z programów dotacji dostępnych z funduszy strukturalnych UE. Przepisy Kodeksu Pracy zezwalają pracodawcom na dochodzenie odszkodowania od pracownika za poniesione przez nich koszty szkolenia w ciągu ostatniego roku, jeśli pracownik zrezygnuje z pracy przed uzgodnionym wcześniej okresem czasu.



8.3. Poland

Participation in initial VET remains low but increasing due the higher share of students in VET education at technical secondary level (technika). Basic vocational schools are becoming less popular. The reform of vocational education introduced changes in the content and the evaluation of outcomes of basic and vocational upper secondary and post-secondary VET.

► 8.3.1. Incentives for learners

In the initial VET, incentives include:

- Scholarships for students at secondary and tertiary levels. Schools (including VET) offer academic, social and international scholarships to their learners as well as scholarships for students with disabilities. The support can also take the form of full or partial coverage of participation in education activities or in-kind support, such as purchasing of textbooks. VET students can also receive support to finance the cost related to learning outside the place of living. The criteria for the social scholarship include the low income in the family combined with social problems that the family is facing such as for example: unemployment of parents or guardians, disability in the family, long-term illness, family with many children, lack of ability to perform care of educational functions in the family, alcoholism or drug addiction in the family, single parenting. Scholarships for good performance in basic vocational schools can be granted by county governments and the Prime Minister.
- Salary for juvenile workers. Students who are juvenile workers (i.e. they have a contract with employers) are entitled to a salary. The amount of the salary for the juvenile is not less than 4% (in the 1st year of training) 5% (in the 2nd year of training) and 6% (in the 3rd year of training) of the average monthly salary. The employer may decide on another salary amount for the trainee, which should not be lower than the amounts indicated above. Employers also pay mandatory social insurance on the basis of the salary paid to the juvenile worker.
- The OHP provides vocational training to youth aged 15-18 years. The service is free of charge for participants, who also sign a labour contract with employers and receive salary for their work, similarly to the rules for juvenile workers described above. The OHP also implements Youth Guarantee projects. They offer vocational counselling and guidance.
- Developing a system to monitor the labour market entry of vocational school graduates. The education ministry is also working on developing a national system to monitor the school-to-work transition of VET students that would be based on a mix of survey-based methods and matching administrative information from the school information system to social insurance data.



Hmm...

Vocational Education Training Triangle

8.3. Polska

▶ 43

Udział w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym pozostaje niski, ale obecnie wzrasta z powodu większego uczestnictwa uczniów w kształceniu i szkoleniu zawodowym na poziomie średnim technicznym (technika). Zasadnicze szkoły zawodowe stają się coraz mniej popularne. Reforma kształcenia zawodowego wprowadziła zmiany w treści i ocenie wyników kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach i szkołach policealnych.

▶ 8.3.1. Zachęty dla uczniów

Na etapie początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego zachęty dla uczniów obejmują:

- Stypendia dla uczniów i studentów na poziomie średnim i wyższym. Szkoły (w tym zawodowe) oferują uczniom stypendia naukowe, socjalne i międzynarodowe, a także stypendia dla uczniów niepełnosprawnych. Wsparcie może również przybrać formę pełnego lub częściowego pokrycia uczestnictwa w działaniach edukacyjnych lub pomocy rzeczowej, takich jak zakup podręczników. Uczniowie uczestniczący w kształceniu i szkoleniu zawodowym mogą również otrzymać wsparcie w celu sfinansowania kosztów związanych z nauką poza miejscem zamieszkania. Kryteria stypendium socjalnego obejmują niskie dochody w rodzinie w połączeniu z problemami społecznymi, z którymi boryka się rodzina, takimi jak na przykład: bezrobocie rodziców lub opiekunów, niepełnosprawność w rodzinie, długotrwała choroba, rodzina wielodzietna, brak umiejętności sprawowania opieki nad funkcjami edukacyjnymi w rodzinie, alkoholizm lub uzależnienie od narkotyków w rodzinie, samotne rodzicielstwo. Stypendia za dobre wyniki w nauce w zasadniczych szkołach zawodowych mogą być przyznawane przez samorządy powiatowe i premiera.
- Wynagrodzenie dla nieletnich pracowników. Uczniowie będący pracownikami nieletnimi (tj. mający umowę z pracodawcą) mają prawo do wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia dla nieletniego wynosi nie mniej niż 4% (w pierwszym roku nauki), 5% (w drugim roku nauki) i 6% (w trzecim roku nauki) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca może zdecydować o innej wysokości wynagrodzenia dla nieletniego pracownika, która nie powinna być niższa od kwot wskazanych powyżej. Pracodawcy płacą także obowiązkowe ubezpieczenie społeczne na podstawie wynagrodzenia wypłacanego nieletniemu pracownikowi.
- Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) zapewniają szkolenia zawodowe dla młodzieży w wieku 15-18 lat. Usługa ta jest bezpłatna dla młodzieży, która również podpisuje umowę o pracę z pracodawcami i otrzymuje wynagrodzenie za swoją pracę, na podobnych jak opisane powyżej zasadach dotyczących nieletnich pracowników. OHP realizują również projekty „Gwarancje dla młodzieży”, ramach których oferuje konsultacje i poradnictwo zawodowe.
- Opracowanie systemu monitorowania wejścia na rynek pracy absolwentów szkół zawodowych. Ministerstwo Edukacji Narodowej pracuje również nad stworzeniem krajowego systemu monitorowania sytuacji uczniów szkół zawodowych od zakończenia nauki do rozpoczęcia pracy zawodowej, który polegałby na połączeniu metod opartych na badaniach i dopasowaniu informacji administracyjnych z systemu informacji szkolnej do danych dotyczących ubezpieczeń społecznych.

- In addition to activities organised at the national level, regional authorities are also developing various programmes aimed at promoting participation in VET. For example, the Mazovian region is offering scholarship programmes for IVET students, the Małopolska region is implementing comprehensive monitoring of the school-to-work transition of VET students. This information will enable learners to choose schools that offer best education and as a result, also labour market outcomes.
- The Labour Fund plays an important role in delivering state support for vocational educational and training. It promotes participation by granting resources for vocational training initiatives. The grants are distributed for individual and group training through the Labour Offices – UP (Urząd Pracy). The training is mainly offered to unemployed people, but it can also be provided to other job seekers, such as, for example, people with disabilities. The training is offered in the form of group training in courses offered by UPs or individual training, where the unemployed person receives financing to cover the cost of the training.

► 8.3.2. Support for education providers

Vocational schools can receive support from Regional Operational Programmes for activities related to their modernisation and development of educational offer. Such support can be granted, based on the regional contests, for the following activities:

- Vocational counselling;
- Organisation of extracurricular activities that serve gaining additional knowledge and vocational skills;
- Organisation of preparatory courses for higher education;
- Supporting students in achieving additional qualifications increasing their chances on the labour market;
- Out-of-school forms of vocational training;
- Raising competences and qualifications of VET teachers;

- Development of vocational training conditions similar to natural working conditions;
- Organisation of vocational practice;
- Development of the new VET educational offer.

Furthermore, schools can receive support for development of their infrastructure, such as:

- Building of new didactical facilities;
- Reconstruction, adaptation, modernisation of practical training rooms;
- Purchasing of the IT equipment;
- Purchasing of the equipment supporting vocational training;
- Purchasing of equipment and software that would enable developing of key competencies on the labour market.



- Oprócz działań organizowanych na szczeblu krajowym, władze regionalne opracowują również różne programy mające na celu promowanie uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Na przykład województwo mazowieckie oferuje programy stypendialne dla uczniów szkół zawodowych, a województwo małopolskie wdraża kompleksowe monitorowanie przechodzenia uczniów z etapu nauki zawodu do podjęcia pracy. W rezultacie informacje te umożliwią młodym ludziom dokonanie wyboru szkół oferujących najlepszą edukację, a także wpłyną na efektywność rynku pracy.
- Fundusz Pracy odgrywa ważną rolę w finansowaniu przez państwo kształcenia i szkolenia zawodowego. Promuje uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu zawodowym poprzez przyznawanie środków na inicjatywy związane z doskonaleniem zawodowym. Dotacje są przekazywane na szkolenia indywidualne i grupowe za pośrednictwem urzędów pracy (UP). Szkolenia są oferowane przede wszystkim osobom bezrobotnym, ale mogą być również oferowane innym osobom poszukującym pracy, takim jak na przykład osoby niepełnosprawne. Szkolenie oferowane jest w formie grupowej na kursach organizowanych przez UP lub w ramach indywidualnych szkoleń, gdzie bezrobotny otrzymuje dofinansowanie na pokrycie kosztów szkolenia.

► 8.3.2. Wsparcie dla instytucji edukacyjnych

Szkoły zawodowe mogą otrzymywać wsparcie z Regionalnych Programów Operacyjnych na działania związane z ich modernizacją i rozwojem oferty edukacyjnej. Wsparcie takie może zostać przyznane w oparciu o konkursy regionalne na następujące działania:

- Poradnictwo zawodowe;
- Organizacja zajęć pozalekcyjnych, które służą zdobyciu dodatkowej wiedzy i umiejętności zawodowych;
- Organizacja kursów przygotowawczych do podjęcia studiów wyższych;
- Wspieranie uczniów w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji zwiększających

ich szanse na rynku pracy;

- Pozaszkolne formy szkolenia zawodowego;
- Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego;
- Poprawa warunków szkolenia zawodowego zbliżenie ich do rzeczywistych warunków pracy;
- Organizacja praktyk zawodowych;
- Opracowanie nowej oferty edukacyjnej szkół zawodowych;

Ponadto szkoły mogą otrzymać wsparcie na rozwój swojej infrastruktury, takie jak:

- Budowa nowych obiektów dydaktycznych;
- Rekonstrukcja, adaptacja, modernizacja warsztatów do praktycznej nauki zawodu;
- Zakup sprzętu IT;
- Zakup wyposażenia wspierającego kształcenie zawodowe;
- Zakup sprzętu i oprogramowania umożliwiającego rozwój kluczowych kompetencji na rynku pracy.



► 8.3.3. Support for enterprises

- Supporting employers in their involvement in VET practical training. Employers who provide VET training to students of vocational schools can receive the following support: refund of trainers' salaries, refund of the extra salary paid to instructors, refund of the cost of work clothes and necessary protection measures, training allowance, and refund of the bonus for work placement supervisors.
- Promoting the involvement of local social partners in adapting VET to the needs of the local labour market. The European Social Fund projects in the programming period 2014-20 to further promote the involvement of employers, social partners and support for the VET schools in the development of curricula adapted to labour market needs. Within the project "Partnership for vocational education development" representatives of social partners are involved in working groups that update the VET curricula.
- National training fund supporting the financing of training organised by employers. Since 2014, employers are able to use the National Training Fund (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) to finance training for their employees. The fund is part of the Labour Fund (Fundusz Pracy). It mainly finances courses and post-graduate studies attended by employees at the request of the employer; examinations enabling the attainment of vocational qualifications; medical and psychological examinations required for a job; and personal accident insurance.

8.4. Spain

There is an general strategy for increasing attractiveness of VET, however the actions are taken at an individual level. Every single VET centre carries out their own marketing campaigns. The main methods are considered to be:

- Marketing campaigns;
- Dissemination activities that target interest groups: youngsters, women, unemployed, companies, etc;
- Conferences, congresses, dissemination of results of individual actions;
- Visits to basic level education centres to Open doors: showing the facilities of the VET school to all the target groups.

The dissemination actions are carried out using different channels depending on the importance and size of the activity. Generally speaking, they are:

- Media: newspapers (regional and national), radio, TV, social media, individual letters, brochures, mailings, newsletters, etc;
- Conferences, congresses.
- Testimonies:
 - Experiences of professionals, different people graduated in VET programs speaks about their professional careers and the opportunities reached thanks to VET studies;
 - Women in technical jobs explaining what their everyday activities are
 - Workshops for youngsters using robots, machine tools and other machines.

In order to attract learners their motivations are being analysed. Once those motivations are detected, the focus is oriented to the activities underlining the strong point to reach their interest. The usual motivations are the need to find a job, professional promotion, change of professional fields, specialization in an particular technologic area, etc.

Different agents (companies, policy makers, social agents, etc.) can be involved in VET with different roles. Each agent gets involved for their benefit. So the strategies change from agent to agent. The participation of companies in VET is essential and to reach this participation the potential benefits should be shown.

► 8.3.3. Wsparcie dla przedsiębiorstw

- Wspieranie pracodawców w ich uczestnictwie w praktycznym szkoleniu zawodowym. Pracodawcy, którzy zapewniają szkolenie dla uczniów szkół zawodowych mogą uzyskać następujące wsparcie: zwrot wynagrodzeń trenerów, zwrot dodatkowego wynagrodzenia dla instruktorów zawodu, zwrot kosztów odzieży roboczej i niezbędnych środków ochrony, zasiłek szkoleniowy i zwrot kosztów poniesionych na dodatki dla opiekunów staży zawodowych.
- Promowanie zaangażowania lokalnych partnerów społecznych w dostosowywanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Projekty Europejskiego Funduszu Społecznego w okresie programowania 2014-2020 mają na celu dalsze promowanie zaangażowania pracodawców, partnerów społecznych i wsparcie dla szkół zawodowych w opracowywaniu programów nauczania dostosowanych do potrzeb rynku pracy. W ramach projektu "Partnerstwo na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego" przedstawiciele partnerów społecznych uczestniczą w grupach roboczych, które aktualizują programy kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspierający finansowanie szkoleń organizowanych przez pracodawców. Od 2014 r. pracodawcy mogą korzystać z Narodowego Funduszu Szkoleniowego, aby finansować szkolenia dla swoich pracowników. Fundusz ten jest częścią Funduszu Pracy. Finansuje głównie kursy i studia podyplomowe z udziałem pracowników na prośbę pracodawcy, egzaminy umożliwiające uzyskanie kwalifikacji zawodowych, badania medyczne i psychologiczne niezbędne do wykonywania pracy oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków.

8.4. Hiszpania

W Hiszpanii ma miejsce ogólna strategia zwiększania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, jednak działania podejmowane są na poziomie indywidualnym. Każdy ośrodek kształcenia i szkolenia zawodowego prowadzi własne kampanie marketingowe. Za główne metody uważa się:

- Kampanie marketingowe;
- Działania upowszechniające skierowane do zainteresowanych grup: młodzieży, kobiet, osób bezrobotnych, przedsiębiorstw, itp.;
- Konferencje, kongresy, upowszechnianie rezultatów poszczególnych działań;
- Wizyty w ośrodkach edukacji podstawowej w ramach „drzwi otwartych”: pokazywanie obiektów szkoły zawodowej wszystkim grupom docelowym.

Działania rozpowszechniające są przeprowadzane z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji, w zależności od znaczenia i wielkości działania. Ogólnie rzecz biorąc, są to:

- Media: prasa (regionalna i krajowa), radio, telewizja, media społecznościowe, tradycyjne listy, broszury, mailingi, newslettery itp.;
- Konferencje, kongresy.
- Świadectwa:
 - Doświadczenia specjalistów; różne osoby ukończyły naukę zawodu, opowiadają o swojej karierze zawodowej i możliwościach, jakie daje

kształcenie i szkolenie zawodowe; thanks to VET studies;

- Kobiety wykonujące zawody techniczne wyjaśniają jakie są ich codzienne czynności;
- Warsztaty dla młodzieży z wykorzystaniem robotów, narzędzi mechanicznych i innych maszyn.

Aby przyciągnąć uczniów, analizowany jest ich poziom motywacji. Po wykryciu tych motywacji należy skupić się na działaniach, które stanowią mocny punkt wyjścia do wzbudzenia ich zainteresowania. Zazwyczaj motywacją jest konieczność znalezienia pracy, awans zawodowy, zmiana profesji, specjalizacji w określonym obszarze technologicznym, itp.

Różni aktorzy (przedsiębiorcy, decydenci polityczni, partnerzy społeczni, itp.) mogą być zaangażowani w kształcenie i szkolenie zawodowe i różne mogą być przypisane im role. Każdy aktor angażuje się, aby osiągnąć własną korzyść. Tak więc strategie różnią się w zależności od aktora. Udział firm w kształceniu i szkoleniu zawodowym jest niezbędny i aby do niego doprowadzić, należy wskazać im szereg potencjalnych korzyści.

Główne sposoby zachęcania przedsiębiorstw do udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym to działania ukierunkowane na upowszechnianie (wyniki badań stosowanych, konferencje techniczne) korzyści płynących z uczenia się w miejscu pracy (dobre praktyki i sukcesy), otwarte drzwi i możliwości finansowania projektów na rzecz współpracy między przedsiębiorstwami i ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego.



Main methods for attracting companies are targeted dissemination activities (results of applied research, technical conferences), dissemination of WBL benefits (good practices and success cases), open doors and funding opportunities for collaborative projects between companies and VET centres.

The existing structures for promoting participation in VET in Spain include incentives for individuals, enterprises and providers. VET diploma programmes have traditionally been less attractive than general education programmes leading to university, but in recent years, the number of VET students is increasing, as a result of the focus on employment of VET programmes and the support they offer in the transition of students to the labour market. Among the different regulatory measures which are in place or being implemented to increase enrolment in VET, the following can be highlighted:

- Introduction of new basic vocational training programmes as an alternative option for students at risk to stay in education and training;
- Free access exams for people without academic requirements and who, through passing the exam, can directly access VET studies in the education system;
- Direct access from each level of education authority VET programmes and from higher VET programmes to university studies;
- Implementation of dual VET projects which has meant a series of incentives for companies to increase their participation in the system;
- Implementation of measures included in the Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment, to support (self-)employment and entrepreneurship, including training actions within the National Youth Guarantee programme under the responsibility of the employment authorities.

► 8.4.1. Incentives for learners

- Participation in education is encouraged through a system of scholarships and grants, distributed through annual calls published by the education ministry and the regions.
- CVET training programmes free of charge are available: employees can take part in training programmes run by their company or participate in other training schemes.
- Employed workers can also apply for individual training leaves (permisos individuales de formación - PIF) from their companies, to improve their skills at no cost to the company. The worker has the right to 200 working hours for educational purposes, provided that the company authorises his/her training leave to attend the respective training programme. The company is reimbursed for the cost of salary of that worker by the State Foundation for Training in Employment and the worker receives his/her salary during the training leave. These PIFs are intended to provide workers who want to improve their personal and professional skills, the opportunity to attend officially recognised or formal training courses.
- Unemployed workers may also take part in some of the different training schemes within the training for employment system. And they may request, if necessary, reimbursement for travel, accommodation and meal expenses during the training period.
- The introduction of the education authority dual VET system in recent years may be regarded as an incentive for young people to improve their chances of employment due to a closer contact with the labour market: the ratio of employability of dual VET students is usually higher than in traditional school based VET.

► 8.4.2. Incentives for companies

- Within the training for employment system, companies providing training for their workers can receive discounts on their social security contributions.
- Regulation for training and apprenticeship contracts sets different incentives for companies to hire trainees, in the form of reduction of employer social security contributions, or additional bonus to finance the costs of tutors in the company, as well as other incentives if apprentices become permanent staff.

► 8.4.3. Incentives for training centres

Training providers in the vocational training under the employment authority can apply on a competitive basis for funding to carry out training actions in the regional or state calls for proposal.

8.5. Turkey

Turkey considers vocational and technical education as one of the most important building blocks of sustainable development and carries out its activities accordingly. One of the main actors that MoNE (Ministry of National Education) cooperates on human resources and apprenticeship works is MOLSS (Ministry of Labor and Social Security) and its affiliated body ISKUR (Turkish Labor Agency).

► 8.5.1. VET strategy and action plan

The Vocational and Technical Education Strategy Document and Action Plan (2014–2018) has been formulated at the axis of three main policies aimed at developing the VET system in Turkey, namely increasing access, capacity development and employment:

- Access to VET includes awareness of the importance of VET and access; flexibility regarding horizontal and vertical transitions between different types and levels of VET institutions; increasing the access of groups requiring special policies; and developing cooperation in R&D activities.
- Capacity in VET includes development of the VET qualification system; national vocational standards and education programmes in line with qualifications; the educational environment; vocational guidance and career systems; administration and finance management; and quality development systems.
- Employment with VET includes providing VET students, trainees and graduates - including groups requiring special policies - with key competencies; workplace-based training; opportunities for creativity, innovativeness and entrepreneurship; occupational health and safety; and national and international mobility.

Obecnie w Hiszpanii do promowania udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym stosuje się zachęty dla osób fizycznych, przedsiębiorstw i organizatorów szkoleń. Tradycyjnie programy kształcenia i szkolenia zawodowego są mniej atrakcyjne niż te programy kształcenia ogólnego, dzięki którym można dostać się na uniwersytet, ale w ostatnich latach liczba uczniów uczestniczących w kształceniu i szkoleniu zawodowym wrasta ze względu na możliwości zatrudnienia po zakończeniu edukacji zawodowej oraz otrzymania pomocy, jaka jest im oferowana w okresie wchodzenia na rynek pracy. Wśród różnych środków regulacyjnych, które są stosowane lub wdrażane w celu zwiększenia liczby osób uczestniczących w kształceniu i szkoleniu zawodowym, można wyróżnić następujące elementy:

- Wprowadzenie nowych podstawowych programów szkolenia zawodowego jako alternatywnej opcji dla uczniów, którym grozi zastój w procesie edukacji i szkoleń;
- Bezpłatne egzaminy wstępne dla osób niespełniających wymagań akademickich, które poprzez zdanie egzaminu mogą bezpośrednio uzyskać dostęp do studiów zawodowych w systemie edukacji;
- Bezpośredni dostęp z programów kształcenia zawodowego na każdym poziomie edukacji i od wyższych programów kształcenia i szkolenia zawodowego do studiów na poziomie uniwersyteckim;
- Wdrażanie dualnych projektów kształcenia i szkolenia zawodowego, co wiąże się z szeregiem zachęt dla przedsiębiorstw, aby zwiększyć ich udział w całym systemie;
- Wdrożenie działań przewidzianych w Strategii na rzecz Przedsiębiorczości i Zatrudnienia Młodzieży w celu wspierania (samo-)zatrudnienia i przedsiębiorczości, w tym działań szkoleniowych w ramach Krajowego Programu Gwarancji dla młodzieży, za które odpowiedzialne są służby zatrudnieniowe.

► 8.4.1. Zachęty dla uczniów

- Uczestnictwo w edukacji jest wspierane poprzez system stypendiów i grantów, rozdzielanych w oparciu o coroczne zaproszenia do składania wniosków, które publikowane jest przez ministerstwo edukacji i samorządy regionalne.
- Dostępne są bezpłatne programy szkoleń w zakresie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego: pracownicy mogą brać udział w programach szkoleniowych prowadzonych przez przedsiębiorstwa, w których pracują lub uczestniczyć w innych programach szkoleniowych.
- Pracownicy zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie mogą się również do niego zgłosić z indywidualnym wnioskiem o urlop szkoleniowy (permisos individuales de formación - PIF), aby przez ten czas podnieść swoje umiejętności bez ponoszenia kosztów przez pracodawcę. Pracownik ma prawo przeznaczyć do 200 godzin swojej pracy na cele edukacyjne, pod warunkiem, że przedsiębiorstwo, w którym pracuje zgodzi się na jego urlop i upoważni go do wzięcia udziału w danym programie szkoleniowym. Przedsiębiorstwo otrzymuje zwrot kosztów wynagrodzenia tego pracownika od Państwowej Fundacji na rzecz Kształcenia Zawodowego, a pracownik otrzymuje wynagrodzenie przez cały czas trwania urlopu szkoleniowego. Urlopy szkoleniowe mają na celu zapewnienie pracownikom, którzy chcą poprawić swoje umiejętności personalne i zawodowe, możliwość uczestniczenia w oficjalnie uznanych lub formalnych kursach szkoleniowych.
- Bezrobotni mogą również brać udział w niektórych programach szkoleniowych w ramach systemu szkoleń dotyczących zatrudnienia. Mogą również zażądać zwrotu kosztów poniesionych na podróż, zakwaterowanie i wyżywienie w trakcie trwania szkolenia.
- Wprowadzenie w ostatnich latach przez władze oświatowe dualnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego może być postrzegane jako zachęta dla młodych ludzi do zwiększania szans na zatrudnienie ze względu na bliższy kontakt z rynkiem pracy w okresie nauki; stosunek zdolności do zatrudnienia uczniów uczestniczących w dualnym kształceniu jest zwykle wyższy niż po ukończeniu tradycyjnego kształcenia i szkolenia zawodowego.

► 8.4.2. Zachęty dla przedsiębiorstw

- W ramach szkoleń na rzecz systemu zatrudnienia, przedsiębiorstwa zapewniające szkolenia dla swoich pracowników mogą uzyskać zniżki na odprowadzane przez nie składki na ubezpieczenie społeczne.
- Rozporządzenie w sprawie szkoleń i umów o przyuczenie do zawodu proponuje różne zachęty dla przedsiębiorstw szkolących uczniów w postaci obniżenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne lub dodatku w celu sfinansowania kosztów opiekuna praktyk i staży w przedsiębiorstwie, a także innych korzyści, jeżeli osoby przyuczane do zawodu stają się potem pracownikami przedsiębiorstwa.

► 8.4.3. Zachęty dla ośrodków szkoleniowych

W celu przeprowadzenia działań szkoleniowych instytucje szkoleniowe mogą ubiegać się o dofinansowanie od służb zatrudnieniowych w ramach regionalnych lub krajowych zaproszeń do składania wniosków.

8.5. Turcja

Turcja uważa kształcenie zawodowe i techniczne za jeden z najważniejszych elementów zrównoważonego rozwoju, co ma odpowiednie przełożenie na działania podejmowane w tym zakresie. Jednym z głównych podmiotów, z którymi MoNE (Ministerstwo Edukacji Narodowej) współpracuje w zakresie zasobów ludzkich i praktyki zawodowej jest MOLSS (Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego) oraz stowarzyszona z nim İŞKUR (Turecka Agencja ds. Zatrudnienia).

► 8.5.1. Strategia i plan działania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

Dokument strategiczny i plan działań w zakresie edukacji zawodowej i technicznej (2014-2018) został sformułowany na osi trzech głównych polityk mających na celu rozwój systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Turcji, a mianowicie zwiększenie dostępu do nauki, rozwój potencjału i zatrudnienia:

- Dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego obejmuje świadomość znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostępu do niego; elastyczność w zakresie horyzontalnych i wertykalnych przejść między różnymi typami i poziomami instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego; zwiększenie dostępu grup wymagających specjalnych polityk; oraz rozwijanie współpracy w działaniach badawczo-rozwojowych.
- Potencjał w kształceniu i szkoleniu zawodowym obejmuje rozwój systemu kwalifikacji do kształcenia i szkolenia zawodowego; krajowe standardy zawodowe i programy edukacyjne zgodne z kwalifikacjami; środowisko edukacyjne; systemy poradnictwa zawodowego i kariery; zarządzanie administracyjne i finansowe; oraz systemy podnoszenia jakości.

VET for individuals

There are also other initiatives supporting the individuals' access to VET courses. UMEM'10 (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) is run by Turkish Employment Agency (İŞKUR), MoNE and TOBB University on the basis of raising skilled labour force through courses. There have been 19.844 courses/programs and 197.044 trainees have attended to these courses in 2015. According to the protocol, 50% of the graduates of these courses within the scope of Specialized Employment Centers Skill'10 Project are guaranteed for employment. According to October 2015 İŞKUR data, 68% of these 197.044 graduates have been employed until now.

VET for special groups

For the vocational education of the groups, which need special policy, the Vocational Skills Development Project (MESGEP) had started in 2013 and still going on. Within this project, 15.092 people have applied to the course programmes in 35 cities from 2013 to December 2015. 6.350 of 9.000 people trained in the project have deserved to receive certificates. MESGEP will be Turkey wide (81 Provinces) in 2017. With the Proposed Legislation to The Grand National Assembly of Turkey by MoNE exclusion of apprenticeship education from compulsory education will be ended. Apprentices will be able to start their businesses by earning mastership certificates and business licenses, and most importantly receive a VET High school diploma by completing K12 and will have the same rights with the graduates of vocational high schools.

Access, attractiveness and flexibility

The share of Turkish upper secondary students enrolled in vocational programmes (49.0%) is slightly above the corresponding EU average (47.3%) (data for 2015). Nearly all upper secondary IVET students in Turkey are in programmes giving direct access to tertiary education (99.3%), in contrast with the EU (at 66.7%).

Adult participation in lifelong learning at 5.8% is relatively low compared to the EU average of 10.8%. This difference is also reflected in the participation rates of various subgroups. The rates for older people (0.7%) and low-educated adults (2.8%) enrolled in lifelong learning are considerably lower than the respective EU averages (7.0% and 4.2%).

However, the rate for unemployed people (9.2%) enrolled in lifelong learning is only slightly below the EU average (9.6%). Also, young VET graduates are more likely to participate in further education (48.4%) than in the EU as a whole (32.8%).

Skill development and labour market relevance

Public expenditure on VET as a percentage of GDP in Turkey at 0.48% is below the corresponding EU average of 0.54% (data for 2014). The average expenditure per student, at 3 000 purchasing power standard (PPS) units, is considerably lower than the 8 400 PPS units in the EU. The percentage of short-cycle VET graduates among first time tertiary education graduates (at 39.1%) is much higher than the EU average (9.0%). The percentage of innovative enterprises with supportive training practices is near the percentage in the EU (43.0% versus 44.8% in the EU, based on data for 2014).

The employment rate for IVET graduates (aged 20-34) at ISCED levels 3-4 (67.3%) is relatively low compared to the EU average of 78.1%. Their employment rate is 8.7 percentage points higher than for graduates from general education (above the EU average premium of 5.7) and 12.5 percentage points higher than for graduates with lower-level qualifications (though this is below the EU average premium of 23.4 percentage points). All these employment data relate to 2016 and exclude young people in further education.

Turkey is restructuring vocational training in line with national targets, sectoral demands and pedagogical needs with the vision of 2023 in the scope of the Law on

the Organization and Duties of the Ministry of National Education No. 6764 and the Law on the Amendment of Decrees on Certain Laws and Decree Laws.

► 8.5.2. Incentives for learners

Apprenticeship education compulsory now. Tradesmen and craftsmen can now easily find apprentices for vocational continuity and they have the opportunity to teach their professions. It will be ensured that the apprentice students have the opportunity to work in a secure environment in line with their abilities.

- Apprentice students will both learn and earn money. Apprentice students will be paid not less than %30 of the minimum wage, and they will be encouraged to learn more about their profession. The government will cover two thirds of the wage to be paid to apprentice students so the burden of tradesmen and craftsmen will be lightened.
- The dreams of apprentices now come true. After graduating, the apprentice students will receive a certificate of mastery and business license, and they will be able to fulfill their dreams by opening their own workplace. Apprentice students will be able to take a vocational high school diploma by completing the difference courses and enter university exam.
- Vocational High School Students have a title now. All graduates of the vocational high school will be given the title of "technician". Students who have come to Turkey from different countries and those who have received vocational education abroad will be enabled to complete their classes in Turkey and get their diplomas.



Zatrudnienie z kształceniem i szkoleniem zawodowym obejmuje zapewnienie studentom, stażystom i absolwentom kształcenia i szkolenia zawodowego - w tym grupom wymagającym specjalnych polityk - kluczowych kompetencji; szkoleń w miejscu pracy; możliwości do rozwijania kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości; bezpieczeństwa i higieny pracy; oraz mobilności krajowej i międzynarodowej.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób fizycznych

Istnieją również inne inicjatywy wspierające dostęp osób do kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekt UMEM'10 (Specialised Employment Centres Skill'10 Project) jest prowadzony przez Turecką Agencję ds. Zatrudnienia (İŞKUR), MoNE i Uniwersytet Ekonomiczny i Technologiczny (TOBB), którego podstawowym celem jest pozyskanie wykwalifikowanej siły roboczej w oparciu o kursy. W 2015 roku odbyło się 19 844 kursów/programów, w których wzięło udział 197 044 uczestników. Przyjęto, że 50% absolwentów kursów organizowanych w ramach projektu "Specialised Employment Centres Skill'10 Project" ma zagwarantowane zatrudnienie. Według danych İŞKUR z października 2015 r., aż 68% z tych 197 044 absolwentów znalazło zatrudnienie.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dla specjalnych grup docelowych

W przypadku edukacji zawodowej grup, które wymagają specjalnej polityki, w 2013 r. rozpoczęto Projekt Rozwoju Umiejętności Zawodowych (MESGEP), który trwa do chwili obecnej. W ramach tego projektu w okresie od 2013 r. do grudnia 2015 r. do udziału w kursach zgłosiło się 15 092 osób w 35 miastach. 6 350 z 9 000 przeszkolonych w projekcie osób ukończyło kursy otrzymaniem certyfikatu. W 2017 r. MESGEP obejmie całą Turcję (81 prowincji). Wraz z proponowaną przez MoNE Wielkiemu Zgromadzeniu Narodowemu Turcji ustawą, nauka zawodu nie będzie tylko i wyłącznie realizowana w ramach obowiązku szkolnego. Osoby przyuczane do zawodu będą mogły rozpocząć działalność gospodarczą, zdobywać certyfikaty mistrzowskie i pozwolenia, a co najważniejsze otrzymają dyplom ukończenia szkoły średniej zawodowej, kończąc tym samym edukację na poziomie K12, i będą mieli takie same prawa co absolwenci szkół średnich zawodowych.

Dostęp, atrakcyjność i elastyczność

Udział tureckich uczniów szkół średnich w programach zawodowych (49,0%) nieznacznie przekracza średnią dla UE (47,3%) (dane za 2015 r.). Prawie wszyscy uczniowie w szkołach średnich zawodowych w Turcji uczestniczą w programach dających im bezpośredni dostęp do szkolnictwa wyższego (99,3%), w przeciwieństwie do UE (66,7%).

Udział dorosłych w uczeniu się przez całe życie będący na poziomie 5,8% jest stosunkowo niski w porównaniu ze średnią dla UE, która wynosi 10,8%. Różnica ta znajduje również odzwierciedlenie we wskaźnikach uczestnictwa w kształceniu ustawicznym różnych podgrup. Wskaźniki dla osób starszych (0,7%) i słabo wykształconych dorosłych (2,8%) uczestniczących w kształceniu ustawicznym są znacznie niższe niż średnie wartości w UE (7,0% i 4,2%).

Jednak wskaźnik dla osób bezrobotnych (9,2%) uczestniczących w kształceniu ustawicznym plasuje się nieznacznie poniżej średniej dla UE (9,6%). Również młodzi absolwenci szkół zawodowych są bardziej chętni do podejmowania dalszej edukacji (48,4%) niż ma to miejsce w całej UE (32,8%).

Rozwój umiejętności i powiązanie z rynkiem pracy

Wydatki publiczne na kształcenie i szkolenie zawodowe wyrażone jako procent PKB w Turcji na poziomie 0,48% są niższe od średniej UE wynoszącej 0,54% (dane za 2014 r.). Średni wydatek na jednego ucznia, wynoszący 3 000 jednostek standardu siły nabywczej (SSN), jest znacznie niższy niż 8 400 jednostek SSN w UE. Odsetek osób, które ukończyły krótki cykl kształcenia i szkolenia zawodowego wśród absolwentów szkół wyższych pierwszego stopnia (39,1%) jest znacznie wyższy niż średnia dla UE

(9,0%). Odsetek innowacyjnych przedsiębiorstw, których działalność jest wspierana przez praktyki szkoleniowe zbliża się do odsetka w UE (43,0% wobec 44,8% w UE, na podstawie danych za 2014 r.).

Wskaźnik zatrudnienia absolwentów początkowego kształcenia i szkolenia zawodowego (w wieku 20-34 lat) na poziomie ISCED 3-4 (67,3%) jest stosunkowo niski w porównaniu ze średnią dla UE wynoszącą 78,1%. Wskaźnik ich zatrudnienia jest o 8,7 punktu procentowego wyższy niż dla absolwentów szkół ogólnokształcących (powyżej średniej UE wynoszącej 5,7) i 12,5 punktu procentowego wyższy niż dla absolwentów o kwalifikacjach niższego szczebla (choć jest to poniżej średniej UE o 23,4 punktów procentowych). Wszystkie te dane dotyczące zatrudnienia odnoszą się do 2016 r. i nie obejmują młodych ludzi pozostających dalej w edukacji.

Turcja przeprowadza obecnie restrukturyzację szkoleń zawodowych zgodnie z krajowymi celami, wymaganiami sektorowymi i potrzebami pedagogicznymi z wizją do 2023 r. w ramach ustawy o organizacji i obowiązkach Ministerstwa Edukacji Narodowej nr 6764 oraz ustawy o zmianie dekretoów o niektórych ustawach i dekretoach z mocą ustawy.

► 8.5.2. Zachęty dla uczniów

Edukacja w zakresie przygotowania zawodowego jest obecnie obowiązkowa. Handlarze i rzemieślnicy mogą teraz łatwo znaleźć osoby do przyuczenia zawodu. Pomoże im to zapewnić ciągłość wykonywania zawodu, a także da im możliwość nauczania swoich profesji. Uczniowie przyuczani do zawodu będą mieli możliwość wykonywania pracy w bezpiecznym środowisku i zgodnie z własnymi umiejętnościami.

- Osoby przyuczane do zawodu będą się uczyć i zarabiać pieniądze. Otrzymają oni nie mniej niż 30% płacy minimalnej i będą zachęceni, aby dowiedzieć się więcej o swoim zawodzie. Rząd pokryje dwie trzecie płacy wypłacanej takim uczniom, co zmniejszy ciężar będący po stronie handlowców i rzemieślników.
- Marzenia uczniów już się spełniają. Po ukończeniu przyuczenia do zawodu, uczniowie otrzymają certyfikat mistrzostwa i koncesję na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, i tym samym będą mogli spełnić swoje marzenia, otwierając własną działalność gospodarczą. Uczniowie przygotowujący się do zawodu będą mogli zdobyć dyplom ukończenia szkoły średniej zawodowej poprzez ukończenie kursów wyrównujących program nauczania i przystąpić do egzaminów wstępnych na studia uniwersyteckie.
- Uczniowie szkół średnich zawodowych posiadają już tytuł. Wszyscy absolwenci szkół średniej zawodowej otrzymują tytuł "technika". Uczniowie, którzy przybyli do Turcji z różnych krajów i ci, którzy rozpoczęli edukację zawodową za granicą, będą mogli ukończyć szkołę w Turcji i otrzymać dyplomy.

► 8.5.3. Incentives for companies

The government supports businesses that employ trainees. The fees the students will receive during their skills training and internship at the workplace will not be less than %30 of the minimum wage. The government will cover the two thirds of the tuition fee paid to the students in order to reduce the financial burden of the enterprises due to student fees.

- Insurance for vocational high school students. The government will insure the vocational high school students against work accidents and occupational diseases at the 10th, 11th and 12th grades where they are trained at the workshop.
- The private sector will be able to train its own workforce. The private sector will be able to open private vocational schools outside the organized industrial zones. Education support will be provided by the government for all students who study in these schools. With this practice, the private sector will receive incentives from the state and will be able to train its own workforce.

► 8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers

For adaptation to the rapid development and change in knowledge, technology and occupations, in-service education of the teachers and managers is planned and implemented at the central and local level. In-service education of the teachers of vocational and technical education is carried out also within the scope of the protocols of cooperation with national and international projects.

DG Teacher Training and Development announces at the beginning of each year the annual in service training program. This program is disseminated to all schools by means of provincial and district directorates of MoNE and each teacher may apply thorough MoNE Information System (MEBSIS) for the training programs that he/she intends to participate. The final selection are done by DG TTD in the case of central training and by PD (Provincial Directorate) of MoNE in the case of regional training. Whole process is recorded by DG TTD.

In 2015 total 8 235 VET teachers and administrators attended in-service training courses.

In 2016 total 7 227 VET teachers and administrators attended (and will attend until the end of 2016) in-service training courses. DG for VET has 22 protocols signed with the business sector directly for the in-service training of teachers on different fields and topics.

► 8.5.3. Zachęty dla przedsiębiorstw

Rząd wspiera przedsiębiorstwa zatrudniające stażystów. Wynagrodzenia jakie stażyści otrzymają na czas nabywania umiejętności i odbywania stażu w miejscu pracy nie będą niższe niż 30% płacy minimalnej. Rząd pokrywa dwie trzecie wynagrodzenia dla stażystów, aby w ten sposób zmniejszyć obciążenia finansowe przedsiębiorstw z tytułu zatrudniania stażystów.

- Ubezpieczenie dla uczniów szkół średnich zawodowych. Rząd ubezpieczy uczniów szkół średnich zawodowych przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi w 10, 11 i 12 klasie, kiedy mają zajęcia na warsztatach.
- Sektor prywatny będzie mógł wyszkolić własną siłę roboczą. Sektor prywatny będzie mógł otwierać prywatne szkoły zawodowe poza zorganizowanymi strefami przemysłowymi. Rząd zapewni wsparcie edukacyjne dla wszystkich uczniów, którzy pobierają naukę w tych szkołach. Dzięki temu sektor prywatny będzie otrzymywać od państwa korzyści i będzie mógł szkolić swoich własnych pracowników.

► 8.5.4. Zachęty i możliwości dla nauczycieli/trenerów

Aby dostosować się do szybkiego rozwoju i zmian w wiedzy, technologiach i zawodach, doskonalenie zawodowe nauczycieli i menedżerów jest planowane i realizowane na poziomie centralnym i lokalnym. Doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego i technicznego odbywa się również na podstawie porozumień o współpracy w ramach krajowych i międzynarodowych projektów.

Dyrekcja Generalna ds. Szkoleń i Rozwoju Nauczycieli (DG SRN) ogłasza na początku każdego roku roczny program szkoleniowy. Program ten jest rozpowszechniany we wszystkich szkołach za pośrednictwem regionalnych i okręgowych dyrekcji MONE, a każdy nauczyciel może zapisać się na programy szkoleniowe, w których zamierza uczestniczyć za pośrednictwem systemu informacji MoNE (MEBSIS). Ostateczna selekcja jest przeprowadzana przez DG SRN w przypadku szkolenia centralnego i przez DR (dyrekcje regionalne MONE) w przypadku szkolenia regionalnego. Cały proces jest rejestrowany przez DG SRN.

W 2015 r. w kursach doskonalenia zawodowego uczestniczyło ogółem 8 235 nauczycieli i administratorów kształcenia i szkolenia zawodowego.

W 2016 r. w sumie 7 227 nauczycieli i administratorów kształcenia i szkolenia zawodowego uczestniczyło (i będzie uczestniczyć do końca 2016 r.) w kursach doskonalenia zawodowego. Dyrekcja Generalna ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego posiada 22 umowy podpisane z sektorem prywatnym na świadczenie usług doskonalenia zawodowego nauczycieli w różnych dziedzinach i tematach.





9 | Strategies and methods for involving SMEs / Social partners in VET

Strategie i metody angażowania sektora MŚP
/partnerów społecznych w kształcenie i szkolenie zawodowe



Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Other recommended solutions were:

- **training providers (vocational schools & enterprises), students and apprentices should be altogether involved in the development of curricula, teaching materials and learning objectives** (i.e. a consultation/discussion platform like a round table with all participating intermediaries, proposal of collaborative design of the curriculum, or additional measures suggestion like internships, job placement activities);
- for practical training contents and training in companies it is important to have **qualified instructors and trainers**. Besides profession specific work experience they also need to have didactical and pedagogical skills (**the mentoring role**);
- it could be useful for training companies to develop **skills profiles for instructors** and put some effort in staffing these positions. Also additional measures like **peer-learning with school teachers, pedagogical/didactical training or specific promotion initiatives** could be good incentives to increase the impact of **qualified training staff**.

It has to be noted that only one fifth of the companies provides training. Companies have a special role regarding training and VET. Besides the in-house trainings they are also direct contract partners of their apprentices.. Benefits for companies to provide dual training include:

- Assurance of the own need for skilled and qualified employees;
- High quality;
- High productivity;
- The company has direct influence on the training contents and can shape possible future employees through in-house trainings;
- Improved productivity and innovation, as well as quality of services and products;
- High ROI (return on investment) in the long run;
- CSR (corporate social responsibility);
- The entry time for new employees is not as cost and time consuming if an apprenticeship graduate is hired because every apprentice already had a high amount of training on the job and the companies know their trainees very well (and vice versa). This saves salary costs for the recruiting company. Retraining is barely needed;
- There is no obligation for the training enterprise to hire apprentices after their apprenticeship;
- Trainees build up competences and practice realistic work tasks;
- "Homegrown" apprentices identify with their employers and may be loyal in times of crisis.

9.1. Patron class

The patron class is under the patronage of a specific company. The patron in the letter of intent, agreement or agreement concluded with the school declares the support of the educational process. This support can take a variety of forms, for example: accepting students for apprenticeships, equipping schoolrooms with equipment and didactic materials, additional training, funding scholarships for the most talented. In

addition, the patron participates in the development of the curriculum, tailored to the profile and needs of his company. The best graduates are guaranteed employment.

Patronage agreements, which are currently signed, contain such records as:

- Supplementing the training by organizing additional courses and trainings enabling the acquisition of skills and competences not covered by the school curriculum;
- Patron supports the school in preparing the curriculum for the profession covered by the patronage agreement;
- Funding a scholarship for students from the patron class;
- Equipping the school with materials and teaching equipment, pupils in aids and educational materials - offering graduates employment;
- Organizing professional development of teachers of vocational subjects.

The aim is:

- Implementation of practical classes and professional practice in an attractive way through cooperation with leading hotels, restaurants, pastry shops in the region;
- Deepening knowledge and improving the skills of students and teachers through partnership projects, the opportunity to use the experience of culinary leaders in the region;
- Raising professional qualifications through access to modern culinary infrastructure of patron's facilities;
- Identifying needs and adapting students to the requirements of local employers (patrons);
- Better preparation of students for exams confirming the qualifications in the profession;
- Promotion of students' professional skills.



Zalecanym rozwiązaniem opracowanym w 1 fazie projektu dla sektorów przemysłowych było wdrożenie współpracy szkoleniowej nie tylko z jedną firmą, ale także wspieranie współpracy szkoleniowej między różnymi firmami. Zmniejsza to koszty ponoszone na szkolenia przez przedsiębiorstwa, co jest istotną zaletą szczególnie dla sektora MŚP, ale może również mieć pozytywny wpływ na treści podejmowane w ramach szkoleń i programach nauczania, np. można uzupełnić je o dodatkowe informacje lub moduły.

Inne zalecane rozwiązania to:

- **organizatorzy szkoleń (szkoły zawodowe i przedsiębiorstwa), studenci i stażyści powinni być wspólnie zaangażowani w opracowywanie programów nauczania**, materiałów dydaktycznych i celów nauczania (np. platforma konsultacji/dyskusji, taka jak okrągły stół z udziałem wszystkich interesariuszy, propozycja wspólnego projektowania programu nauczania; lub dodatkowe propozycje działań, takich jak staże, pośrednictwo pracy);
- w przypadku treści praktycznych szkoleń oraz szkoleń organizowanych w przedsiębiorstwach ważne jest posiadanie **wykwalfikowanych instruktorów i trenerów**. Poza odpowiednim doświadczeniem zawodowym muszą również posiadać umiejętności dydaktyczne i pedagogiczne (**rola mentora**);
- może to być przydatne dla przedsiębiorstw organizujących szkolenie, aby rozwinęły **profile umiejętności instruktorów** i dokładały starań przy obsadzaniu tych stanowisk. Także dodatkowe działania, takie jak wspólne uczenie się z nauczycielami szkolnymi, szkolenia pedagogiczne/dydaktyczne lub konkretne propozycje awansu zawodowego, mogłyby stanowić dobrą zachętę do zwiększenia oddziaływania wykwalifikowanych pracowników szkoleniowych.

Należy zauważyć, że tylko jedna piąta przedsiębiorstw zapewnia szkolenia. Przedsiębiorstwa odgrywają szczególną rolę w zakresie szkoleń oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Oprócz szkoleń wewnętrznych są również stronami w umowach o organizację staży zawodowych. Korzyści dla przedsiębiorstw organizujących dualne szkolenie obejmują:

- Zaspokojenie własnych potrzeb w zakresie wykwalifikowanych pracowników;
- Wysoka jakość;
- Wysoka produktywność;
- Przedsiębiorstwo ma bezpośredni wpływ na treść szkolenia i może szkolić potencjalnych przyszłych pracowników w ramach wewnętrznych szkoleń;
- Zwiększona produktywność i innowacyjność, a także jakość usług i produktów;
- Wysoki zwrot z inwestycji w dłuższym okresie czasu;
- Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR);
- Przygotowanie nowych pracowników do pracy nie jest już tak kosztowne i czasochłonne, jeśli zatrudniono absolwenta stażu zawodowego. Każdy stażysta ma za sobą wiele godzin spędzonych na szkoleniu w miejscu pracy, a w dodatku przedsiębiorstwa bardzo dobrze znają swoich stażystów (i na odwrót). Pozwala to zaoszczędzić koszty wynagrodzenia dla firmy rekrutacyjnej. Przekwalifikowanie jest niemalże zbędne;
- Przedsiębiorstwo organizujące szkolenie nie ma obowiązku zatrudniania stażystów po odbyciu przez nich stażu zawodowego;
- Praktykanci rozwijają kompetencje i pracują na realistycznych zadaniach;
- „Rodzimi” stażyści identyfikują się ze swoimi pracodawcami i mogą być lojalni w czasach kryzysu.

9.1. Klasa patronacka

Klasa patronacka objęta jest patronatem konkretnego przedsiębiorstwa. Taki patron na mocy listu intencyjnego lub porozumienia zawartego ze szkołą deklaruje wsparcie procesu edukacyjnego. Wsparcie to może przybierać różne formy, na przykład: przyjmowanie uczniów na staże, wyposażanie sal lekcyjnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, stypendia dla najbardziej utalentowanych uczniów. Ponadto patron uczestniczy w opracowywaniu programu nauczania, dostosowanego do profilu i potrzeb własnego przedsiębiorstwa. Najlepsi absolwenci mają zagwarantowane zatrudnienie.

Porozumienia o objęciu klasy patronatem, które są obecnie podpisywane, zawierają takie zapisy jak:

- Uzupełnienie szkolenia poprzez organizację dodatkowych kursów i szkoleń umożliwiających nabywanie umiejętności i kompetencji nieobjętych szkolnym programem nauczania;
- Patron wspiera szkołę w przygotowaniu programu nauczania dla zawodu objętego porozumieniem o patronat;
- Finansowanie stypendiów dla uczniów klasy patronackiej;
- Wyposażenie szkoły w materiały i sprzęt dydaktyczny, uczniów w pomoce i materiały edukacyjne - oferowanie zatrudnienia absolwentom;
- Organizowanie rozwoju zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Celem jest:

- Wdrożenie praktycznych zajęć i praktyki zawodowej w atrakcyjny sposób poprzez współpracę z wiodącymi hotelami, restauracjami, cukierniami w regionie;
- Pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności uczniów i nauczycieli poprzez projekty partnerskie, możliwość skorzystania z doświadczeń liderów kulinarnych w regionie;
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez dostęp do nowoczesnej infrastruktury kulinarniej w obiektach należących do patrona;
- Identyfikacja potrzeb i dostosowanie uczniów do wymagań lokalnych pracodawców (patronów);
- Lepsze przygotowanie studentów do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie;
- Promowanie umiejętności zawodowych uczniów.

9.2. Industry clusters

The goal of clusters is to combine economic, educational and scientific potential for vocational education for the needs of the economy and local labour markets. In addition, they participate in the process of shaping awareness and creating vocational education for positive education, and above all give the opportunity to pursue a career path based on the development of key competences expected by employers. The most important benefits of schools in the presence of a caldera include:

- Raising the level of practical vocational training, including apprenticeships;
- Exchange of comments and conclusions resulting from the implementation of tasks related to theoretical and practical vocational training;
- Popularizing occupations necessary for the local labour market (i.e. within the open days of enterprises, organizing field trips, internships, internships for students and teachers);
- Help in improving teachers of vocational subjects;
- Co-organizing conferences devoted to vocational training;
- Enabling graduate internships;
- Informing about social, economic and technological trends and adjusting the offer of vocational education to the needs of the constantly changing labour market;
- Initiating, creating and implementing professional educational projects;
- Supporting the transfer of knowledge and experience between partners;
- Undertaking activities aimed at creating and proper equipping of examination centers;
- Participation in organizing additional activities in out-of-school forms for students of the last vocational school classes in order to increase the chance of their employment after finishing school;
- Taking initiatives to improve students' and teachers' ability to use foreign languages;
- Co-organizing projects motivating students to develop professional competences, among others competitions, quizzes.

9.3. Professional trips and study visits

The most important forms of cooperation between schools and employers in the didactic process are worthwhile professional trips and study visits. In addition, it should also be remembered for other projects, such as, for example, Olympics and professional competitions or educational fairs - festival festivals. Also important are the forms of professional activation of the school environment with employers, which should be mentioned: industry seminars, specialized courses and training for students, or trainings and courses for teachers of vocational subjects. Professional trips are an effective form of cooperation between the school and employers and an attractive method of work for students, which ensures that pupils interact in a real place of work. It must be properly prepared and planned. Understanding the goals and tasks of the trip and the nature of the visited objects as well as a reminder of the teaching material necessary to conduct a conscious and focused observation are the conditions necessary for an effective professional trip. After returning from the trip, you should discuss, systematize and generalize the acquired knowledge and skills as well as check and evaluate the reports and materials prepared by the students. Organized professional trips have important cognitive, educational and educational functions. They are an attractive form of gaining new experiences.

9.4. Study visits in enterprises

Study visits in enterprises in which activities are carried out consistent with the profile of the school preparing to work in a given profession. Study visits can be implemented as part of cooperation with domestic and foreign companies. The benefits of participating in study visits are valuable to students. They will learn about modern technological and organizational solutions appropriate for a given professional sector. In addition, they gain additional knowledge useful in vocational education, and thus enrich professional vocabulary. Further benefits include deepening the acquired knowledge and professional skills in real working conditions, identifying and comparing the conditions and factors of employers' involvement in vocational education, identifying good practices applied in the organization of vocational education, as well as gathering and exchanging experience.



9.2. Klastry branżowe

Celem klastrow jest łączenie potencjału ekonomicznego, edukacyjnego i naukowego w kształceniu zawodowym z potrzebami gospodarki i lokalnych rynków pracy. Ponadto klaster uczestniczą w procesie kształtowania świadomości i tworzenia kształcenia zawodowego na potrzeby pozytywnej edukacji, a przede wszystkim dają szansę na karierę zawodową w oparciu o rozwój kluczowych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców. Najważniejsze zalety dla szkół płynące z obecności klastrow to:

- Podniesienie poziomu praktycznego szkolenia zawodowego, w tym praktyk i staży zawodowych;
- Wymiana opinii i wniosków wynikających z realizacji zadań związanych z teoretycznym i praktycznym szkoleniem zawodowym;
- Popularyzowanie zawodów niezbędnych na lokalnym rynku pracy (np. w ramach dni otwartych w przedsiębiorstwach, a także poprzez organizowanie wycieczek zawodoznawczych, praktyk zawodowych oraz staży dla uczniów i nauczycieli);
- Pomoc w doskonaleniu nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- Współorganizowanie konferencji poświęconych kształceniu zawodowemu;
- Umożliwianie absolwentom szkół odbywania staży zawodowych;
- Informowanie o trendach społecznych, ekonomicznych i technologicznych oraz dostosowywanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy;
- Inicjowanie, tworzenie i wdrażanie profesjonalnych projektów edukacyjnych;
- Wspieranie transferu wiedzy i doświadczeń między partnerami;
- Podejmowanie działań mających na celu stworzenie i odpowiednie wyposażenie ośrodków egzaminacyjnych;
- Udział w organizowaniu dodatkowych zajęć pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas szkół zawodowych w celu zwiększenia szansy na zatrudnienie po zakończeniu nauki w szkole;
- Podejmowanie inicjatyw mających na celu poprawę umiejętności uczniów i nauczycieli w używaniu języków obcych;
- Współorganizowanie projektów, m.in. konkursów, quizów, itp. motywujących uczniów do rozwijania umiejętności zawodowych.

9.3. Wycieczki zawodoznawcze i wizyty studyjne

Najważniejszymi formami współpracy między szkołami a pracodawcami w procesie dydaktycznym są wartościowe wycieczki zawodoznawcze i wizyty studyjne. Ponadto należy pamiętać o innych projektach, takich jak na przykład olimpiady i konkursy zawodowe lub targi i festiwale edukacyjne. Istotne są również formy aktywizacji zawodowej środowiska szkolnego i pracodawców, które należy wymienić: seminaria branżowe, specjalistyczne kursy i szkolenia dla uczniów lub szkolenia i kursy dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wycieczki zawodoznawcze są skuteczną formą współpracy między szkołą a pracodawcami oraz atrakcyjną metodą pracy dla uczniów, która pozwala im wejść w interakcję z prawdziwym miejscem pracy. Wycieczka zawodoznawcza musi być odpowiednio przygotowana i zaplanowana. Zrozumienie celów i zadań jakie ma spełnić wycieczka zawodoznawcza oraz charakteru odwiedzanych obiektów, a także przypomnienie materiału dydaktycznego niezbędnego do przeprowadzenia świadomej i skoncentrowanej obserwacji, to warunki niezbędne do zorganizowania skutecznej wycieczki zawodoznawczej. Po powrocie z wycieczki należy omówić, usystematyzować i uogólnić zdobytą wiedzę i umiejętności, a także sprawdzić i ocenić raporty i materiały przygotowane przez uczniów. Organizowane wycieczki zawodoznawcze spełniają ważne funkcje poznawcze i edukacyjne. Są atrakcyjną formą zdobywania nowych doświadczeń.

9.4. Wizyty studyjne w przedsiębiorstwach

Wizyty studyjne w przedsiębiorstwach, w których prowadzone są działania zgodne z profilem szkoły przygotowującej do pracy w danym zawodzie. Wizyty studyjne mogą być realizowane w ramach współpracy z firmami krajowymi i zagranicznymi. Korzyści z uczestnictwa w wizytach studyjnych są cenne dla uczniów. Uczniowie mogą poznać nowoczesne rozwiązania technologiczne i organizacyjne odpowiednie dla danej branży. Ponadto zdobywają dodatkową wiedzę przydatną w kształceniu zawodowym, a tym samym wzbogacają swoje słownictwo branżowe. Dalsze korzyści obejmują pogłębienie nabytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy, określenie i porównanie warunków i czynników zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe, określenie dobrych praktyk stosowanych w organizacji kształcenia zawodowego, a także gromadzenie i wymiana doświadczeń.

10 | Policy Recommendations on Raising Awareness of VET

Zalecenia dotyczące polityki zwiększania świadomości
w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Aby uczynić kształcenie i szkolenie zawodowe atrakcyjnymi, należy stworzyć ku temu silne mechanizmy. Kształcenie i szkolenie zawodowe musi stać się atrakcyjną i wiarygodną opcją dla młodzieży, a także skuteczną szansą na odświeżenie umiejętności i przekwalifikowanie młodzieży i dorosłych, przyczyniając się do zwiększenia konkurencyjności osób już zatrudnionych i zwiększenia szans na zatrudnienie osób poszukujących pracy.

Forming public opinion on VET

- Media coverage and the way of reporting: higher education is presented as superior or better option to get a job;
- Studies and research from foundations or universities: reports get a wide media coverage and influence public opinion;
- Mouth to mouth dissemination: graduated students sharing their experiences with others;
- Feedback from companies: satisfied companies are the best ambassadors because they will continue hiring VET graduates;
- Not using marketing to "exaggerate" anything.

Changing public opinion on VET

- To assure that students after finishing their studies will be well qualified for fulfilling foreseen standards and they will be satisfied with the acquired education;
- To organize marketing campaigns, to disseminate activities among target groups (youngsters, women, unemployed, companies, families, etc.);
- To organize open door showing the facilities of the VET school to target groups (youngsters, families and companies).

Kształtowanie opinii publicznej na temat kształcenia i szkolenia zawodowego

- Relacje z mediów i sposób raportowania: wyższe wykształcenie jest przedstawiane jako najlepsza lub lepsza opcja na znalezienie pracy;
- Badania prowadzone przez fundacje lub uniwersytety: raporty mają szeroki zasięg w mediach i wpływają na opinię publiczną;
- Przekaz ustny: absolwenci dzielą się swoimi doświadczeniami z innymi;
- Informacje zwrotne od firm: zadowolone firmy są najlepszymi ambasadorami, ponieważ będą nadal zatrudniać absolwentów szkół zawodowych;
- Nie wolno „przejaskrawiać” żadnych treści w celach marketingowych.

Main steps:

- Enhancing the attractiveness, relevance and quality of VET;
- VET for the improvement of professional performance, competitiveness and innovation;
- Diversified and flexible learning opportunities for acquiring the skills that are necessary for career development;
- Enhancing anticipation and management of labour market changes and encouraging business competitiveness;
- Promotion of excellence and social inclusion, contribution to greater employability, mobility and job security.

It is exceptionally important to introduce incentives for the business sector to ensure its greater involvement in and collaboration with VET.

Zmiana opinii publicznej na temat kształcenia i szkolenia zawodowego

- Zapewnienie, że uczniowie po zakończeniu szkoły będą dobrze wykwalifikowani i przygotowani do spełniania stawianych przed nimi standardów oraz będą zadowoleni z otrzymanego wykształcenia;
- Organizowanie kampanii marketingowych, upowszechnianie działań wśród grup docelowych (młodzież, kobiety, bezrobotni, firmy, rodziny itp.);
- Organizowanie drzwi otwartych, aby pokazać grupom docelowym (młodzież, rodziny i firmy) infrastrukturę i obiekty szkół zawodowych;

Główne kroki:

- Zwiększanie atrakcyjności, znaczenia oraz jakości kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Kształcenie i szkolenie zawodowe w celu poprawy wyników zawodowych, konkurencyjności i innowacji;
- Zróżnicowane i elastyczne możliwości uczenia się w celu nabycia umiejętności niezbędnych do rozwoju kariery zawodowej;
- Poprawa przewidywania i zarządzania zmianami na rynku pracy oraz wspieranie konkurencyjności przedsiębiorstw;
- Promowanie doskonałości i włączenia społecznego, wkład w zwiększanie szans na zatrudnienie, mobilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Niezwykle ważne jest wprowadzenie zachęt dla sektora biznesowego, aby zapewnić jego większe zaangażowanie i współpracę w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego.

11

Description of the strategy paper

Opis dokumentu strategicznego



The strategy paper for process development includes overview of VET networks and systems, school – company partnerships and work-based learning, involvement of SMEs and other topics. In order to ensure the successful collaboration between partners, the document can be used as a map:

Niniejsza strategia rozwoju procesu zawiera przegląd sieci i systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, partnerstwa między szkołą a firmą, metody uczenia się w miejscu pracy, zaangażowania sektora MŚP w kształcenie i szkolenie zawodowe, itp. W celu zapewnienia pomyślnej współpracy między partnerami, dokument ten może być używany jako plan działania:

School and company

- Preparation
- Evaluation
- Examples

Effective WBL

- Examples
- Tools
- Templates

Averness of VET

- Recommendations
- Instructions

Labour market

- Trained personnel
- Training programmes

High quality WBL

- Tools
- Templates

Involvement of social partners

- Strategies
- Methods

The process development in initiating, developing expanding/strengthening between stakeholders to ensure the sustainable of WBL in VET in partner countries was documented in such a way, that it can be used as a STRATEGY PAPER with focus on **how to encourage SMEs to become involved in apprenticeships and raise the attractiveness of VET in general.**

Attractiveness of VET

- Incentives for youth
- Incentives for employers and employees
- Incentives for learners
- Incentives for companies
- Incentives for training centres

Szkoła i firma

- Przygotowanie
- Ewaluacja
- Przykłady

Efektywna nauka w miejscu pracy

- Przykłady
- Narzędzia
- Wzorce

Świadomość na temat kształcenia i szkolenia zawodowego

- Zalecenia
- Instrukcje

Rynek pracy

- Wykwalifikowany personel
- Programy szkoleniowe

Wysokiej jakości nauka w miejscu pracy

- Narzędzia
- Wzorce

Zaangażowanie partnerów społecznych

- Strategie
- Metody

Rozwój procesu inicjowania, rozwijania rozszerzenia/wzmacniania współpracy między zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju uczenia się w miejscu pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich został udokumentowany w taki sposób, aby można go było wykorzystać jako STRATEGIĘ w celu zachęcania sektora MŚP **do zaangażowania się w organizację staży zawodowych i ogólnie do podnoszenia atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego.**

Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego

- Zachęty dla młodzieży
- Zachęty dla pracowników i pracodawców
- Zachęty dla uczniów
- Zachęty dla firm
- Zachęty dla ośrodków szkoleniowych

12 | European Added Value

Europejska wartość dodana

The aim of the Project: "Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle" was to promote synergies throughout the different fields of education and training, to foster new ideas, to cooperate with new actors from the world of work, civil society and policy-makers and to stimulate **new model of cooperation VETriangle based on WBL**.

The project partners analyzed the role of intermediary/social partners, advisory boards concerned with apprenticeship training at the federal and provincial levels in their countries. Then the project partners researched the structure of decision-making in their own VET systems and explored the ways to include and empower other actors and stakeholders in their system in order to make their VET system more effective. As a result "the VETriangles" was created – a matrix program for other organizations / entrepreneurs / authorities, etc.

The European Added Value was assured by initiating a system of intermediary partners enhanced to influence decision making in VET systems and allowing a more sustainable introduction of work-based learning in the project partner countries. Due to the publications (printed and digital form), Social Networks and Multiplier Events, not only people directly involved in the activities could get acquainted with the results and the evaluation of the designed method of VETriangle.

Cel projektu: projekt „Promowanie metody nauczania w miejscu pracy poprzez koncepcję trójkąta kształcenia i szkolenia zawodowego” miał za zadanie upowszechniać synergię w różnych dziedzinach edukacji i szkoleń, wspierać nowe pomysły, współpracować z nowymi aktorami ze świata pracy, przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego i decydentami politycznymi oraz stymulować nowy model współpracy o nazwie „VETriangle” oparty na metodzie uczenia się w miejscu pracy.

Partnerzy projektu przeanalizowali rolę pośredników/partnerów społecznych, komitetów doradczych zajmujących się szkoleniami w zakresie nauki zawodu na poziomie centralnym i regionalnym w swoich krajach. Następnie partnerzy projektu zbadali strukturę podejmowania decyzji w swoich własnych systemach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zgłębili sposoby włączania i wzmacniania innych podmiotów i zainteresowanych stron w swoim systemie, aby był on bardziej skuteczny. W rezultacie powstał model trójkątów kształcenia i szkolenia zawodowego „VETriangles” - program matrycowy dla różnych organizacji / przedsiębiorców / firm, itp.

Europejska wartość dodana została zapewniona poprzez zainicjowanie systemu partnerów pośredniczących w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego, który został wzmocniony w celu wpływania na proces decyzyjny w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, co pozwoli na bardziej zrównoważone wprowadzanie metody uczenia się w miejscu pracy w krajach partnerskich projektu. Ze względu na publikacje (wydrukowaną i cyfrową), sieci społecznościowe i wydarzenia o charakterze mnożnikowym, nie tylko osoby bezpośrednio zaangażowane w działania projektowe mogły zapoznać się z wynikami i oceną zaprojektowanego modelu „VETriangle”.





Creative Commons
Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0)



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.