

ANALIZA SYSTEMU VET

w Niemczech



0 projekcie

Raport "Analiza systemu VET w Niemczech" powstał w ramach projektu "Rozwój i promocja sektora VET w Polsce - Jak promować i prowadzić klasę patronacką w warunkach polskich na podstawie doświadczeń krajów Liechtenstein, Szwajcaria i Niemcy".

Projekt ten jest finansowany w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja.

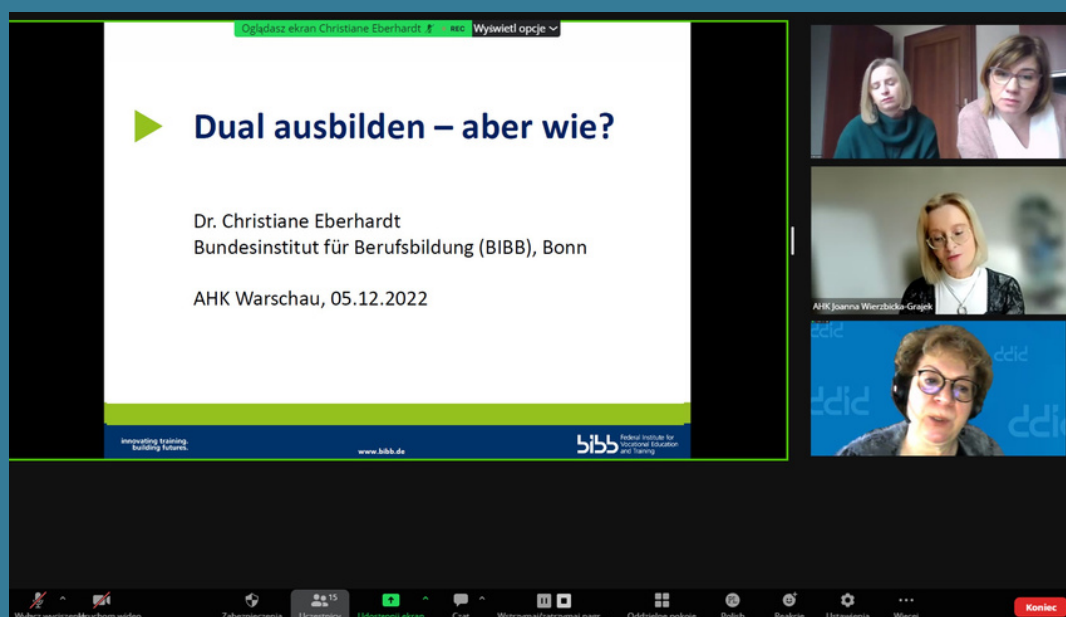
Akcja: Współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz kształcenia ustawicznego

Numer dokumentu: EOG/21/K3/W/0020

Kwota dofinansowania: 79 143,30 EUR

Powstanie niniejszego Raportu było możliwe dzięki spotkaniom z następującymi osobami i instytucjami:

- **Tobias Bolle** – Kierownik Działu Kształcenia Zawodowego Za Granicą, DIHK
- **Dr. Christiane Eberhardt** – Senior Expert, Bundesinstitut für Berufsbildung
- **Margareta Opiełka-Badiane** – Doradczyni Zawodowa, IHK Düsseldorf
- **Michael Cyron** – Kierownik Wydziału, Kształcenie Zawodowe Techniczne i Handlowe, Rheinbahn AG



Spis treści

1. Informacje wstępne.....	4
2. Niemiecki system kształcenia.....	5
3. Instytucje zaangażowane w proces kształcenia dualnego.....	6
4. Najważniejsze akty prawne.....	9
5. Co wyróżnia kształcenie zawodowe w Niemczech – przykłady rozwiązań systemowych i best practice.....	16
6. Finansowanie kształcenia zawodowego.....	25
7. Przydatne adresy	27
8. Bibliografia.....	28

1. Informacje wstępne



Niemcy (Republika Federalna Niemiec) to państwo związkowe położone w zachodniej Europie, które stanowi czołowe pod względem gospodarczym i politycznym państwo Europy. Niemcy należą do strefy Schengen i strefy euro, są członkiem ONZ i OECD. Według danych Międzynarodowego Funduszu Walutowego Niemcy są czwartą gospodarką świata pod względem PKB (zaraz po Stanach Zjednoczonych, Chinach i Japonii).

Podstawowe informacje:

Berlin

stolica kraju

Olaf Scholz

kanclerz

niemiecki

język urzędowy

357.588 km²

powierzchnia całkowita

84.270.000

liczba ludności

3,3 %

stopa bezrobocia

16 landów

podział administracyjny

23,5 %

udział sektora produkcji
w PKB (bez budownictwa)

3.570,62 mld EUR

PKB per capita

źródło: DESTATIS

2. Niemiecki system kształcenia

	Kształcenie wyższe	studium zawodowe (Fachschule)				wyższa szkoła zawodowa - BA (Berufsakademie)	szkoła wyższa, uniwersytet, politechnika			
		matura ogólna								
		liceum wieczorowe				matura w specjalności	matura ogólna			
13	Kształcenie średnie poziom II	matura zawodowa				liceum zawodowe (Berufsoberschule)	wyższe klasy licealne (Oberstufe)	19		
12		kształcenie dualne (w szkole zawodowej i w zakładzie pracy)	szkoła zawodowa (Berufsfachschule)	technikum (Fachoberschule)				18		
11								17		
10								16		
świadectwo ukończenia szkoły na poziomie średnim										
10	Kształcenie średnie poziom I	szkoła specjalna		szkoła realna (Realschule)		szkoły średnie z trzema ścieżkami kształcenia	liceum	16		
9			szkoła główna (Hauptschule)		szkoły średnie z dwiema ścieżkami kształcenia			15		
8									14	
7										13
6										
5										11
4	10									
3		Kształcenie podstawowe	szkoła specjalna	szkoła podstawowa (Grundschule)			9			
2	8									
1	7									
klasa	Edukacja przedszkolna	przedszkole integracyjne	przedszkole (nieobowiązkowe)			6				
						5				
						4				
							3			
								wiek		

Źródło: Sekretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany, German EURYDICE Unit of the Länder
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Dokumentation/en_2019.pdf



3. Instytucje zaangażowane w proces kształcenia dualnego

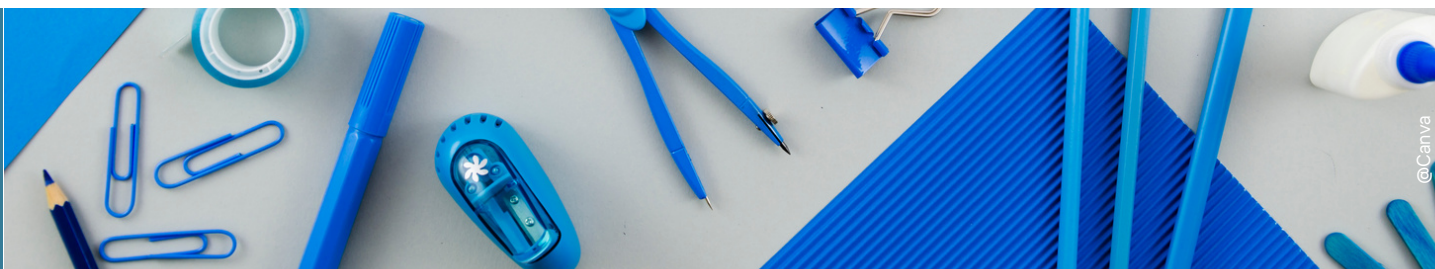
3.1 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Instytucją, która w Niemczech odpowiada za rozwój kształcenia dualnego jest *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB), czyli Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego. BIBB jest uznanym centrum kompetencji w zakresie badań i dalszego rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego. Instytut identyfikuje przyszłe zadania w kształceniu zawodowym, promuje innowacje w krajowym i międzynarodowym kształceniu zawodowym oraz opracowuje nowe, zorientowane na praktykę rozwiązania w zakresie szkolenia zawodowego i dalszego kształcenia.

Zmiany technologiczne, gospodarcze i społeczne stawiają wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji specjalistów pracujących w sektorze gospodarczym. Najpowszechniejszą drogą zdobycia tych kwalifikacji w Niemczech jest dualne kształcenie zawodowe i doskonalenie zawodowe. Kształcenie w systemie dualnym jest również podstawą uczenia się przez całe życie (long life learning). BIBB rozumie kształcenie i szkolenie zawodowe jako inwestycje w przyszłość.

BIBB został założony w 1970 roku na mocy ustawy o kształceniu zawodowym (BBiG). Dlatego od 50 lat działa jako instytucja federalna zajmująca się polityką, nauką i praktyką kształcenia zawodowego. Podstawą prawną działalności BIBB jest ustawa o szkoleniu zawodowym, która opisuje zadania instytutu. Dzięki pracom badawczo-rozwojowym i doradztwu BIBB przyczynia się do zabezpieczenia przyszłości ekonomicznej i zawodowej ludzi dzięki przyszłościowym kwalifikacjom oraz do utrzymania konkurencyjności Niemiec jako lokalizacji biznesowej.

Jako instytucja federalna prawa publicznego posiadająca zdolność prawną, BIBB jest finansowany ze środków budżetu federalnego i podlega nadzorowi prawnemu Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych (BMBF). Od 1999 roku ma siedzibę w Bonn.



Do zadań BIBB należą m.in.:

- uczestniczenie w przygotowaniu rozporządzeń ds. kształcenia w konkretnych zawodach
- uczestniczenie w przygotowaniu raportów nt. kształcenia zawodowego
- uczestniczenie w przygotowaniu statystyk kształcenia zawodowego zgodnie z § 87 Ustawy o kształceniu zawodowym
- promowanie badań modelowych, w tym towarzyszących badań naukowych
- uczestniczenie we współpracy międzynarodowej dot. kształcenia zawodowego
- wspieranie planowania, tworzenia i dalszego rozwoju instytucji związanych z kształceniem zawodowym zgodnie z ogólnymi przepisami administracyjnymi właściwego ministerstwa federalnego
- prowadzenie i publikowanie rejestru uznanych zawodów, w których odbywa się kształcenie
- wykonywanie zadań opisanych w ustawie o kształceniu na odległość zatwierdzonych przez właściwe ministerstwo federalne oraz przyczynianie się do poprawy i rozszerzenia kształcenia zawodowego na odległość poprzez promowanie projektów rozwojowych

**3.2 Izby Samorządu Gospodarczego**

Za organizację kształcenia zawodowego odpowiadają w głównej mierze:

- Izby Rzemieśnicze (*Handwerkskammern*) – dla zawodów rzemieślniczych
- Izby Przemysłowo-Handlowe (dla zawodów technicznych, ekonomicznych itp.)
- inne instytucje np. izby rolnicze czy izby związane z zawodami medycznymi.

Ich rola sprowadza się do następujących zadań:

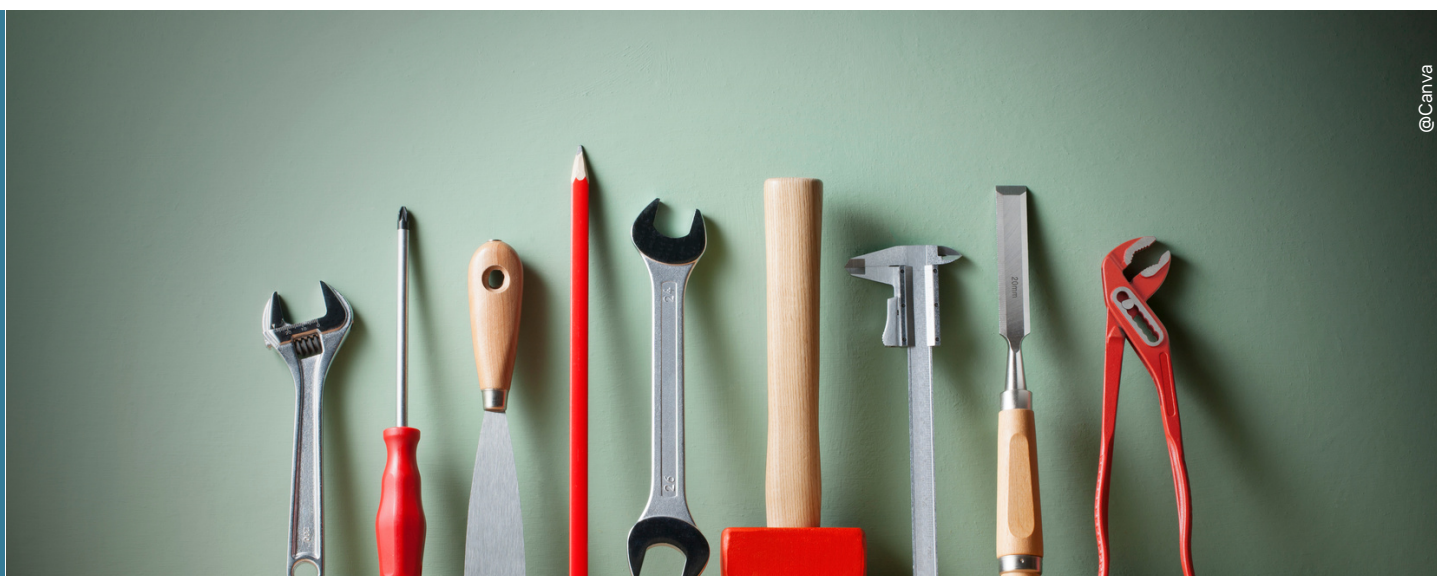
- sprawdzania, czy nauka zawodu odbywa się zgodnie z założeniami ustawy i właściwego rozporządzenia
- pomoc przy organizacji kształcenia dla zakładów pracy (jakie warunki muszą spełnić, by zatrudniać młodocianych pracowników)
- organizacji walidacji – przygotowania i zorganizowania egzaminów zawodowych (w kooperacji z zakładami kształcącymi i jednostkami edukacyjnymi)

3.3 Przedsiębiorcy

W 2018 roku firmy oferowały około 574 200 miejsc kształcenia – więcej niż wynosi średnia ostatnich dziesięciu lat. Według danych Izb Przemysłowo-Handlowych w Niemczech jest około 400.000 zakładów kształcących w zawodach technicznych i ekonomicznych (w liczbie tej nie są ujęte zakłady rzemieślnicze i inne instytucje, które nie są zrzeszone w Izbach Przemysłowo-Handlowych). Raport danych Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego pokazuje, że istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, a wiele firm woli szkolić we własnym zakresie.

Dualna forma edukacji ma dla przedsiębiorców wiele zalet: specjaliści, którzy zostali wszechstronnie przeszkoleni we własnym zakładzie pracy w najlepszy możliwy sposób odpowiadają na indywidualne potrzeby przedsiębiorstwa i silniej identyfikują się z firmą. Jeśli firmy są otwarte, korzystają z nowych impulsów i pomysłów, które wnoszą do firmy następne pokolenie wykwalifikowanych pracowników. Co nie mniej ważne, kształcenie dualne może przyczynić się do poprawy wizerunku przedsiębiorstwa, ponieważ zakłady kształcące przejmują odpowiedzialność społeczną, cieszą się dużym uznaniem opinii publicznej.

Przedsiębiorca odpowiedzialny jest za akwizycję uczniów, podpisuje z nimi umowę o naukę zawodu, przejmuje odpowiedzialność za kształcenie praktyczne i przygotowuje młodzież do egzaminów zawodowych. Przedsiębiorca płaci młodocianym pracownikom wynagrodzenie za okres nauki. Od 2020 roku obowiązują stawki minimalne tego wynagrodzenia. Miesięczna stawka wynagrodzenia płacona młodocianym różni się jednak w zależności od zawodu. Partnerzy społeczni mogą wynegocjować wyższe stawki wysokości dla poszczególnych zawodów niż wynika to z regulacji płacy minimalnej.



4. Najważniejsze akty prawne

4.1 Berufsbildungsgesetz (BGBI I S.920)

Najważniejszym aktem prawnym regulującym kształcenie zawodowe jest znowelizowana w 2020 roku ustawa o kształceniu zawodowym *Berufsbildungsgesetz* (BGBI I S.920).

Ustawa reguluje m.in. zasady dotyczące:

1. *Berufsbildung* - kształcenia zawodowego
2. *Berufliche Weiterbildung* - kształcenia zawodowego ustawicznego
3. *Berufliche Umschulung* - przekwalifikowania zawodowego
4. *Berufsbildung für besondere Personengruppen* - kształcenia zawodowego dla specjalnych grup społecznych
5. *Organisation der Berufsbildung* - organizacji kształcenia zawodowego
6. *Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik* – badań naukowych dotyczących kształcenia zawodowego, ich planowania i prowadzenia statystyk związanych z edukacją zawodową

Ustawa opisuje również rolę i zadania *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB).

4.1.1 Kształcenie zawodowe

Uznane są tylko te kierunki kształcenia zawodowego, których nauka odbywa się na podstawie rozporządzeń dotyczących kształcenia w danym zawodzie.

Rozporządzenie zawiera informacje dotyczące nazwy zawodu, czasu trwania nauki i opisuje minimalny zasób wiedzy i umiejętności potrzebnych do jego wykonywania oraz opis walidacji (jak wygląda egzamin zawodowy).

Osoby, które uczestniczyły w innych formach kształcenia lub uczyły się pokrewnego zawodu mogą ubiegać się o skrócenie czasu kształcenia stosownie do udokumentowanej edukacji. Nie zwalnia ich to jednak ze zdawania egzaminów zawodowych.

Nową zasadą wprowadzoną w 2020 roku jest możliwość nauki zawodu jako młodziacy pracownik w niepełnym wymiarze czasu (art. 7a).

§ 7a Kształcenie w niepełnym wymiarze czasu

(1) Kształcenie zawodowe może być prowadzone w niepełnym wymiarze godzin. Skrócenie dziennego lub tygodniowego czasu kształcenia należy uzgodnić w umowie o kształcenie zawodowe na cały okres szkolenia lub na określony czas. Dzienny lub tygodniowy czas nauki nie może być mniejszy niż 50% czasu przewidzianego w programie (na dany tydzień).

Nauka w niepełnym wymiarze czasu pracy jest odpowiednio wydłużona, ale nie więcej niż 150% czasu określonego w przepisach dotyczących kształcenia dla danego zawodu w pełnym wymiarze godzin. Czas trwania kształcenia zawodowego w niepełnym wymiarze godzin należy zaokrąglić do pełnych miesięcy.

§ 8 Skrócenie lub wydłużenie okresu kształcenia

(1) Na wspólny wniosek młodocianych pracowników/uczników zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu organ odpowiedzialny może skrócić okres kształcenia, jeśli można oczekiwać, że cel szkolenia zostanie osiągnięty w skróconym okresie.

W wyjątkowych przypadkach organ odpowiedzialny może przedłużyć okres szkolenia na wniosek młodocianych pracowników/uczników zawodu, jeżeli przedłużenie jest konieczne do osiągnięcia celu szkoleniowego. Przed podjęciem decyzji o przedłużeniu muszą zostać wysłuchani instruktorzy praktycznej nauki zawodu reprezentujący zakład kształcący.

Nauka zawodu odbywająca się w systemie dualnym wymaga podpisania umowy. Umowa podpisywana jest przez przedstawiciela zakładu kształcenia z pełnoletnim uczniem zawodu oraz w przypadku osoby poniżej 18 roku życia z opiekunem prawnym młodocianego pracownika.

Ustawa dopuszcza kształcenie w formie konsorcjum edukacyjnego, gdzie kilku pracodawców dzieli między siebie obowiązek edukacji młodocianego pracownika w systemie dualnym.

Osoby uczące się zawodu otrzymują za czas nauki wynagrodzenie od zakładu kształcącego. Wynagrodzenie minimalne w roku 2022 wynosi w pierwszym roku nauki 585 EUR i wzrasta w kolejnych latach o 18% w drugim roku nauki, o 35% w trzecim roku nauki i o 40% w czwartym roku nauki.

§ 20 Okres próbny

Umowa o kształcenie zawodowe rozpoczyna okresem próbnym. Okres próbny musi trwać co najmniej jeden miesiąc i nie może przekraczać czterech miesięcy.

§ 21 Zakończenie czasu trwania umowy

- (1) Umowa o naukę zawodu kończy się wraz z zakończeniem przewidzianego dla danego zawodu okresu nauki i zdaniem egzaminu końcowego.
- (2) Jeżeli uczniowie zawodu zdadzą egzamin końcowy przed zakończeniem ustawowego okresu nauki, stosunek pracy związany z nauką zawodu kończy się z chwilą ogłoszenia wyniku przez komisję egzaminacyjną.
- (3) Jeżeli uczniowie nie zdadzą egzaminu końcowego, okres nauki zawodu zostaje na ich wniosek przedłużony do następnego ewentualnego egzaminu poprawkowego, maksymalnie o rok.

§ 22 Wypowiedzenie umowy o naukę zawodu

- (1) W okresie próbnym stosunek pracy związany z nauką zawodu można wypowiedzieć w dowolnym momencie bez podawania przyczyny.
- (2) Po zakończeniu okresu próbnego zakład kształcący może wypowiedzieć umowę o naukę zawodu tylko z ważnej przyczyny. Młodociany pracownik zaś może rozwiązać umowę z zachowaniem okresu 4 tygodni wypowiedzenia, jeśli chce zakończyć naukę zawodu lub zmienić zawód.
- (3) Wypowiedzenie wymaga zachowania formy pisemnej.
- (4) Wypowiedzenie z ważnej przyczyny jest bezskuteczne, jeżeli fakty, na których się opiera, są znane osobie uprawnionej do wypowiedzenia umowy przez okres dłuższy niż dwa tygodnie. W przypadku wszczęcia postępowania pojednawczego przed organem pozasądowym termin ten ulega zawieszeniu do czasu jego zakończenia.

Ustawa reguluje też obowiązki zakładu kształcącego. Zakład kształcący ma obowiązek:

- realizować program kształcenia, tak by dobrze przygotować ucznia do wykonywania zawodu
- zatrudnić/wykształcić instruktora praktycznej nauki zawodu (*Ausbilder*), który będzie odpowiedzialny za proces nauczania w zakładzie
- bezpłatnie przekazać uczącym się zawodu narzędzia, literaturę fachową, podręczniki do nauki zawodu
- dopilnować realizacji obowiązku szkolnego przez młodocianego pracownika

- nie powierzać młodocianemu obowiązków, które nie są związane z procesem nauki zawodu
- wydać młodocianemu świadectwo pracy/opinii z miejsca pracy/nauki

§ 27 Przygotowanie zakładu kształcenia do przyjmowania uczniów na naukę zawodu

Uczniów zawodu można zatrudniać i szkolić tylko wtedy, gdy:

- (1) zakład kształcący jest przygotowany do prowadzenia procesu edukacji, a liczba uczniów i instruktorów zapewnia odpowiednią jakość kształcenia
- (2) zakład kształcący nie jest w stanie sam zapewnić realizacji teoretycznej i praktycznej nauki zawodu, ale może zapewnić kształcenie uzupełniające.

Oznacza to, że nawet małe zakłady, które nie są w stanie zapewnić kształcenie zgodnie z programem nauczania mogą przyjąć uczniów zawodu i wysyłać ich na naukę uzupełniającą do innych zakładów pracy lub do centrów kształcenia. Koszty tej dodatkowej nauki ponosi w 100% zakład zatrudniający młodocianego.

§ 28 Przygotowanie instruktorów praktycznej nauki zawodu

- (1) Uczniów zawodu można zatrudniać tylko ta osoba, która spełnia odpowiednie warunki. Proces kształcenia może być prowadzony przez pracowników firmy i zatrudnionych w tym celu instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy są odpowiednio przygotowani pod względem osobistym i zawodowym.

W praktyce oznacza to, że zakład kształcący musi zatrudniać osobę, która ma uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu w danym zawodzie. Mogą to być osoby, które posiadają wykształcenie zawodowe lub wyższe kierunkowe oraz zdały egzamin po odbyciu kursu kształcenia instruktorów - *Ausbildung der Ausbilder (AdA)*. Ustawa nie określa, ilu uczniów przypada na jednego instruktora zawodu. Wiedzę i umiejętności mogą przekazywać uczniom nie tylko osoby pełniące funkcję instruktorów, ale też pozostali, przygotowani pod względem fachowym pracownicy zakładu.

§ 37–50 Egzaminy zawodowe

Ważną rolę w procesie edukacji zawodowej przypisuje się walidacji. Egzamin zawodowy podzielony jest na 2 etapy.

Pierwsza część egzaminów - czyli tzw. egzaminy międzyokresowe lub egzaminy końcowe cz. I. (Zwischenprüfung/ Abschlussprüfung Teil I) - odbywają się w połowie procesu kształcenia. Ta część egzaminu składa się z testów pisemnych i zadania praktycznego narzuconego przez organizację odpowiedzialną za przygotowanie dokumentacji egzaminacyjnej. Pierwsza część egzaminu stanowi 40% punktacji łącznej.

Egzamin końcowy cz. II (Abschlussprüfung Teil II) również składa się z części pisemnej (testów) i zadania praktycznego. Ustawodawca dał zakładom kształcącym wybór: mogą oni skorzystać z egzaminów praktycznych przygotowanych przez ekspertów albo sami zaproponować własne zadanie egzaminacyjne, które będzie realizowane przez ucznia.

Podział na egzamin cz. I. i cz. II. zakłada, że są takie kompetencje, które mają charakter uniwersalny przypisany do konkretnego zawodu. Te umiejętności i ta wiedza są walidowane przede wszystkim na egzaminie pisemnym i w pierwszej części egzaminu praktycznego. Natomiast egzamin praktyczny cz. II może uwzględniać indywidualne potrzeby danego zakładu pracy, po to, aby optymalnie przygotować młodego adepta zawodu do jego przyszłych obowiązków i wyeliminować okres przyuczania pracownika do zawodu w konkretnym zakładzie pracy.



Egzamin końcowy - poziom rozszerzony Mechatronik			
Egzamin końcowy Część 1 Ocena: 40 %		Egzamin końcowy Część 2 Ocena: 60 %	
Zadanie praktyczne		Zakres materiału do egzaminu	
- zadanie praktyczne z rozmową sytuacyjną Ocena: 50 % Przewidywany czas pracy: 6 h 30 min	- zadania pisemne Ocena: 50 % Przewidywany czas pracy: 1 h 30 min	- Zlecenie robocze „Zadanie praktyczne” Ocena: 50 % Przewidywany czas pracy: 14 h	- Planowanie pracy - Analiza funkcjonalna - Ekonomia i socjologia Ocena: 50 % Przewidywany czas pracy: 4 h 30 min
- Planowanie* Czas ustawiania: 30 min - Realizacja Czas ustawiania: 4 h - Kontrola Czas ustawiania: 2 h	- Część A (50 %): 23 zadania zamknięte, możliwość rezygnacji z wykonania 3 zadań - Część B (50 %): 8 zadań otwartych, bez możliwości rezygnacji z któregośkolwiek z nich	- Przygotowanie do wykonania zadania praktycznego Przewidywany czas pracy: 8 h - Wykonanie zadań praktycznych Przewidywany czas pracy: 6 h łącznie z rozmową sytuacyjną Przewidywany czas pracy: 20 min	- Planowanie pracy Przewidywany czas pracy: 105 min Ocena: 40 % - Część A (50 %): 28 zadań zamkniętych, możliwość rezygnacji z wykonania 3 zadań - Część B (50 %): 8 zadań otwartych, bez możliwości rezygnacji z któregośkolwiek z nich - Analiza funkcjonalna Przewidywany czas pracy: 105 min Ocena: 40 % - Część A (50 %): 28 zadań zamkniętych, możliwość rezygnacji z wykonania 3 zadań - Część B (50 %): 8 zadań otwartych, bez możliwości rezygnacji z któregośkolwiek z nich - Ekonomia i socjologia Przewidywany czas pracy: 60 min Ocena: 20 % 18 zadań zamknięte, możliwość rezygnacji z wykonania 3 zadań 6 zadań otwartych, możliwość rezygnacji z wykonania 1 zadania
Profesjonalne rozmowy sytuacyjne Przewidywany czas pracy: 10 min - Czas trwania rozmów wlicza się do czasu trwania egzaminu. - W trakcie egzaminu można wybrać dowolny moment na rozmowę sytuacyjną. Rozmowa może być przeprowadzona od razu w całości lub podzielona na części.		Etapy: - Informacja - Planowanie - Realizacja - Kontrola Zadanie praktyczne oceniane jest na podstawie - dokumentacji sporządzonej do określonego zadania - rozmowy sytuacyjnej - obserwacji poczynionych przez komisję egzaminacyjną	
* Faza planowania realizowana jest w połączeniu z etapem pisemnego przedstawienia zadań. Jeśli uczeń przekroczy maksymalny czas ustawiania lub skończy czynności przed czasem, należy to uwzględnić na etapie realizacji i kontroli, gdyż przewidywany czas pracy nie może wynosić więcej niż 6,5 h.			

Źródło: Dokumenty przygotowawcze dla zakładu prowadzącego naukę zawodu, niemiecki egzamin zawodowy w zawodzie Mechatronik
 Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL)

Ustawodawca zawarł w *Berufsbildungsgesetz* (BGBl I) możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji przez absolwentów dualnego kształcenia zawodowego. Zdobywanie dodatkowych tytułów zawodowych nie wiąże się z koniecznością uzupełniania wiedzy ogólnej w systemie szkolnym (np. w szkołach średnich dla pracujących).

4.1.2 Kształcenie zawodowe ustawiczne (*Fortbildung*)

Pierwszym stopniem podnoszenia kwalifikacji jest zdobycie tytułu *Geprüfte Berufsspezialist / Geprüfte Berufsspezialistin* – certyfikowany specjalista /certyfikowana specjalistka w zawodzie.

Drugim stopniem podnoszenia kwalifikacji jest zdobycie tytułu *Bachelor Professional*.

Trzecim stopniem podnoszenia kwalifikacji jest zdobycie tytułu *Master Professional*.

Nauka związana z podnoszeniem kwalifikacji powinna obejmować co najmniej

- 400 godzin dla stopnia pierwszego
- 1200 godzin dla stopnia drugiego
- 1600 godzin dla stopnia trzeciego.

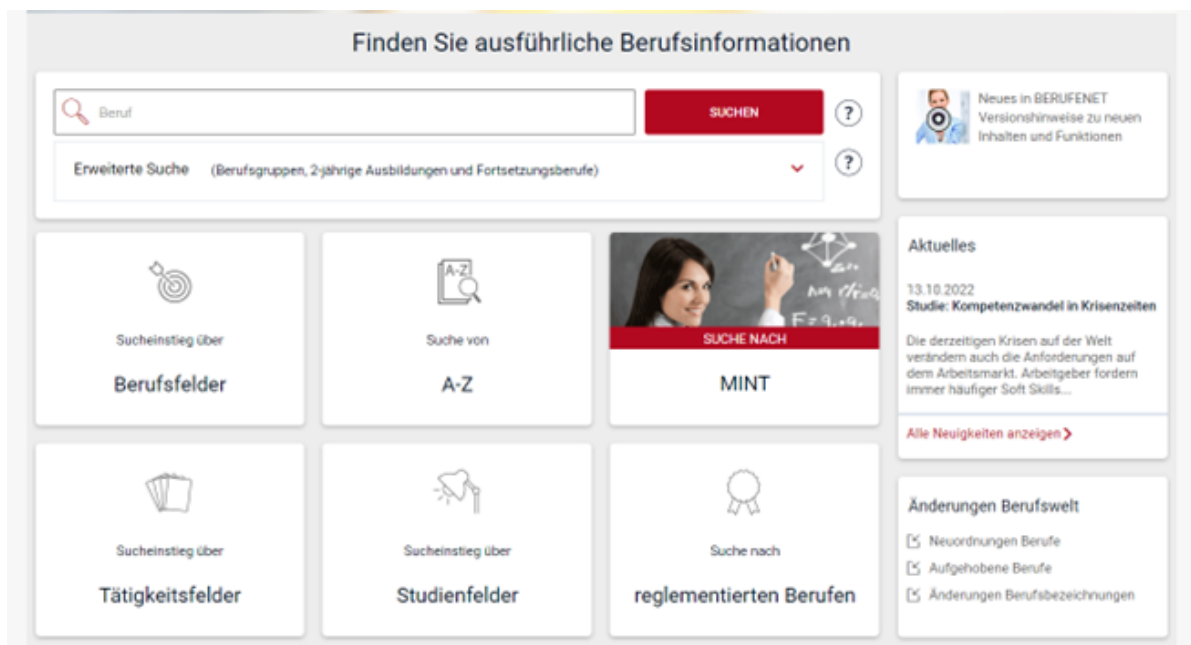
Godziny te dotyczą zajęć teoretycznych i praktycznych pozwalających na zdobycie odpowiedniej wiedzy i umiejętności.



5. Co wyróżnia kształcenie zawodowe w Niemczech – przykłady rozwiązań systemowych i best practice

5.1 BerufeNET

Najważniejszym narzędziem pozwalającym na zdobycie obszernych informacji o kształceniu w Niemczech jest platforma BerufeNET.



Źródło: BerufeNET

<https://www.arbeitsagentur.de/>

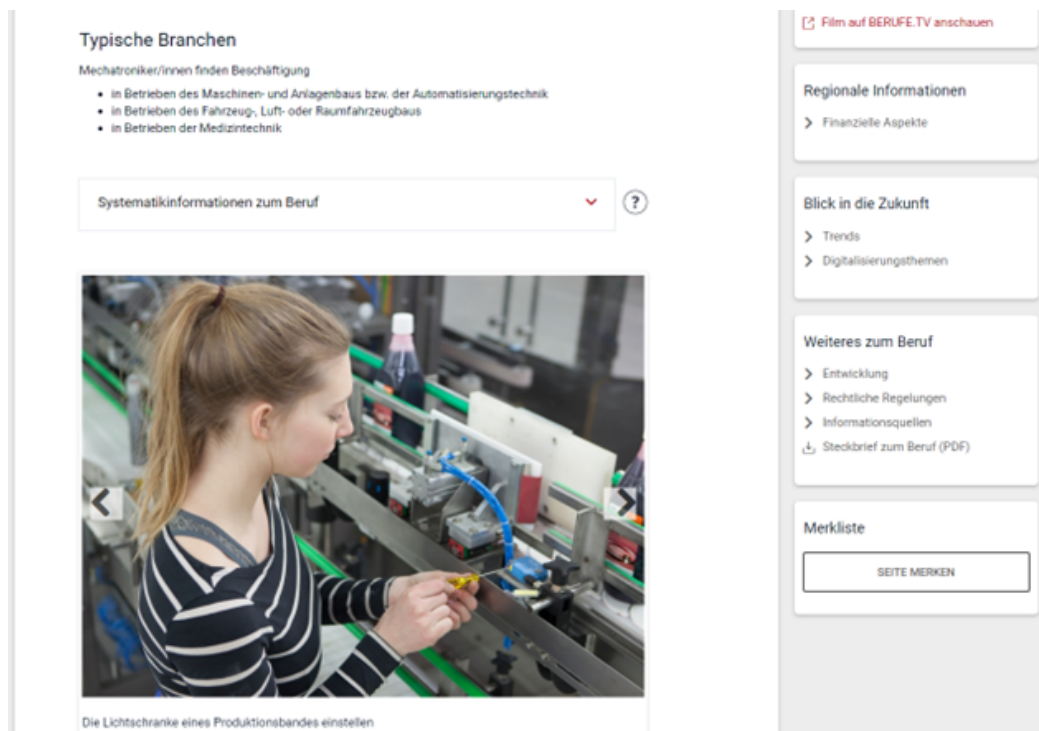
Operatorem tej platformy jest Centralny Urząd Pracy w Niemczech, *Die Arbeitsagentur*. Na stronie internetowej można znaleźć opisy wszystkich zawodów, w których odbywa się kształcenie w Niemczech. Dotyczy to zarówno zawodów akademickich, jak i kształcenia zawodowego.

Strona informuje:

- jakie trzeba spełnić warunki, by móc uczyć się danego zawodu
- jakie są główne zadania specjalistów w danym zawodzie (zdjęcia, opisy, filmy)
- jak wygląda ich miejsce pracy

- jaki program nauczania obowiązuje
- jakie perspektywy zawodowe mają specjaliści w danym zawodzie
- jakie są możliwości kontynuowania nauki / zdobycia wyższego stopnia zawodowego

Strona przeznaczona jest dla uczniów i ich rodziców, instruktorów pnz, doradców zawodowych, nauczycieli i ekspertów zajmujących się edukacją.



Źródło: BerufeNET

<https://www.arbeitsagentur.de/>

5.2 Doradztwo zawodowe i zachęcanie młodzieży do nauki zawodu

5.2.1 Das „skypende“ Klassenzimmer

Czyli klasa na Skypie, a właściwie firma na skypie. Projekt polega na wirtualnym poznaniu firmy, która chce zatrudniać młodocianych pracowników i uczyć ich zawodu. Firmy spotykają się z wybranymi klasami online. Zapraszają do siebie uczniów w formie wirtualnej. Nie jest to jednak sztywna rozmowa na komunikatorze. Młodzież ma szansę poznać zawód i przedsiębiorstwo „od środka” bez ponoszenia dużych kosztów i tracenia czasu na dojazd do zakładu. Uczniowie mogą na lekcjach „odwiedzić” kilka zakładów kształcących w okolicy, a firma może dowiedzieć się, jakie pytania i tematy interesują młodych ludzi i wykorzystać tę wiedzę podczas dni otwartych.

Taka forma kontaktu jest jedynie zachętą do szczegółowego zapoznania się z przedsiębiorstwem i jego ofertą podczas dni otwartych lub spotkań indywidualnych.



Źródło: Job Starter
<https://www.jobstarter.de>

5.2.2 Berufsorientierung à la carte: das Berufsorientierungsmenü

Oferta *a la carte*. Szkoły otrzymują od jednej firmy lub od jednej branży oferty różnych działań z zakresu orientacji zawodowej i wybierają spośród kilku propozycji, takich jak:

- wycieczki firmowe
- wieczory informacyjne dla rodziców
- warsztaty szkolne

dzięki czemu powstaje wieloczęściowe „menu orientacji zawodowej”, które jest dostosowane do ich potrzeb lub preferencji. Ponieważ menu łączy różne narzędzia orientacji zawodowej w jeden ogólny pakiet, uczniowie, ich rodzice i doradcy zawodowi mogą poznać branżę z różnych perspektyw.

Przykład:

Kształcenie zawodowe w logistyce nie jest w Niemczech postrzegane jako atrakcyjne dla młodych ludzi i ich rodziców, a możliwości kształcenia i kariery nie są im dobrze znane. W ramach projektu JOBSTARTER „PORT_IN” opracowano zatem koncepcję „menu orientacji zawodowej” dla firm logistycznych w regionie Bad Hersfeld. Menu składa się z kilku kursów, z których szkoły tworzą swój indywidualny zestaw. Można wybrać np. wycieczkę po firmie, udział w wymianie informacji lub targach pracy, warsztaty lub panel dyskusyjny dla uczniów, wieczór informacyjny dla rodziców lub dzień otwarty w firmie.

5.2.3 Rendezvous mit Bewerbungsmappe: edukacyjny speed-dating

W około dziesięciominutowych rozmowach firmy prezentują swoje oferty szkoleniowe młodym ludziom. Osoby ubiegające się o praktyki mogą zadawać pytania i przekazywać swoje dokumenty aplikacyjne. Jeśli obie strony są zainteresowane dalszym kontaktem, firma zazwyczaj zaprasza młodą osobę na rozmowę kwalifikacyjną lub test umiejętności.

5.2.4 Snack your job: Arbeitsessen – lunch z przyszłym pracodawcą

Młodzi ludzie i firmy spotykają się na roboczym lunchu. Jedząc wspólnie posiłek przedstawiciele instruktorów praktycznej nauki zawodu i kandydaci na uczniów zawodu poznają się w nieformalnej atmosferze. Firmy mają okazję zaprezentować siebie i zawody, w których kształcą, a młodzi ludzie mogą zadawać pytania i prezentować swoje mocne strony i umiejętności. Obiad roboczy jest rozszerzoną formą *speed datingu* dla praktykantów, ponieważ umożliwia dłuższe rozmowy i intensywniejszą wymianę. Dodatkowo sytuacja komunikacyjna podczas jedzenia ułatwia rozpoczęcie rozmowy – zwłaszcza ze szczególnie nieśmiałymi młodymi ludźmi.



5.2.5 Oferta dla osób, które przerwały lub ukończyły studia wyższe

W systemie doradztwa zawodowego bierze się również pod uwagę te grupy, które już w trakcie a nawet po rozpoczęciu nauki zmieniły zdanie co do swoich preferencji zawodowych. Dotyczy to np. studentów, którzy przerwali naukę na uczelni z różnych

względów, np. gdy oczekiwania minęły się z rzeczywistością, gdy osoba nie radzi sobie na uczelni lub ma kłopoty finansowe i nie może sobie pozwolić na studia. Dla tej grupy zawodowej proponuję się naukę zawodu na szczególnych zasadach, np. skrócenie czasu nauki do 18 miesięcy (z 36 lub 42). Taka oferta dotyczy np. Fachinformatiker/-in „technika” informatyka lub Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement „technika” prac biurowych.

Przykład:

Od września 2016 roku w Karlsruhe możliwe jest skrócone kształcenie w zawodach biurowych i informatycznych. W ścisłej współpracy z Izbą Przemysłowo-Handlową i szkołami zawodowymi CyberForum opracowało i wdrożyło narzędzie online. Celem jest, aby osoby, które mają wątpliwości co do studiów, mogły ocenić, czy spełniają wymagania dotyczące kształcenia zawodowego w okresie skróconym do 18 miesięcy.

Za pomocą narzędzia internetowego porównuje się treści planów studiów na kierunku informatyka z obszarami przedmiotowymi z rozporządzenia o kształceniu w danym zawodzie (czyli porównuje się ramowe programy nauczania z programem studiów). Z narzędzia online można korzystać porównując zarówno aspekty wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności. Formularz dostarcza natychmiastowej informacji, czy wymagania zostały spełnione.

Uzyskanie takiego wyniku porównawczego jest początkiem osobistego procesu konsultacji na CyberForum, by dać młodym ludziom szansę na skrócenie nauki zawodu bez utraty jakości kształcenia.

W kolejnym projekcie „FINISH IT 3.0” ten model jest również rozwijany dla zawodów technicznych.

5.2.6 „DigiVA4ID” – Młodociany/praktykant szuka następcy

Wiele małych i średnich firm ma problemy ze znalezieniem odpowiednich stażystów, praktykantów, młodocianych pracowników. Dzięki projektowi „DigiVA4ID” firmy mogą wzbogacić swój marketing szkoleniowy o filmy stworzone przez własnych kursantów. Dlatego zespół projektowy opracował koncepcję „Praktykant/młodociany pracownik szuka następcy”. W nagranych przez siebie filmach młodzi adepci zawodu prezentują swoje miejsce pracy i opowiadają innym młodym ludziom z własnej perspektywy o swoich codziennych obowiązkach. Mówią o tym, co lubią w swojej pracy i firmie kształcącej.

Najważniejsze jest to, że przekaz jest autentyczny. Młodzi ludzie nie czytają scenariusza. Mówią coś, bo tak jest. A jeśli tak nie jest, to szybko to zauważasz.

- podkreśla Norman Balke, realizator projektu z inicjatywy JOBSTARTER.

Wspólny projekt IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH i HWK Halle (Saale) wyprodukował do tej pory ponad dziesięć filmów. Film powstaje zwykle na zakończenie jednodniowych warsztatów w firmach. Tam pracownicy projektu najpierw pokazują młodocianym pracownikom niektóre z podstaw kręcenia i edycji wideo, a następnie dają im wolną rękę. Nie potrzeba dużo sprzętu: telefon komórkowy jest obowiązkowy, mikrofony zewnętrzne niekoniecznie, statywy ręczne dostarcza "DigiVA4ID".

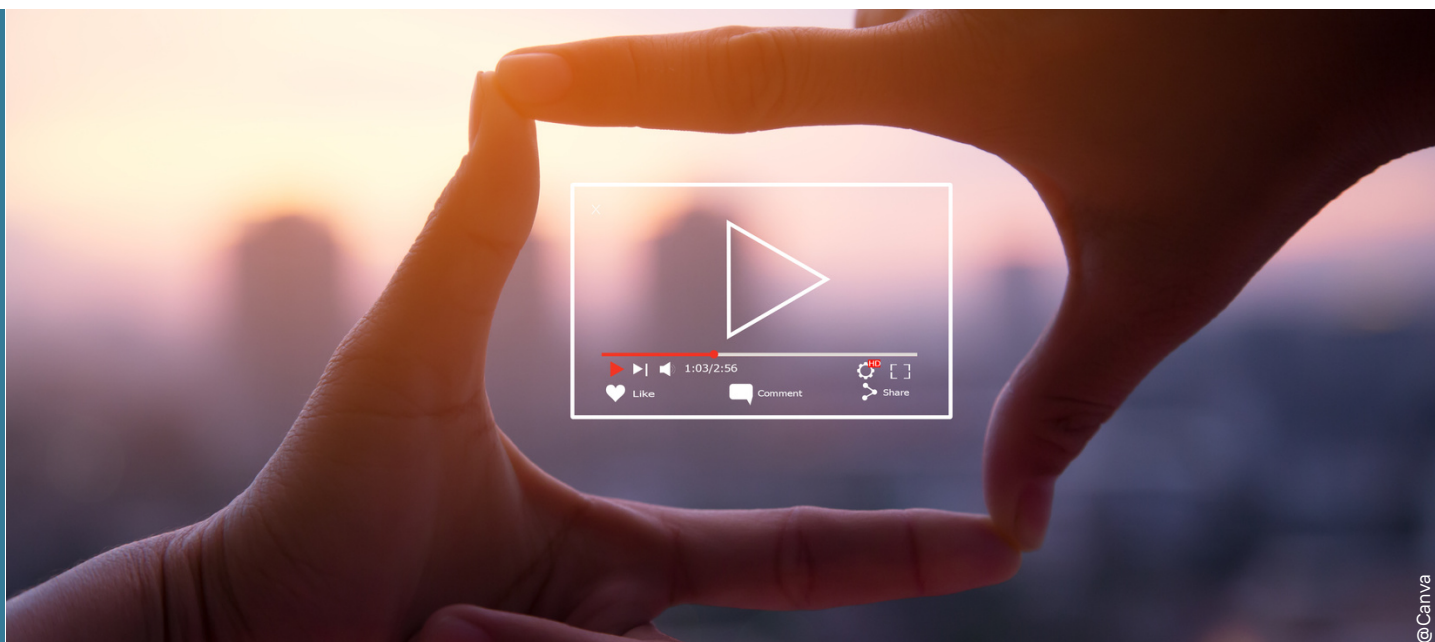
Na warsztatach nie są obecni przedstawiciele firmy.

Zawsze mówimy: "Niech opowiadają historię bez podpowiedzi." Stażyści żyją w cyfrowym świecie. Komunikacja jest zupełnie inna.

- podkreśla Balke.

Dodatkowym benefitem udziału w projekcie jest zdobycie przez młodych ludzi nowych kompetencji związanych z przygotowaniem materiału filmowego.

Możliwe zastosowania gotowych filmów są różnorodne. Mogą być pokazywane na firmowej stronie internetowej, na YouTube czy na targach edukacyjnych. Jednak najskuteczniejszym sposobem jest, gdy sami młodociani stają się multiplikatorami i rozpowszechniają filmy wśród swoich znajomych i za pośrednictwem swoich kanałów w mediach społecznościowych: "Wtedy filmy od razu znajdą właściwych adresatów".



5.2.7 Szukam miejsca nauki zawodu – wyszukiwarka na stronie **arbeitsagentur.de**

W Niemczech istnieje strona internetowa, której celem jest pomóc młodym ludziom w podjęciu decyzji czy iść na studia, czy uczyć się zawodu. Jaki zawód jest „najlepszy” dla danej osoby, jej predyspozycji i oczekiwań można przetestować na stronie: CHECK-U.

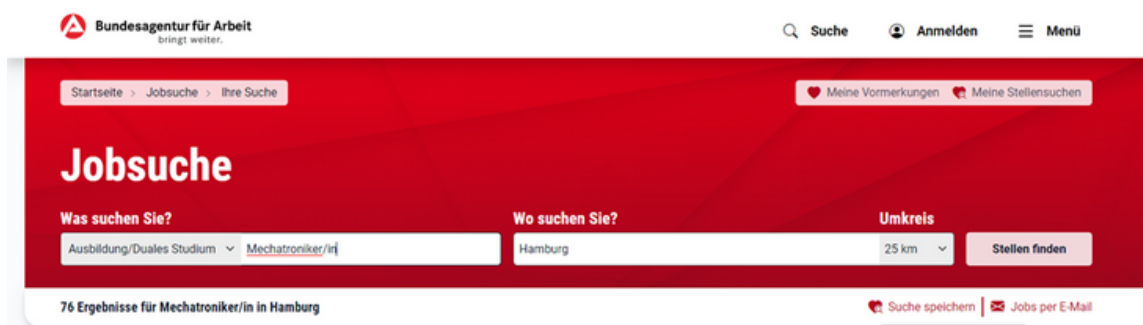


Źródło: Check U

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>

Jeśli ten ogólny test okaże się niewystarczający, do dyspozycji młodych ludzi kończących szkołę są oddelegowani doradcy zawodowi w urzędach pracy (*Arbeitsagentur*). Każdy młody człowiek może sam lub wraz z rodzicami udać się na spotkanie, by wspólnie zastanowić się, jaka forma nauki i jaki zawód spełnią ich oczekiwania.

Gdy decyzja dotycząca wyboru zawodu zostanie podjęta, na stronie *arbeitsagentur.de* znaleźć można miejsce nauki zawodu w wybranej okolicy (mieście, regionie lub w zasięgu obszaru obejmującego dany kod pocztowy).



Źródło: <https://www.arbeitsagentur.de/>

5.3 Jak pracodawca organizuje kształcenie w swoim zakładzie pracy na przykładzie Rheinbahn Düsseldorf

Wielu niemieckich przedsiębiorców stara się zwiększyć liczbę osób decydujących się na kształcenie zawodowe w danym zakładzie. W przedsiębiorstwie Rheinbahn stosuje się zasadę, że uczniem zawodu może zostać nie tylko młody człowiek po zakończeniu szkoły (młodociany pracownik), ale również osoby, które przerwały studia, nie sprawdziły się w dotychczasowym zawodzie i szukają innej pracy. Dlatego w przedsiębiorstwie Rheinbahn uczą się osoby między 15 a 35 rokiem życia.

Aby ułatwić uczniom przyswojenie nauki w zakładzie pracy, stosuje się krótkie powtórki co 14 dni, których celem jest ugruntowanie wiedzy i umiejętności. Każdy uczeń na początku nauki otrzymuje tablet. Narzędzie to umożliwia uczniowi lepszą orientację w zakładzie. Za jego pomocą uczeń może bowiem skanować kody QR umieszczone na urządzeniach i narzędziach, i w ten sposób otrzymać opis funkcjonowania danej maszyny. Rheinbahn dąży bowiem do pełnej cyfryzacji procesu nauki, z ograniczeniem dokumentacji papierowej i notatek ręcznych.

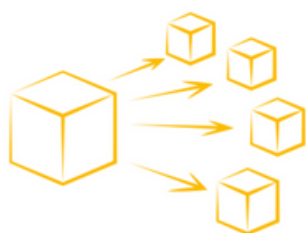
Dodatkową atrakcją dla ambitnych uczniów jest możliwość zdobycia dodatkowych, poszukiwanych umiejętności np. poprzez udział w kursach spawania. Kursy te są dla uczniów bezpłatne.

5.4 Kształcenie w kooperacji

Wielu pracodawców nie zaangażowałoby się w kształcenie dualne, gdyby nie liczne możliwości współpracy z innymi przedsiębiorcami. W Niemczech kooperacja ta nosi nazwę *Verbundausbildung*.

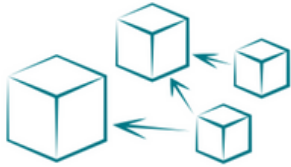
5.4.1 Modele kształcenia w kooperacji

1. Wiodąca firma z firmami partnerskimi (*Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*)



Firmy prowadzą kształcenie w dużej mierze samodzielnie. Firmy partnerskie korzystają z doświadczenia firmy wiodącej, a w razie potrzeby korzystają również z jej warsztatów szkoleniowych i laboratoryjnych w celu podniesienia jakości kształcenia.

2. Kształcenie kontraktowe (*Auftragsausbildung*)



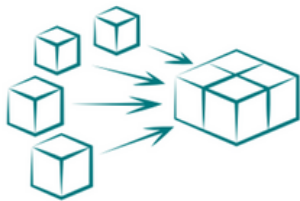
Firmy i/lub dostawcy usług szkoleniowych dysponujący wolnymi miejscami oferują innym firmom odpłatne przeprowadzenie części kształcenia (modułu). Czas trwania można dostosować elastycznie. Umowa kształcenia jest zawarta z firmą macierzystą, która również ponosi koszty zewnętrznych usług kształcenia.

3. Konsorcjum kształcenia (*Ausbildungskonsortium*)



Firmy szkolą się na równych prawach i korzystają z sieci, aby umożliwić stażystom omówienie szerokiego zakresu tematów. Każda firma bierze i daje; stażyści obracają się. Korzyść: brak dodatkowych kosztów, niewielki wysiłek organizacyjny.

4. Stowarzyszenie na rzecz kształcenia (*Ausbildungsverein*)



Jest to stowarzyszenie firm, które kształcą niezależnie, ale nie występują jako partnerzy umowni. Stowarzyszenie na rzecz kształcenia podejmuje się wielu zadań organizacyjnych i administracyjnych (rekrutacja, rozliczanie płac, egzaminy itp.)



6. Finansowanie kształcenia zawodowego

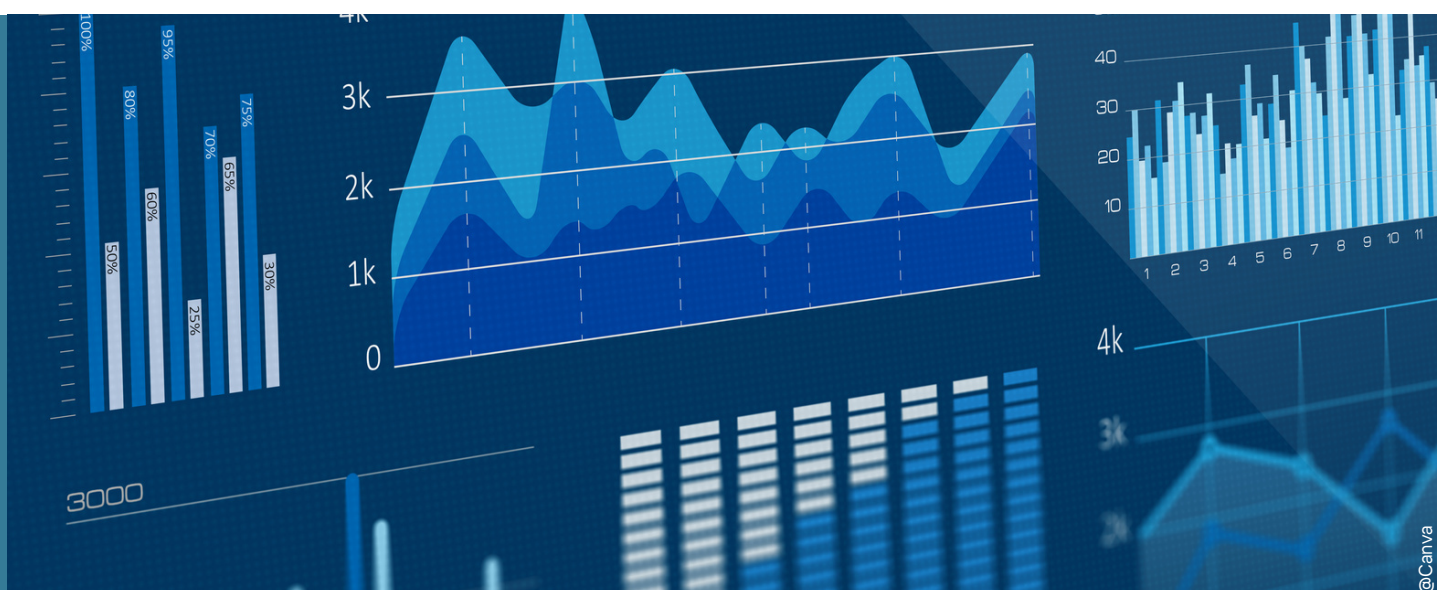
6.1 Koszty i korzyści kształcenia z perspektywy firmy

Dla firm stosunek kosztów do korzyści odgrywa ważną rolę w podejmowaniu decyzji dotyczących kształcenia młodocianych. Jeżeli przewidywane koszty są wyższe niż oczekiwana korzyść ogólna, firmy rezygnują z udziału w kształceniu z czysto ekonomicznego punktu widzenia. Obecnie około 20% firm kształci młodych ludzi w systemie dualnym, a liczba firm biorących udział w kształceniu w ostatnich latach spada.

Bez udziału przedsiębiorstw w procesie kształcenia nie można zagwarantować zapewnienia wykwalifikowanych pracowników, a tym samym utrzymać stabilności gospodarczej i integrację młodych ludzi na rynku pracy – uważają urzędnicy BIBB.

Aby określić status quo oraz zidentyfikować i wyeliminować ewentualne niepożądane zmiany, konieczne jest regularne badanie kosztów i korzyści kształcenia realizowanego w przedsiębiorstwach. W oparciu o model badania kosztów, który został opracowany przez Komisję Ekspertów ds. Kosztów i Finansowania Kształcenia Zawodowego w 1974 roku, BIBB od wczesnych lat 80-tych bada firmy kształcące pod kątem generowanych kosztów i korzyści płynących z edukowania młodych ludzi.

Łącznie przeprowadzono 6 ankiet dla lat 1980, 1991, 2000, 2007 oraz roku szkolnego 2012/13 oraz 2017/18.



W roku szkolnym 2017/18 **koszty brutto**, tj. łączne koszty, jakie firma przeznacza na kształcenie, wyniosły średnio 20 855 EUR na uczestnika.

Koszty osobowe zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników (wynagrodzenie, świadczenia ustawowe, układów zbiorowych i dobrowolne świadczenia socjalne) stanowią największą część ponoszonych kosztów, wynoszącą 12 806 EUR (61%). Koszty osobowe personelu szkoleniowego wynoszą 4 935 EUR (24%).

Koszty inwestycyjne i materiałowe (np. koszty nabycia narzędzi i sprzętu dla uczniów, koszty warsztatów szkoleniowych lub lekcji prowadzonych w firmie, koszty materiałów do ćwiczeń) wyniosły 767 EUR (4%) oraz **pozostałe koszty** (np. opłaty administracyjne, koszty materiałów dydaktycznych i kursów zewnętrznych) 2 348 EUR (11%).

Jednak uczniowie nie tylko generują koszty. Poprzez swoją pracę przyczyniają się również do produkcji towarów i usług.

Jeśli odejmiemy te produktywne usługi w wysokości średnio 14 377 Euro od kosztów brutto, to w roku szkolnym 2017/18 uzyskamy średnie koszty netto dla firm w wysokości 6 478 Euro za ucznia. Ogólnie ujmując firmy początkowo inwestują w proces kształcenia. Istnieją jednak duże różnice między firmami. Około 28% uczniów już w okresie kształcenia generuje dochód netto. W pozostałych firmach kształcenie opłaca się tylko w perspektywie średnio- lub długoterminowej.

Na podstawie obliczonych wartości średnich oraz łącznej liczby uczniów można oszacować koszty brutto, dochody i koszty netto dla całych Niemiec. Biorąc pod uwagę 1,3 mln uczniów zawodu w Niemczech (stan na 31 grudnia 2017 r.) oszacować można następujące wartości:

- koszty brutto poniesione na wszystkich uczniach w roku szkolnym 2017/18 wynoszą prawie 27,2 mld euro
- przychody 18,7 mld euro
- a koszty netto wynoszą 8,4 mld euro.

Oprócz wspomnianych już dochodów z produktywnej pracy uczniów, firmy mogą osiągnąć dalsze korzyści np. oszczędności przyuczania i akwizycji do pracy.

Źródło: BIBB

<https://www.bibb.de/de/11060.php>

6.2 Wydatki sektora publicznego na kształcenie zawodowe

Sektor publiczny jest na różne sposoby zaangażowany w finansowanie kształcenia zawodowego w Niemczech. BIBB zapewnia regularne informacje o wydatkach publicznych i najważniejszych działaniach związanych z finansowaniem.

W pierwszej kolejności należy wymienić zinstytucjonalizowane finansowanie szkół zawodowych przez kraje związkowe i władze lokalne. Ponadto istnieje prawnie zakotwiczone wsparcie dla kosztów utrzymania uczniów, głównie dzięki Federalnej Ustawie o Pomocy Szkoleniowej, w skrócie BAföG dla uczniów szkół zawodowych w pełnym wymiarze godzin oraz z dofinansowanie nauki z Federalnej Agencji Zatrudnienia.

Ponadto istnieje wiele programów finansowania i stypendiów, takich jak promocja uzdolnionych uczniów kształcących się zawodowo na szczeblu federalnym. Ale prawie wszystkie kraje związkowe finansują również programy – czasami kilka – promujące kształcenie zawodowe, często w celu poprawy dojrzałości uczniów do podjęcia nauki zawodu i orientacji zawodowej. Jednak największą kwotę środków wydaje Federalna Agencja Zatrudnienia w ramach przepisów SGB III i ma ona na celu ułatwienie młodym ludziom przejście do kształcenia zawodowego.

BIBB w raporcie szkolenia zawodowego co roku podaje informacje o wydatkach publicznych na szkolenia zawodowe i najważniejszych działaniach z zakresu finansowania publicznego.

7. Przydatne adresy

1. [Bundesinstitut für Berufsbildung](http://www.bibb.de) (BIBB), (www.bibb.de), Berufliche Ausbildung
2. [Bundesinstitut für Berufsbildung](http://www.bibb.de) (BIBB), (www.bibb.de), Übergänge in Beruf und Ausbildung
3. [Bundesinstitut für Berufsbildung](http://www.bibb.de) (BIBB), (www.bibb.de), Berufe
4. [Bundesagentur für Arbeit](http://www.bundesagentur-fuer-arbeit.de), Ausbildung
5. Bundesagentur für Arbeit, [Berufenet](http://www.berufenet.de)
6. [Jobbörse.de](http://www.jobboerse.de), Ausbildung
7. Kultusminister Konferenz, [Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland](http://www.bildungswesen-in-der-bundesrepublik-deutschland.de)

8. Bibliografia

- Berufsbildungsgesetz (BGBI I S.920) - Medium po niemiecku, pobrano 11.10.2022, www.bgbl.de
- Bundesagentur für Arbeit, Check U - Medium po niemiecku, pobrano 16.11.2022, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>
- Bundesagentur für Arbeit, BerufeNET - Medium po niemiecku, pobrano 15.11.2022, www.arbeitsagentur.de
- Das Bundesinstitut für Berufsbildung - Medium po niemiecku, , pobrano 11.10.2022 <https://www.bibb.de/de/11060.php>
- DESTATIS - Medium po niemiecku, pobrano 05.10.2022, www.destatis.de
- Dokumenty przygotowawcze dla zakładu prowadzącego naukę zawodu, niemiecki egzamin zawodowy w zawodzie Mechatronik Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL)
- Job Starter - Medium po niemiecku, pobrano 15.11.2022, www.jobstarter.de
- Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany, German EURYDICE Unit of the Länder - Medium po angielsku, pobrano 11.10.2022, www.kmk.org

Masz pytania? Skontaktuj się z nami!

Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska)

ul. Miodowa 14 00-246 Warszawa

bb@ahk.pl

www.ahk.pl | www.edunet-poland.pl

