

PROGRAM EDUKACJA (MF EOG 2014-2021)

ROZWÓJ I PROMOCJA SEKTORA VET W POLSCE

Grzymysławice, 26 stycznia 2023

AGENDA

- 1 Wstęp: dlaczego ten projekt?
- 2 Kształcenie dualne w Niemczech, Szwajcarii i Księstwie Liechtenstein
- 3 Preorientacja i orientacja zawodowa
- 4 Finansowanie kształcenia zawodowego
- 5 Rezultaty projektu





PARTNERZY PROJEKTU



Dlaczego ten projekt?



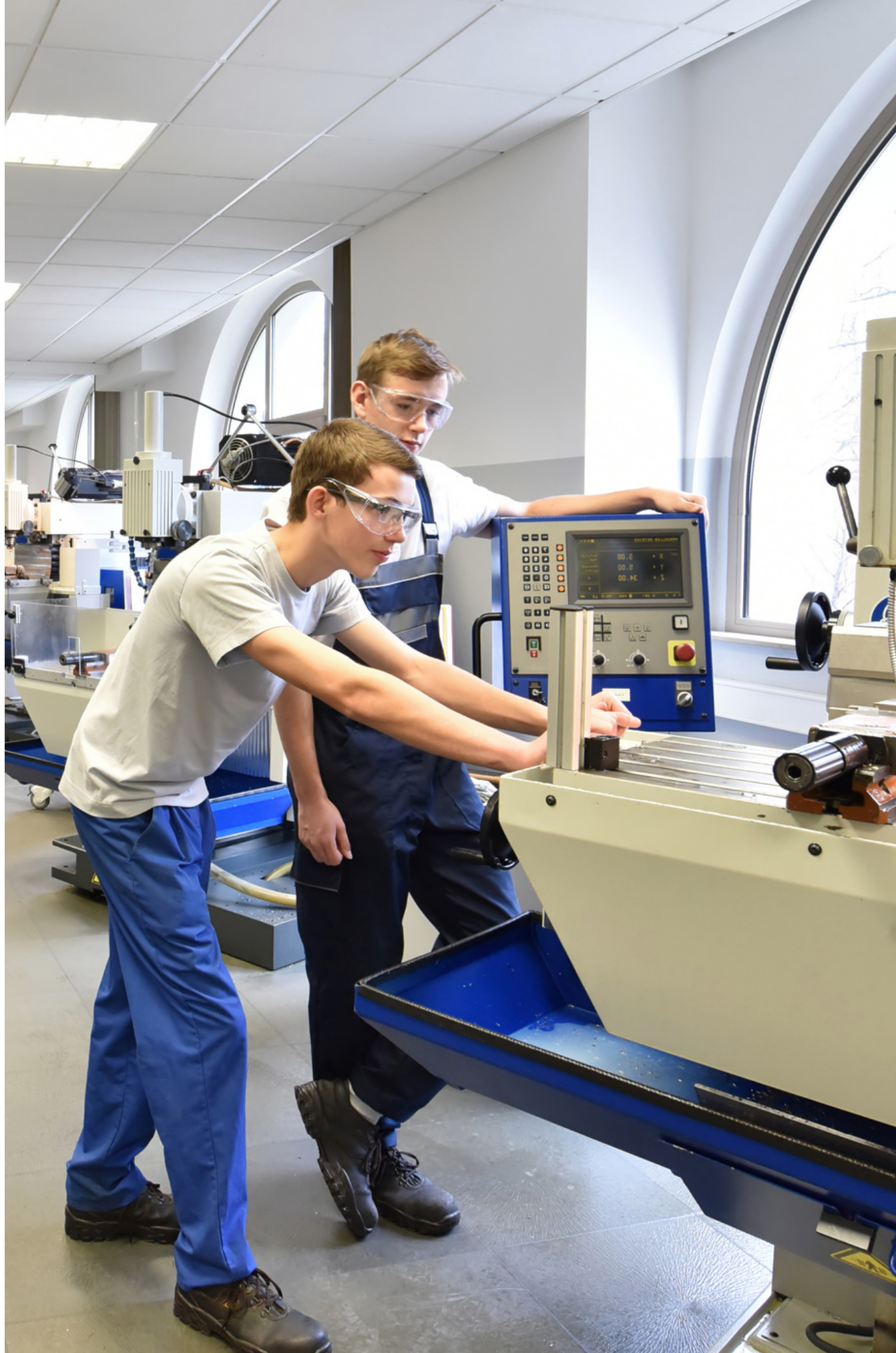
DLACZEGO?

system dualny jest opcją
pierwszego wyboru dla młodzieży
z Niemiec, Szwajcarii
i Księstwa Liechtenstein



DLACZEGO?

w system kształcenia
zaangażowane są prawie wszystkie
duże i znaczna część MŚP
w tych krajach



ROZWÓJ I PROMOCJA SEKTORA VET W POLSCE

JAK PROMOWAĆ I PROWADZIĆ KLASĘ
PATRONACKĄ W WARUNKACH POLSKICH
NA PODSTAWIE DOŚWIADCZEŃ KRAJÓW
LIECHTENSTEIN, SZWAJCARIA I NIEMCY

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



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

Kształcenie dualne DE, CH, LI

Zmiany w ostatnich 20 latach



UMOWA

z pracownikiem
młodocianym

uczeń jest
pracownikiem zakładu,
w którym się kształci;
szkoła jest
uzupełnieniem



WSPÓŁPRACA

między zakładem
kształcącym (lub
kilkoma zakładami)
a jednostkami
edukacyjnymi w
procesie kształcenia



WŁĄCZENIE

młodocianego w system
pracy w zakładzie
kształcącym



WYNAGRODZENIE

dla młodocianego
pracownika

Kształcenie dualne DE, CH, LI

Zmiany w ostatnich 20 latach



PODZIAŁ

teoria w szkole, praktyka
w zakładzie pracy

kształcenie w centrach
kształcenia
zawodowego,
kształcenie w kooperacji
z innymi firmami



NAUKA W FIRMIE

czym więcej nauki
odbywa się w zakładzie
pracy, tym lepiej



NAUKA

wyłącznie poprzez pracę

MODELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

TAK JEST ZAWSZE:

UMOWA

podpisanie umowy
o pracę celem nauki
zawodu

SZKOŁA

dopiero mając umowę
uczeń zapisuje się
do szkoły zawodowej
(Berufsschule)

PODZIAŁ GODZINOWY

młodociany jest przez
35-40 godzin w tygodniu
w zakładzie pracy
poza godzinami
spędzonymi w szkole
(1-2 dni w tygodniu)

MODELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

TAKIE WARIANTY SĄ MOŻLIWE:

FIRMA + SZKOŁA

uczeń podpisuje umowę
z zakładem kształcącym
i uczy się w zakładzie
kształcącym, uzupełnia
naukę w szkole
o przedmioty ogólne
i część przedmiotów
zawodowych

KILKA FIRM + SZKOŁA

(Verbundausbildung)
uczeń podpisuje umowę
z zakładem kształcącym,
uczy się w kilku zakładach
i uzupełnia naukę w szkole

FIRMA + SZKOŁA + CKP

uczeń jeden rok jest
w CKP, potem uczy się
w zakładzie kształcącym,
uzupełnieniem edukacji są
zajęcia w szkole

DLACZEGO SYSTEM DUALNY JEST PIERWSZYM WYBOREM MŁODZIEŻY Z NIEMIEC, SZWAJCARII I LIECHTENSTEIN?

- wynagrodzenie dla młodocianego (płaca minimalna w Niemczech)
- w wieku 25 lat fachowiec może mieć wyższe wynagrodzenie niż absolwenci uczelni
- (np. mistrz w zawodzie technicznym)
- prestiż społeczny np. w Liechtenstein – wzmacniam swoją wspólnotę, sprawiam, że jest ona niezależna od zagranicy
- udział w nowych modelach pracy tzw. „new work” np. 4-dniowy system tygodniowy
- stosunkowo pewne zatrudnienie po okresie nauki (stabilność zawodowa)
- praca zgodna z upodobaniami – np. zalety pracy pozabiurowej

Zasadnicze kształcenie zawodowe

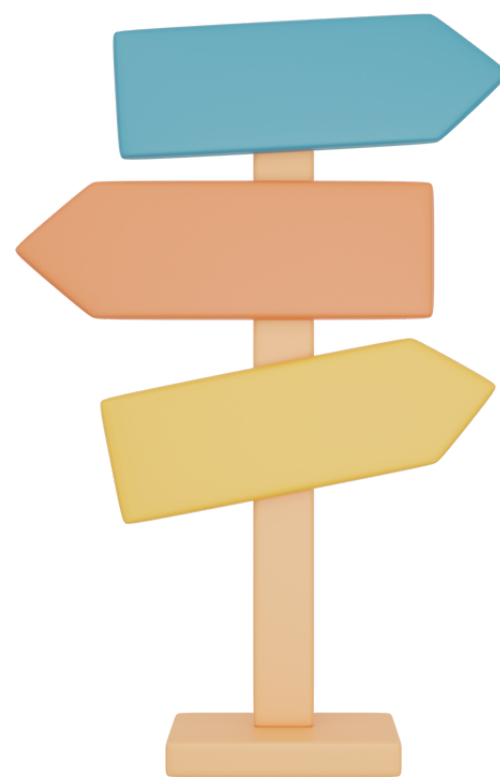
Liczba uczniów rozpoczynających kształcenie w szkołach średnich II stopnia w 2020 roku



DLACZEGO W SYSTEM Kształcenia zaangażowane są prawie wszystkie duże i znaczna część MŚP w tych krajach?

- element polityki kadrowej – inwestycja w przyszłość (łatwiejsze planowanie, jak obsadzić wakaty w przyszłości; antidotum na niż demograficzny)
- lepsze dopasowanie kandydatów do potrzeb przedsiębiorcy (brak konieczności doksztalcania/przyuczenia nowego pracownika)
- zadowolony uczeń zawodu to w przyszłości bardzo lojalny pracownik (więź przez pokolenia)
- finansowa opłacalność (np. kształcenie dla innych firm, częściowo nauka poprzez pracę)
- element polityki wizerunkowej przedsiębiorstwa (np. Niemcy: „odpowiedzialność społeczna biznesu”, Liechtenstein: lista „hańby”)





(PRE)ORIENTACJA ZAWODOWA

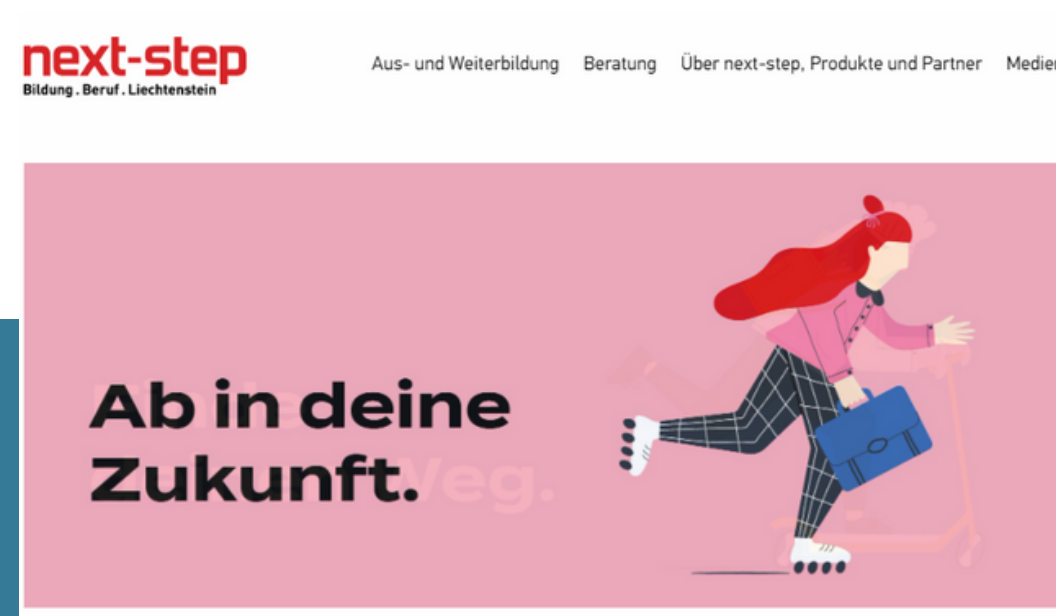
inwestycja w jakość życia, obniżająca bezrobocie
i optymalizująca wykorzystanie talentów w społeczeństwie
(silny nacisk państwa na promowanie różnych form zdolności
indywidualnych np. zmysłu technicznego, orientacji przestrzennej,
tężyzny fizycznej, zręczności)

(Pre)orientacja zawodowa



TALENTY

łowanie talentów już
w przedszkolu
(tun Basel / PeperMINT)



DORADZTWO

rozwiązywanie dylematów –
co jest dla danej osoby
lepsze: studia czy fach?



WSPÓŁPRACA

prowadzenie speed-
datingów z firmami
kształcącymi w danym
regionie (Niemcy)

(Pre)orientacja zawodowa

Lehrfirmenverzeichnis

Betriebsname

Berufsfeld

Beruf

Betriebsname	Adresse/Kontakt	Lehrstellen mit Lehrbeginn Sommer 2021	2022
A-Z Allfinanz	Landstrasse 105, 9490 - Vaduz T +423 232 73 76 E info@a-zallfinanz.li	0	0
A. Kaufmann AG	Zwischenbäch 17, 9496 - Balzers T +423 777 31 90 E info@kaufmann-ag.li	0	3
A. Vogt Gebäudetechnik AG	Gewerbeweg 23, 9490 - Vaduz T +41 78 778 68 30	0	0

INFORMACJA

podpowiadają, którzy regionalni przedsiębiorcy kształcą

Bundesagentur für Arbeit Anmelden Suche

Informationen | **Arbeit & Ausbildung** | Studium & Weiterbildung | Dienststellen | Veranstaltungen

Beginnen Sie Ihre Suche, indem Sie einen Beruf oder einen Ort eingeben.



N ÜBER DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT WEITERE INTERNETAUFTRITTE PRIVATPERSONEN UNTERNEHMEN

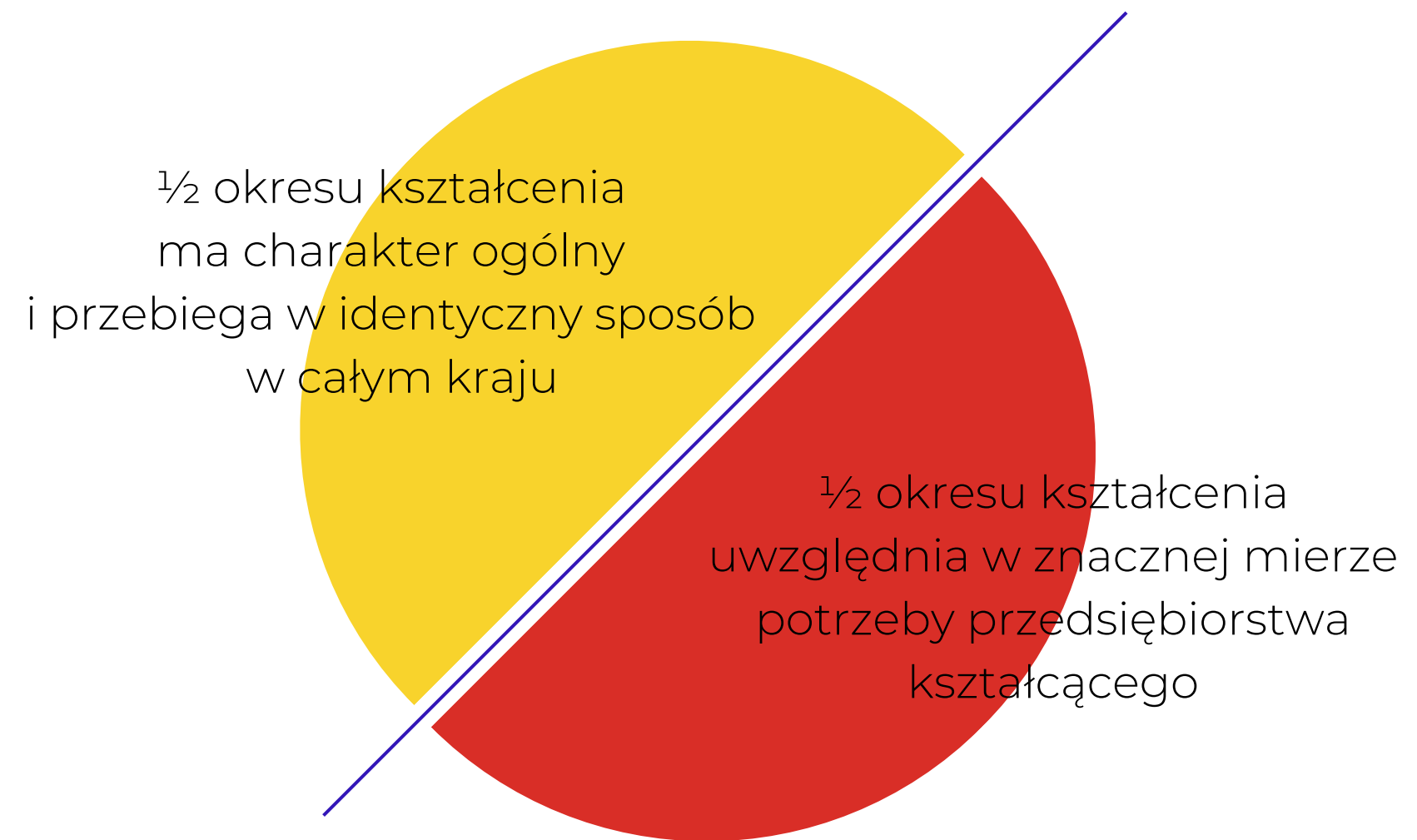
NETWORK

pokazują, gdzie w danym kraju (regionie, mieście) można znaleźć miejsce kształcenia zawodu i ile można zarobić

WSPARCIE DLA DZIEWCZĄT I OSÓB ZE SPECJALNYMI POTRZEBAMI

- Girls Day/Boys Day/Dzień Przyszłości – o równouprawnieniu w edukacji
- Wydłużenie nauki o jeden rok na wniosek ucznia (np. dla obcokrajowców uczących się dopiero języka niemieckiego)
- Brak barier wiekowych – zostać uczniem zawodu po 50 roku życia, np. dla osób z niezdolnością do wykonywania konkretnego zawodu (dekarz uczy się zawodu „biurowego”)
- Wspieranie młodzieży zagrożonej wykluczeniem - Case Management Berufsbildung (CM BB) - Zespół doradców i ekspertów dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem (indywidualny coaching) – finansowany przez Kantony w Szwajcarii

ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA DUALNEGO W KRAJACH NIEMIECKOJĘZYCZNYCH



Ten podział obejmuje również walidację (np. egzamin praktyczny podzielony jest na 2 części, pierwsza z nich zdawana jest po $\frac{1}{2}$ okresu nauki i jest narzucona przez instytucję nadzorującą, część druga może mieć formę zadania projektowego wymyślonego przez zakład pracy i odbywa się pod koniec okresu nauki).

Istnieje ścisła współpraca między szkołą a zakładem kształcącym (np. nieobecność na zajęciach szkolnych uwzględniana jest przez pracodawcę przy benefitach dla uczniów).

Niemieckie rozporządzenie i ramowy plan nauczania w zawodzie mechatronika

Verordnung über die Berufsausbildung zum Mechatroniker und zur Mechatronikerin (Mechatroniker-Ausbildungsverordnung – MechatronikerAusbV)¹⁾ Vom 21. Juli 2011	
Auf Grund des § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes, von denen § 4 Absatz 1 durch Artikel 232 Nummer 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:	12. Messen und Prüfen elektrischer Größen, 13. Installieren und Testen von Hard- und Softwarekomponenten, 14. Aufbauen und Prüfen von Steuerungen, 15. Programmieren mechatronischer Systeme, 16. Zusammenbauen von Baugruppen und Komponenten zu Maschinen und Systemen, 17. Montieren und Demontieren von Maschinen, Systemen und Anlagen; Transportieren und Sichern, 18. Prüfen und Einstellen von Funktionen an mechatronischen Systemen, 19. Inbetriebnehmen und Bedienen mechatronischer Systeme, 20. Instandhalten mechatronischer Systeme.
§ 1 Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes Der Ausbildungsberuf des Mechatronikers und der Mechatronikerin wird nach § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes staatlich anerkannt.	
§ 2 Dauer der Berufsausbildung Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre.	§ 4 Durchführung der Berufsausbildung (1) Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Die in Satz 1 beschriebene Betätigung ist in den Prüfungen nach den §§ 5 bis 7 nachzuweisen. (2) Die Auszubildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für die Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen. (3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen.
§ 3 Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild (1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. (2) Die Berufsausbildung zum Mechatroniker und zur Mechatronikerin gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild): 1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, 2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, 3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, 4. Umweltschutz, 5. Betriebliche und technische Kommunikation, 6. Planen und Steuern von Arbeitsabläufen, Kontrollieren und Beurteilen der Arbeitsergebnisse, 7. Qualitätsmanagement, 8. Prüfen, Anreihen und Kennzeichnen, 9. Manuelles und maschinelles Spanen, Trennen und Umformen, 10. Fügen, 11. Installieren elektrischer Baugruppen und Komponenten, ¹⁾ Diese Rechtsverordnung ist eine Ausbildungsordnung im Sinne des § 4 des Berufsbildungsgesetzes. Der Rahmenlehrplan für die Berufsschule, veröffentlicht als Beilage Nummer 168a zum Bundesanzeiger Nr. 168 vom 9. September 1998, gilt fort.	§ 5 Abschlussprüfung Die Abschlussprüfung besteht aus den beiden zeitlich auseinanderfallenden Teilen 1 und 2. Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Abschlussprüfung ist zugrunde zu legen. Dabei sollen Qualifikationen, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Abschlussprüfung waren, in Teil 2 der Abschlussprüfung nur insoweit einbezogen

Teil V Lernfelder

Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin				
Lernfelder	Zeitrichtwert in Stunden			
	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr		3. und 4. Ausbildungsjahr
1 <i>Analysieren von Funktionszusammenhängen in mechatronischen Systemen</i>	40			
2 <i>Herstellen mechanischer Teilsysteme</i>	80			
3 Installieren elektrischer Betriebsmittel unter Beachtung sicherheitstechnischer Aspekte	100			
4 Untersuchen der Energie- und Informationsflüsse in elektrischen und hydraulischen Baugruppen	60			
5 Kommunizieren mit Hilfe von Datenverarbeitungssystemen	40			
6 Planen und Organisieren von Arbeitsabläufen		40		
7 Realisieren mechatronischer Teilsysteme		100		
8 Design und Erstellen mechatronischer Systeme			140	
9 Untersuchen des Informationsflusses in komplexen mechatronischen Systemen				80
10 Planen der Montage und Demontage				40
11 Inbetriebnahme, Fehlersuche und Instandsetzung				160
12 Vorbeugende Instandhaltung				80
13 Übergabe von mechatronischen Systemen an Kunden				60
Summen	320	280		420

Lernfeld 1: Analysieren von Funktionszusammenhängen in mechatronischen Systemen	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert in Stunden: 40
Zielformulierung: Die Schülerinnen und Schüler wenden Vorschriften und Regelwerke bei der Untersuchung technischer Anlagen an. Sie arbeiten mit technischen Unterlagen und nutzen deren Aussagen für die Lösung. Sie beherrschen Verfahren zur Analyse und Dokumentation von Funktionszusammenhängen und führen Gespräche über technische Realisierungsmöglichkeiten im Team. Sie arbeiten mit Blockschaltplänen und erkennen anhand dieser Pläne den Signalfluss, den Stofffluss, den Energiefluss und die grundsätzliche Wirkungsweise. Die Möglichkeiten der aktuellen Datenverarbeitung zur Aufbereitung von Arbeitsergebnissen werden von ihnen erkannt. Die Schülerinnen und Schüler sind für Probleme der Ökologie und der Ökonomie dieser Systeme sensibilisiert. Die Bedeutung der englischen Sprache für die technische Kommunikation ist ihnen bewusst.	
Inhalte: Anforderungsprofile technischer Anlagen Systemparameter Blockschaltbilder Signal-, Stoff- und Energieflüsse Bedeutung kundenspezifischer Anforderungen für die technische Realisierung Bedeutung und Möglichkeiten der Datenverarbeitung und Softwareanwendung Informationsgewinnung mit Hilfe flexibler IT-Hard- und Software Dokumentation und Präsentation von Arbeitsergebnissen Ökologische und ökonomische Aspekte	

ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA DUALNEGO W KRAJACH NIEMIECKOJĘZYCZNYCH

1

Czy przedsiębiorca chcący kształcić musi mieć specjalistów i zaplecze techniczne do nauki wszystkich aspektów kształcenia zawartych w ramowym programie nauczania / rozporządzeniu o nauce w konkretnym zawodzie?



Nie, nie musi!

Rozwiązanie: konsorcjum edukacyjne lub wsparcie centrum kształcenia

2

Czy przedsiębiorca chcący kształcić musi obarczać swój dział HR opieką nad uczniami zawodu (umowy, rejestracja czasu pracy, wypłata wynagrodzenia itp.)?



Nie, nie musi!

Rozwiązanie: zlecenie działań administracyjnych w ramach konsorcjum edukacyjnego innemu przedsiębiorstwu

3

Czy w zakładzie kształcącym musi być zatrudniona osoba mająca uprawnienia do kształcenia a zakład musi posiadać odpowiednie zaplecze przystosowane dla uczniów zawodu?



Tak, i organ nadzorczy to kontroluje!

ROLA PODMIOTÓW PUBLICZNYCH: PAŃSTWA I WŁADZ LOKALNYCH

RAMY NAUCZANIA

ustalenie ramowych warunków edukacji

np. programów nauczania, dopuszczania przedsiębiorstw

do edukacji dualnej, walidacja,

nadzór nad firmami kształcącymi

Qualitätsanforderungen

Beurteilung

Bemerkungen

Die in der letzten QualiCarte festgehaltenen Massnahmen sind wirksam. Die gesetzten Ziele wurden erreicht.

Anstellung: Der Lehrbetrieb arbeitet Anstellungsmodalitäten aus.

1. Das Anforderungsprofil an die lernende Person ist bekannt.

2. Gespräche mit den ausgewählten Bewerbenden finden statt und weitere Auswahlinstrumente werden eingesetzt.

3. Es werden Schnupperlehren organisiert und ausgewertet.

4. Die Bewerbenden werden über die Arbeitsbedingungen informiert.

5. Die Resultate des Bewerbungsverfahrens werden allen Bewerbenden klar kommuniziert.

6. Den Bewerbenden werden die Vertragsbedingungen erklärt.

Einführung: Der Lehrbetrieb bereitet ein Einführungsprogramm vor.

7. Die für die Ausbildung zuständigen Personen sind bestimmt.

8. Die persönliche Begrüssung und Einführung am ersten Lehrtag sind organisiert.

9. Die Lernenden werden über die Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld des Lehrbetriebs informiert.

10. Die Lernenden werden über die begleitenden Massnahmen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der Sicherheits- und Hygienevorschriften informiert.

11. Ein Arbeitsplatz mit den für die Ausübung des Berufes erforderlichen Werkzeugen und Einrichtungen wird den Lernenden zur Verfügung gestellt.

12. Die Lernenden werden bei Lehrbeginn über Sinn und Zweck der Bildungsverordnung und des Bildungsplans (betrieblicher Bildungsplan, Modelllehrgang, etc.) informiert.

BADANIE POTRZEB RYNKU PRACY, (PRE)ORIENTACJA ZAWODOWA, WSPARCIE UCZNIÓW ZE SZCZEGÓLNYMI POTRZEBAMI

np. wspieranie młodzieży zagrożonej wykluczeniem (Case Management Berufsbildung), zawody „dwuletnie” dla osób ze szczególnymi potrzebami

In folgenden Berufen gibt es zweijährige Grundbildungen mit Berufsattest BA:			
Zweijährige Grundbildung mit BA	Weiterführende Grundbildung mit FZ	Zweijährige Grundbildung mit BA	Weiterführende Grundbildung mit FZ
Abdichtungspraktiker/in BA Agrarpraktiker/in BA Assistent/in Gesundheit und Soziales BA Automobil-Assistent/in BA Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in BA Bekleidungsnäher/in BA Baupraktiker/in BA Büroassistent/in BA Coiffeur/Coiffeuse BA Dachdeckerpraktiker/in BA Dekorationsnäher/in BA Detailhandelsassistent/in BA Fassadenbaupraktiker/in BA Fleischfachassistent/in BA Florist/in BA Forstpraktiker/in BA Gärtner/in BA Gebäudereiniger/in BA Gerüstbaupraktiker/in BA Gipspraktiker/in BA Haustechnikpraktiker/in BA	Abdichter/in FZ Landwirt/in FZ Fachmann/-frau Gesundheit FZ Automobil-Fachmann/-frau FZ Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in FZ Bekleidungsgestalter/in FZ Maurer/in FZ Kaufmann/-frau FZ Coiffeur/Coiffeuse FZ Dachdecker/in FZ Wohntextilgestalter/in FZ Detailhandelsfachmann/-frau FZ Fassadenbauer/in FZ Fleischfachmann/-frau FZ Florist/in FZ Forstwart/in FZ Gärtner/in FZ Gebäudereiniger/in FZ Gerüstbaupraktiker/in FZ Gipspraktiker/in FZ Heizungsinstallateur/in FZ Sanitärinstallateur/in FZ Lüftungsanlagenbauer/in FZ Spengler/in FZ Fachmann/-frau Hauswirtschaft FZ Zimmermann/Zimmerin FZ Hotelfachmann/-frau FZ	Industrie- u. Unterlagsbodenbaupraktiker/in BA Küchenangestellte/-r BA Lackierassistent/in BA Lebensmittelpraktiker/in BA Logistiker/in BA Malerpraktiker/in BA Mechanikpraktiker/in BA Metallbaupraktiker/in BA Milchpraktiker/in BA Pferdewart/in BA Plattenlegerpraktiker/in BA Printmedienpraktiker/in BA Reifenpraktiker/in BA Restaurationsangestellte/-r BA Schreinerpraktiker/in BA Seilbahner/in BA Strassentransportpraktiker/in BA Steinsetzer/in BA Strassenbaupraktiker/in BA Unterhaltspraktiker/in BA	Industrie- u. Unterlagsbodenbauer/in FZ Koch/Köchin FZ Carrossier/in Lackiererei FZ Lebensmitteltechnologie/in FZ Logistiker/in FZ Maler/in FZ Produktionsmechaniker/in FZ Polymechaniker/in FZ Metallbauer/in FZ Milchtechnologie/in FZ Pferdefachmann/-frau FZ Plattenleger/in FZ Printmedienverarbeiter/in FZ Restaurationsfachmann/-frau FZ Schreiner/in FZ Seilbahn-Mechatroniker/in FZ Strassentransportfachmann/-frau FZ Pflasterer/Pflasterin FZ Strassenbauer/in FZ Fachmann/-frau Betriebsunterhalt FZ

FINANSOWANIE KSZTAŁCENIA DUALNEGO

Przedsiębiorcom łatwiej jest włączyć się w proces edukacji, bo działa tu efekt skali. Większość dużych firm i spora część MŚP angażuje się w kształcenie, dlatego ryzyko finansowe związane z tą formą edukacji jest mniejsze (np. rzadko występuje efekt podbierania adeptów zawodu wykształconych przez konkurencję – ryzyko ostracyzmu społecznego w regionie).

Przedsiębiorcy finansują:

- wynagrodzenie młodocianych
- wynagrodzenie instruktorów PNZ / działów HR związane z zatrudnianiem i nauką młodocianych
- wyposażenie potrzebne do kształcenia
- środki ochronne i ubranie robocze (w pewnym zakresie)
- koszty egzaminów zawodowych



FINANSOWANIE KSZTAŁCENIA DUALNEGO

Według badań niemieckiego BIBB w latach 2017/18 roczne koszty brutto kształcenia wynosiły 20.855 € (jeden uczeń zawodu). Mimo tych wysokich kosztów szacuje się, że 28% młodocianych przynosi zakładom kształcącym w Niemczech dochody już w okresie edukacji.



Rezultaty projektu



Co wspólnie osiągnęliśmy?

ANALIZA SYSTEMU VET

2. Model kształcenia w Księstwie Liechtenstein

W Liechtensteinie młodzież już w wieku 12 lat musi podjąć decyzję, czy będzie kontynuować naukę w szkole ogólnokształcącej, czy chce w przyszłości uczyć się zawodu. Młodzież, która myśli o kontynuacji nauki na studiach wybiera liceum, które w Liechtenstein nosi nazwę *Gymnasium*.

Osoby, które planują w przyszłości „zdobyć fach”, uczą się od 6 klasy w szkołach przygotowujących do nauki zawodu: *Oberschule* i *Realschule*. *Oberschule* przeznaczona jest dla uczniów, którzy potrzebują ugruntować wiedzę zdobytą w szkole podstawowej. Są to uczniowie, którzy mieli gorsze wyniki w pierwszych latach nauki i planują naukę zawodu w przyszłości. Jej program jest skierowany do osób mających wolniejsze tempo nauki.

Osoby, które planują zdobyć zawód wymagający 3-4 lat nauki (wyższy poziom kształcenia zawodowego) uczęszczają najczęściej do tzw. *Realschule*. Szkoła ta kładzie duży nacisk na edukację praktyczną (rozumienie tekstów technicznych, dobre podstawy algebry i geometrii, bazowa wiedza z zakresu fizyki i biologii).

Wiek	Rodzaj edukacji	Poziom		
		podstawowy	średni i wyższy	wyższy
5-7	Klasy zerowe	Przedszkole 2 lata		
7-12	Szkoła podstawowa	Primar 5 lat		
12-14	Szkoła ponadpodstawowa (poziom gimnazjalny)	Oberschule szkoła przygotowująca do nauki zawodu (poziom niższy) 4 lata	Realschule szkoła przygotowująca do nauki zawodu (poziom wyższy) 4 lata	Liceum – klasy niższe 3 lata
14-15				
15-16	Szkoly ponadpodstawowe (poziom ponadgimnazjalny)	Nauka zawodu (poziom niższy) 2-4 lata	Dobrowolna kontynuacja nauki w klasie 10	Liceum – klasy wyższe 4 lata
16-18			Nauka zawodu Poziom wyższy 3-4 lata	

Na podstawie: *Aufbau des liechtensteinischen Bildungssystems*
<https://www.llv.li/files/sa/grafik-bildungswesen-deutsch-iscd-2011-20160412.pdf>

ANALIZA SYSTEMU VET

5. 4 Kluczową rolę w systemie odgrywają *Berufsbildner* – instruktorzy praktycznej nauki zawodu

Tak jak w Polsce i w innych krajach promujących kształcenie dualne osobami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe w zakładach kształcących są instruktorzy (*Berufsbildner*). Instruktor musi posiadać wykształcenie kierunkowe, co najmniej 2 lata praktyki zawodowej i ukończony kurs pedagogiczny (50 h).

5.5 Doradztwo zawodowe jest priorytetem państwa

Odpowiedzialny za doradztwo zawodowe jest *Amt für Berufsbildung und Berufsberatung*. Doradztwo to jest dostępne bezpłatnie dla wszystkich mieszkających w Liechtenstein osób i świadczone jest wszystkim do ukończenia 25 r.ż. oraz bezrobotnym i pobierającym świadczenia socjalne.

Doradztwo zawodowe realizowane jest poprzez materiały informacyjne, doradztwo indywidualne i działania zorganizowana np. dla klas szkolnych czy grup osób bezrobotnych.



5.6 Finansowanie kształcenia i dokształcania zawodowego

Państwo przejmuję następujące koszty związane z kształceniem zawodowym:

- koszty nauki w szkołach i instytucjach edukacyjnych (też prywatnych)
- koszty obywatelskich kursów dla instruktorów PNZ (*Berufsbildner*)
- koszty egzaminów
- koszty organizacji kursów fakultatywnych i wyrównawczych
- koszty związane z oceną przydatności zakładu do kształcenia młodocianych

ANALIZA SYSTEMU VET

6. Dobre praktyki i argumenty przemawiające za kształceniem dualnym

6.1 Preorientacja zawodowa – Pobaw się lutownicą – PeperMINT

W interesie państwa i gospodarki jest, aby jak najwięcej młodych ludzi decydowało się na naukę zawodów, które są potrzebne na rynku pracy. Aby podjąć decyzję, co robić w przyszłości, dobrze jest już w bardzo młodym wieku poznać potrzebne w przyszłości obszary wiedzy. Matematyka (*Mathematik – M*), Informatyka (*Informatik – I*), nauki przyrodnicze (*Naturwissenschaften – N*) i technika (*Technik – T*) są dziedzinami, które stanowią przepustkę do zdobycia ciekawego zawodu. Laboratorium PeperMINT propaguje przydatności przedmiotów ścisłych i stara się przełamać mity, że są to dziedziny trudne i „męskie”.

Jak działa PeperMINT?

Laboratoria przeznaczone są dla grup wiekowych od 5 do 100 ☺ lat. Głównie oczywiście dla dzieci i młodzieży do 18 roku życia. Dla każdej grupy wiekowej został opracowany zestaw eksperymentów uwzględniający wiek dzieci i ramowy program nauczania w danej klasie. Laboratorium finansowane jest przez kilkudziesięciu sponsorów – głównie lokalnych firm. W PeperMINT odbywają się 2 rodzaje zajęć – dla klas przedszkolnych i szkolnych oraz dla rodzin z dziećmi.

Wariant 1 – Spotkania dla klas przedszkolnych i szkolnych

Nauczyciel wychowania przedszkolnego lub szkolonego zgłasza klasę na konkretny moduł eksperymentalny (kilkanaście takich modułów jest do wyboru, ilość propozycji rośnie z roku na rok.) Klasa uczestniczy w eksperymentach pod nadzorem instruktora laboratorium. Nauczyciel nie bierze udziału w tej zabawie. Przede wszystkim dlatego, aby eksperymenty nie kojarzyły się z zajęciami lekcyjnymi. Chodzi o rozbudzenie zainteresowań, przełamywanie stereotypów oraz strachu przed techniką. Młodzi ludzie pracują na wiertarkach, uczą się lutować, przeprowadzają eksperymenty chemiczne. Pracują w „środowisku niebezpiecznym” (urządzenia podłączone do prądu, odczynniki chemiczne), ale każdy eksperyment został tak przygotowany, aby można go było bezpiecznie przeprowadzić dla danej grupy wiekowej.

Rezultaty dostępne na www.edunet-poland.pl

 Księstwo Liechtenstein	 Raport „Analiza systemu VET w Księstwie Liechtenstein” Czytaj raport	 Prezentacja Amt für Berufsbildung und Berufsberatung dot. systemu VET w Księstwie Liechtenstein Zobacz prezentację
 Szwajcaria	 Raport „Analiza systemu VET w Szwajcarii” Czytaj raport	 Prezentacja Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation dot. systemu VET w Szwajcarii Zobacz prezentację
 Niemcy	 Analiza systemu VET w Niemczech” Czytaj raport	 Prezentacja Bundesinstitut für Berufsbildung dot. systemu VET w Niemczech Zobacz prezentację

CO PRZED NAMI?

1. „Analiza możliwości implementacji rozwiązań z Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec do systemu polskiego (Jak promować i prowadzić klasę patronacką w warunkach polskich na podstawie doświadczeń ww. krajów)
2. 2 poradniki online:
„Zostanę fachowcem – jak pozyskiwać młodych adeptów zawodu do klas patronackich kształcących w systemie dualnym”,
„Kształcenie dualne – współpraca: szkoła-przedsiębiorca”
3. Międzynarodowa Konferencja w Warszawie
4. Warsztat upowszechniający
5. Aktualizacja Strategii Rozwoju Powiatu Wrzesińskiego w zakresie kształcenia zawodowego
6. Komisja Kształcenia Zawodowego - krajowe spotkania dyskusyjne dot. koncepcji i rozwiązań VET



DZIEKUJEMY

ZA UWAGĘ



**JOANNA
WIERZBICKA-
GRAJEK**

manager działu kształcenie
zawodowe i ustawiczne



**ANNA
ZAKRZEWSKA**

starsza specjalistka
ds kształcenia zawodowego
i ustawicznego



**ALEKSANDRA
ŁOJEWSKA-
GUZIK**

starsza specjalistka
ds kształcenia zawodowego
i ustawicznego

BĄDŹMY
W KONTAKCIE



**POLSKO-NIEMIECKA IZBA PRZEMYSŁOWO-
HANDLOWA**

ul. Grzybowska 87

00-844 Warszawa

mail: bb@ahk.pl

tel. 22-5310500

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



Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa



AHK Polska