

Jak promować i prowadzić klasę patronacką w warunkach polskich na podstawie doświadczeń krajów Liechtenstein, Szwajcaria i Niemcy

Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec

**Autorzy:
Łukasz Sienkiewicz
Marcin Budzewski**



0 projekcie

Poradnik „**Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec**” 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

Spis treści

1.	Wprowadzenie	4
1.1	Zakres analizy i metody badawcze	4
1.2	Znaczenie kształcenia zawodowego w perspektywie europejskiej.....	5
2.	Analiza porównawcza systemów kształcenia zawodowego.....	7
2.1	System kształcenia zawodowego w Polsce	7
2.2	System kształcenia zawodowego w krajach projektu	12
2.2.1	Wprowadzenie.....	12
2.2.2	Liechtenstein	18
2.2.3	Szwajcaria.....	20
2.2.4	Niemcy	27
2.3	Sposoby budowania zaangażowania pracodawców w szkolenie zawodowe.....	29
2.4	Wnioski z analizy porównawczej i propozycje modyfikacji modelu organizacji szkolnictwa zawodowego w Polsce w kierunku kształcenia dualnego.....	38
3.	Rola doradztwa zawodowego w kształceniu zawodowym.....	41
3.1	Istota i proces doradztwa edukacyjno-zawodowego w kształceniu zawodowym	41
3.2	Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Polsce.....	42
3.3	Doradztwo edukacyjno-zawodowe w krajach projektu	52
3.3.1	Liechtenstein	52
3.3.2	Szwajcaria	58
3.3.3	Niemcy.....	60
3.4	Wnioski z analizy porównawczej i propozycje modyfikacji modelu organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów kształcenia zawodowego oraz kandydatów na uczniów	62
3.4.1	Wnioski i rekomendacje.....	62
3.4.2	Proponowany zakres oraz sposób świadczenia usługi doradczej	63
	Wykorzystane źródła	71

1. Wprowadzenie

1.1 Zakres analizy i metody badawcze

Niniejsza analiza powstała 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"**. Przedstawia kluczowe wnioski z przeprowadzonej analizy porównawczej systemu kształcenia zawodowego w Polsce oraz krajach będących obszarem zainteresowań projektu (Liechtenstein, Szwajcaria i Niemcy). W ramach analizy poszukujemy odpowiedzi na kluczowe pytania:

- **Co wpływa na efektywność systemu kształcenia zawodowego?**
- **Jakie są formy promocji kształcenia zawodowego i budowania jego pozytywnego wizerunku?**
- **W jaki sposób rekrutowana jest młodzież m.in. do klas patronackich w odpowiednikach polskich szkół branżowych i techników,**
- **Jakie znaczenie ma i na jakich zasadach jest nawiązywana współpraca pomiędzy szkołami, pracodawcami, a władzami lokalnymi/ regionalnymi?**
- **W jaki sposób wspierana jest młodzież w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego?**

W pierwszej części analizy prezentujemy jej założenia oraz przyjętą metodologię. Analiza obejmuje przegląd dostępnych danych statystycznych oraz publikacji, w tym literatury naukowej, raportów z badań oraz innych źródeł (tzw. badania desk research). W analizie brane są także pod uwagę wnioski z wywiadów z przedstawicielami partnerów projektu z Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec.

W części drugiej analizy prezentujemy porównanie systemów kształcenia zawodowego w krajach, które objęte były projektem. Analiza obejmuje także zagadnienia finansowania kształcenia dualnego w tych krajach

Rozdział trzeci poświęcony jest zagadnieniom doradztwa zawodowego w kształceniu zawodowym. Analiza obejmuje rozwiązania przyjęte w Polsce, a także w Szwajcarii, w Niemczech i w księstwie Liechtenstein. Podsumowanie rozdziału zawiera wnioski z analizy porównawczej i propozycje modyfikacji modelu organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów kształcenia zawodowego.

1.2 Znaczenie kształcenia zawodowego w perspektywie europejskiej

Zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności 2020/C 417/01¹ zaleca państwom członkowskim UE, aby podjęły działania na rzecz wdrożenia polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, która:

- Wyposażyć osoby młode i osoby dorosłe w wiedzę, umiejętności i kompetencje pozwalające rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, z myślą o radzeniu sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych;
- sprzyja włączeniu i równości szans oraz przyczynia się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu dla wszystkich; a także
- promuje europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście międzynarodowym, tak by były uznawane na poziomie światowym za punkt odniesienia dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego

W swoich działaniach państwa członkowskie powinny wspierać zrównoważone partnerstwa na rzecz zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym, stosownie do kontekstu krajowego i, w odpowiednich przypadkach, poprzez partnerstwa publiczno-prywatne; angażować partnerów społecznych i wszystkich odpowiednich interesariuszy, w tym instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, sektory i przedsiębiorstwa bez względu na wielkość, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich przedstawicieli, organy pośredniczące, takie jak izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe, krajowych koordynatorów ds. gwarancji dla młodzieży, EFS i innych inicjatyw UE, sektor technologii informacyjnych, centra doskonałości zawodowej, klastry, organizacje osób uczących się, organizacje rodziców, a także władze lokalne, regionalne i krajowe; promować takie partnerstwa na szczeblu regionalnym i sektorowym;

Deklaracja z Osnabruck w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego² wzywa do promowania europejskich systemów kształcenia zawodowego (VET) jako wspólnego europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia, który jest uznawany za światowy punkt odniesienia dla osób uczących się zawodu. Konieczne jest więc wspieranie wszelkich inicjatyw, które wspierają przejrzystość kwalifikacji i zapewniają wszystkim uczącym się możliwości

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01))

² https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

korzystania z elastycznych ścieżek kształcenia, także poprzez zachęcanie do horyzontalnego przechodzenia z miejsca nauki w jednym kraju do miejsca nauki w innym kraju.

Podejście takie wymaga uwzględnienia analiz porównawczych na poziomie transnarodowym. Pojęcie „**dualny system kształcenia**”³ jest powszechnie stosowane jako termin zbiorczy, określający sytuację, w której nauczanie i uczenie się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego charakteryzuje się „dwoistością” pod względem:

- miejsc uczenia się (dwa miejsca: szkoły/ organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przedsiębiorstwa prowadzące szkolenie), które są współodpowiedzialne za realizowanie szkolenia teoretycznego i praktycznego,
- podmiotów, które wspólnie odpowiadają za politykę i praktykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (podmioty publiczne i prywatne).

Według UNESCO⁴ „dualny system kształcenia nazywany jest «dualnym», ponieważ w jego ramach proces przyuczania do zawodu w przedsiębiorstwie oraz kształcenie zawodowe w szkole zawodowej łączy się w jeden kurs”. W przedsiębiorstwie uczeń otrzymuje szkolenie praktyczne, które w szkole zawodowej jest uzupełniane wiedzą teoretyczną.

Według Cedefop⁵ dualny system kształcenia odnosi się do „kształcenia lub szkolenia, które łączy okresy nauki w instytucji oświatowej lub ośrodku szkoleniowym oraz w miejscu pracy”.

³ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_PL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_PL.pdf)

⁴ Terminologia z zakresu kształcenia technicznego i zawodowego.

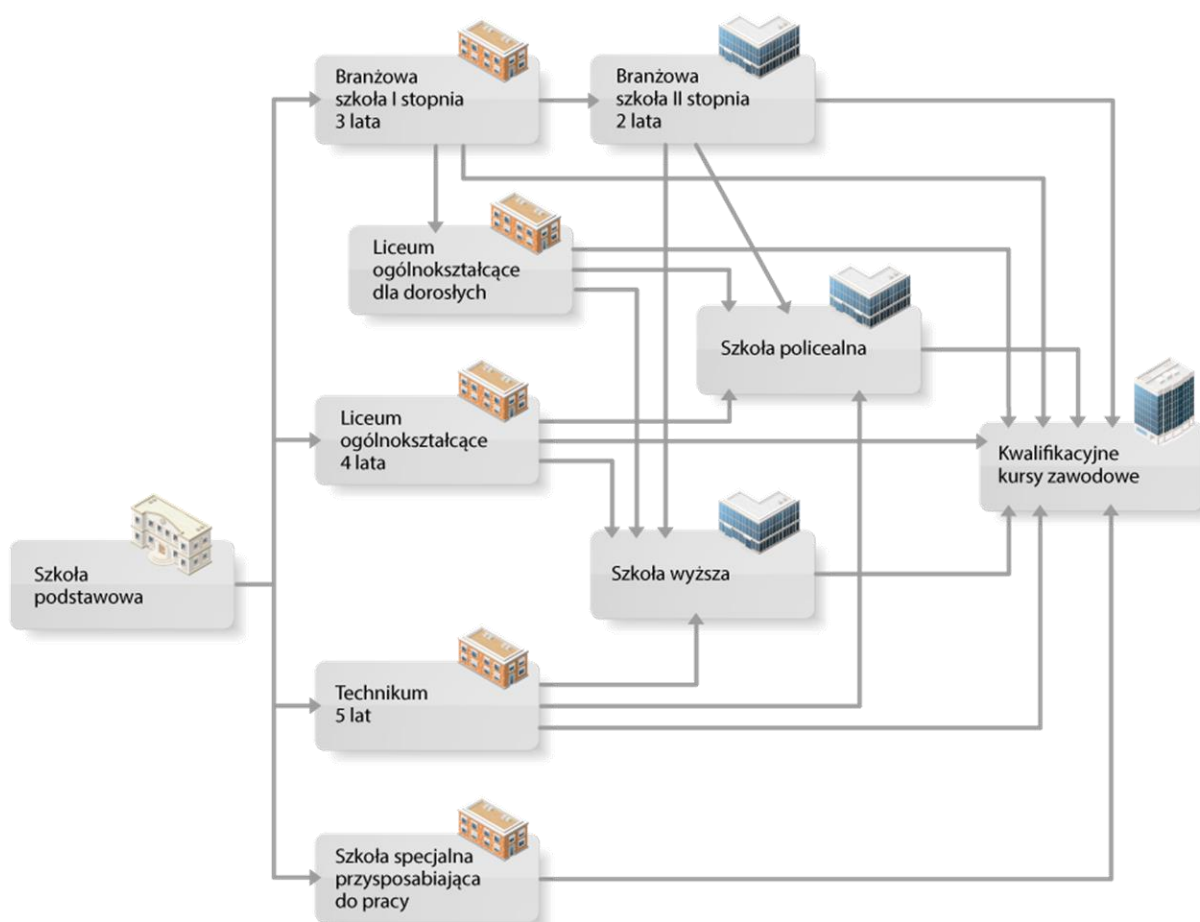
⁵ Terminologia z zakresu europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia.

2. Analiza porównawcza systemów kształcenia zawodowego

2.1 System kształcenia zawodowego w Polsce

Poniższy rysunek przedstawia możliwe ścieżki kształcenia w Polsce począwszy od szkoły podstawowej. Uwzględnia on reformę systemu oświaty zapoczątkowaną w 2017 roku.

Rysunek 1. Ścieżki kształcenia w Polsce



Źródło: <http://doradztwo.ore.edu.pl>

Główne zmiany wprowadzone przez reformę:

- przekształcenie sześciolletniej szkoły podstawowej w ośmioletnią, obejmującą I etap edukacyjny (klasy I–IV) i II etap edukacyjny (klasy V–VIII);
- wydłużenie nauki w liceum ogólnokształcącym (z trzech do czterech lat) i w technikum (z czterech do pięciu lat);

- przekształcenie dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej w branżową szkołę I stopnia,
- wprowadzenie szkoły branżowej II stopnia.

Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie średnim (ponadpodstawowym) i policealnym realizowane jest w Polsce głównie w szkołach. Edukacja na poziomie ponadpodstawowym obejmuje zarówno kształcenie zawodowe, jak i ogólne.

Rodzaje szkół zawodowych w Polsce to:

- trzyletnie branżowe szkoły I stopnia, które pozwalają na uzyskanie kwalifikacji zawodowych, po zdaniu egzaminu zawodowego potwierdzającego kwalifikację w danym zawodzie. Absolwenci mogą kontynuować naukę w drugiej klasie liceum dla dorosłych albo w branżowej szkole II stopnia, oraz przystąpić do kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- dwuletnie branżowe szkoły II stopnia kształcące w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia. Absolwenci mogą przystąpić do egzaminu maturalnego, a po uzyskaniu świadectwa dojrzałości, kontynuować kształcenie na studiach;
- pięcioletnie technika, które pozwalają na zdobycie kwalifikacji zawodowych, po zdaniu egzaminu zawodowego, ale także – po zdaniu egzaminu maturalnego – na uzyskanie świadectwa dojrzałości dającego dostęp do studiów;
- trzyletnie szkoły specjalne przysposabiające do pracy dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, umożliwiające uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy;
- oddziały przysposabiające do pracy dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, uczących się w szkołach podstawowych.

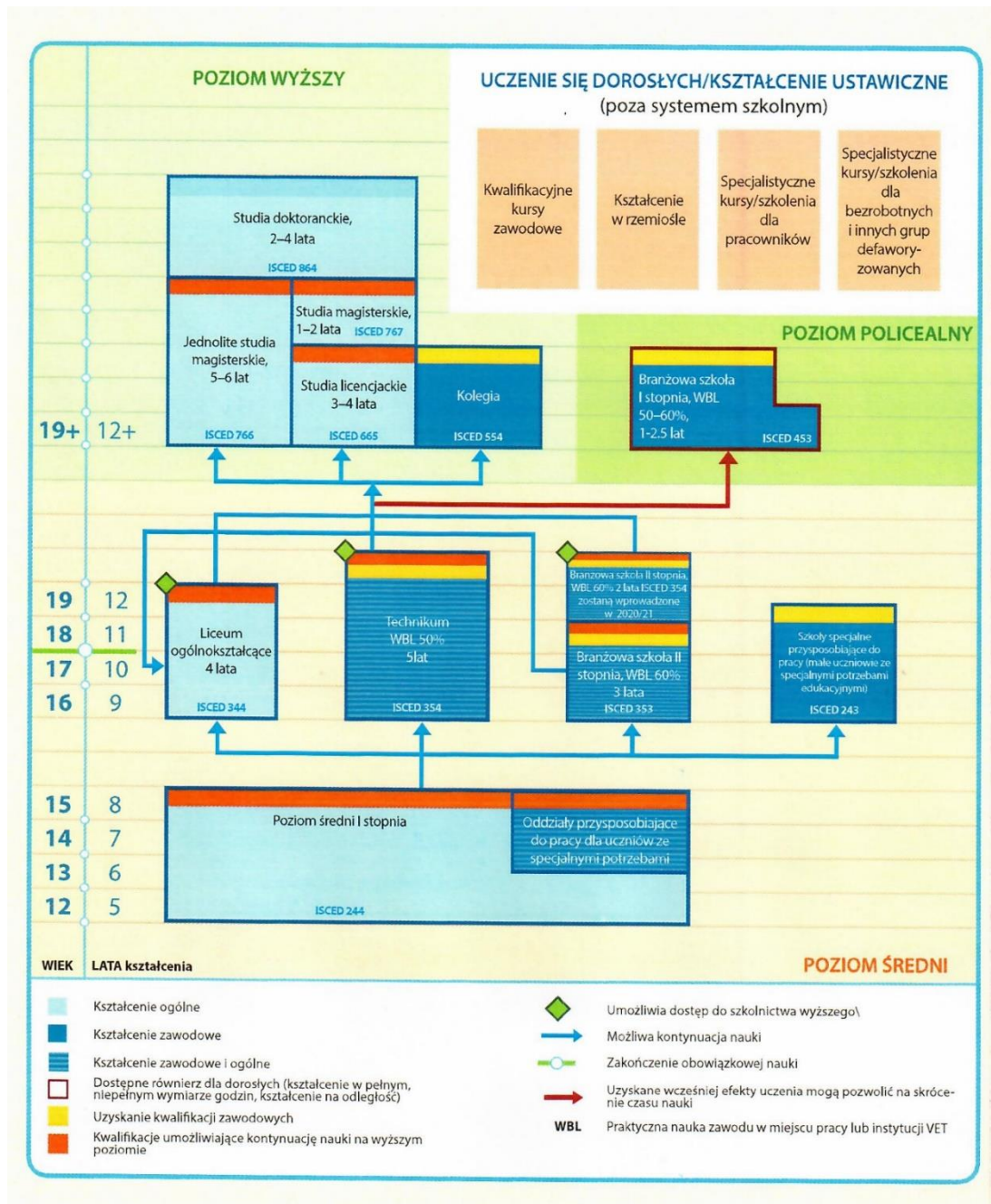
Na poziomie policealnym kwalifikacje zawodowe można uzyskać w szkołach policealnych trwających od jednego do dwóch i pół roku. Mają one charakter ściśle zawodowy i nie obejmują kształcenia ogólnego.

Udział praktycznej nauki zawodu jest zróżnicowany w zależności od typu szkoły – najniższy jest dla techników, a najwyższy dla szkół policealnych, w których nie ma komponentu kształcenia ogólnego. Zajęcia praktyczne prowadzone są w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia zawodowego oraz u pracodawców. W technikach, szkołach policealnych, a w przyszłości także w szkołach branżowych II stopnia, praktyki zawodowe u pracodawców są obowiązkowe w wymiarze od 4 do 12 tygodni, w zależności od zawodu. Kształcenie dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe prowadzone

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

są w centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia zawodowego oraz w ponadpodstawowych szkołach zawodowych.

Rysunek 2. Schemat edukacji zawodowej w Polsce



Źródło: Kształcenie i szkolenie zawodowe w POLSCE – w pigułce

W Polsce kształcenie dualne jest realizowane w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2015 r., poz. 1183)⁶, które gruntownie znowelizowało rozporządzenie z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. Wprowadzone zmiany umożliwiają realizowanie kształcenia zawodowego praktycznego w systemie dualnym w każdym typie szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe. Wprowadzone zmiany mają skłonić dyrektorów szkół do większej aktywności w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami.

Warto także wspomnieć o kształceniu zawodowym w rzemiośle. W ramach przygotowania zawodowego młodocianych wyróżnia się następujące formy przygotowania zawodowego⁷:

- nauka zawodu, która przygotowuje osoby młode do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika. Ta forma obejmuje praktyczną naukę zawodu, organizowaną u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, oraz doksztalanie teoretyczne w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy, przygotowujące młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika. Może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- rzemieślnicze przygotowanie zawodowe⁸, polegające na zatrudnieniu młodocianego pracownika przez pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych mogą prowadzić (pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu):

- pracodawca;
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy;
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

⁶ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001183>

⁷ Państwowa Inspekcja Pracy [dostęp online:
<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/146499/Pracownik%20mlodociany%20.pdf>]

⁸ Regulacje określające rzemieślnicze przygotowanie do zawodu znajdują się w:

- ustawie z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (tekst jednolity Dz.U. 2020 poz. 2159),

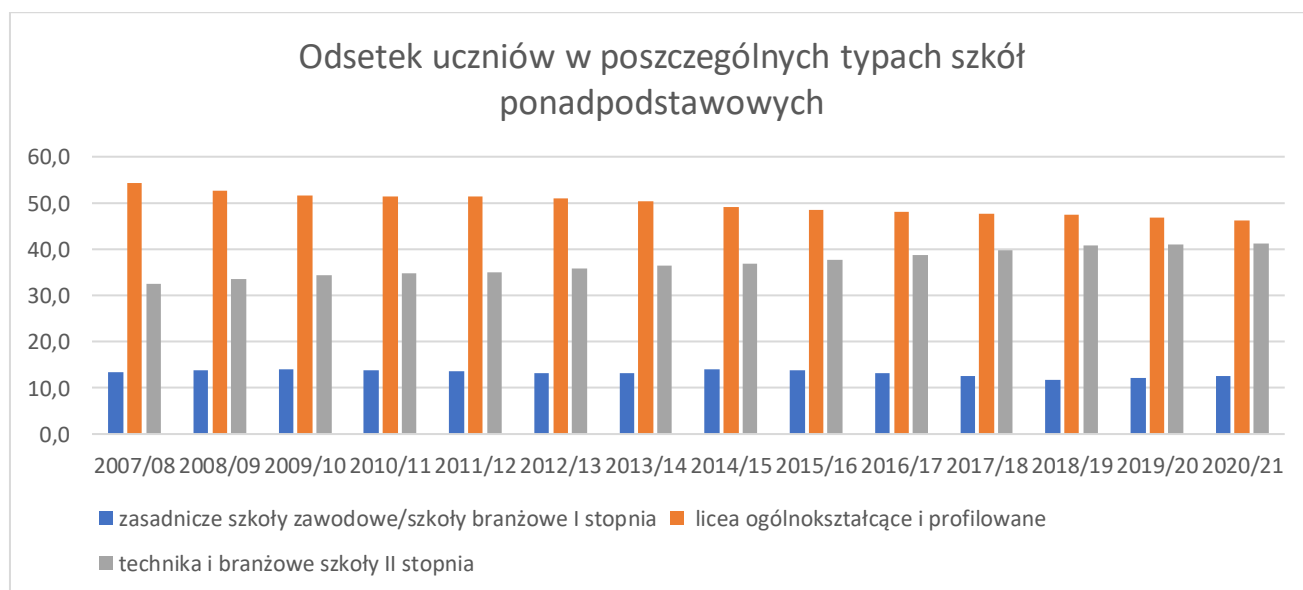
- Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tekst jednolity Dz.U. 2018 poz. 2010)

Celem nauki zawodu jest opanowanie przez ucznia – młodocianego pracownika - umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie, których uzyskanie potwierdza zdany egzamin czeladniczy. Świadectwo czeladnicze umożliwia absolwentowi zatrudnienie na stanowisku wymagającym kwalifikacji zawodowych na tzw. pierwszym poziomie⁹.

Rzemieślnicy potwierdzają swoje kwalifikacje zawodowe, zdając egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Egzamin czeladniczy młodociany składa przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej na zasadach określonych przez ustawę o rzemiośle. Zakres wymagań na egzaminie potwierdzające kwalifikacje zawodowe jest ustalany przez Związek Rzemiosła Polskiego. Kształceniem uczniów w zakładzie pracy zajmuje się rzemieślnik z tytułem mistrza. Kolejnym etapem potwierdzającym kwalifikacje rzemieślnicze jest uzyskanie tytułu zawodowego mistrza, który potwierdzany jest przez egzamin mistrzowski¹⁰.

Poniższy wykres przedstawia odsetek uczniów z poszczególnych typach szkół ponadpodstawowych. Widać na nim rosnący udział kształcenia zawodowego, w szkołach ponadpodstawowych, wśród młodzieży. Od roku szkolnego 2014/2015 przekroczył 50%.

Wykres 1. Odsetek uczniów w poszczególnych typach szkół ponadpodstawowych w latach 2007-2021 w Polsce



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

⁹ <http://www.cech-zlotow.info/informacje-dla-mistrzow-szkolacych/nauka-zawodu/>

¹⁰ Kształcenie zawodowe w rzemiośle. <https://www.parp.gov.pl/publications/publication/ksztalcenie-zawodowe-w-rzemiosle>

2.2 System kształcenia zawodowego w krajach projektu

2.2.1 Wprowadzenie

Dualne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w Liechtensteinie, Szwajcarii i Niemczech ewoluowały z biegiem czasu i są w znacznym stopniu uzależnione od ramowych warunków gospodarczych i historycznego procesu rozwoju w danym kraju. Pod wieloma względami są one jednak do siebie podobne¹¹.

Dualne kształcenie i szkolenie zawodowe we wszystkich porównywanych krajach jest rozumiane jako kształcenie i szkolenie zawodowe, które odbywa się w co najmniej dwóch miejscach nauki (a więc dualnie), tj. w miejscu pracy, w szczególności w miejscu pracy w przedsiębiorstwie oraz poza miejscem pracy, w szczególności w szkole zawodowej (Berufsschule, Berufsfachschule) oraz w centrach kształcenia i szkolenia zawodowego¹².

Do szkolenia w firmie zalicza się też naukę w warsztatach firmowych utworzonych specjalnie na potrzeby szkolenia). Wyraźnie dominuje tutaj forma szkolenia oparta na przedsiębiorstwie. W Szwajcarii kursy branżowe (überbetriebliche Kurse) są dodawane jako trzecie miejsce nauki¹³.

W miejscu pracy w firmie nacisk kładziony jest na nauczanie treści szkoleniowych związanych z praktyką zawodową, natomiast podstawowe umiejętności, a także treści teoretyczne związane z zawodem i treści kształcenia ogólnego są nauczane w centrum kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w szkole zawodowej¹⁴. Prowadzi do uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych.

Tabela 1. Porównanie założeń kształcenia dualnego w Szwajcarii, Niemczech i Liechtensteinie

Szwajcaria	Kształcenie i szkolenie zawodowe jest zdefiniowane w ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym lub VPETA (Berufsbildungsgesetz lub BBG) jako "wspólne zadanie Konfederacji, kantonów i organizacji zawodowych". BBG reguluje wszystkie obszary zawodowe poza instytucjami szkolnictwa wyższego. Obejmują one:
------------	---

¹¹ Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland, Comparative Expert Study*, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016.

¹² tamże.

¹³ tamże.

¹⁴ tamże.

	<ul style="list-style-type: none"> • wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (berufliche Grundbildung), w tym federalną maturę zawodową lub FVB (Berufsmaturität), • kształcenie i szkolenie zawodowe lub PET (höhere Berufsbildung), • CET zorientowane na pracę. <p>Rozporządzenia w sprawie wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy (przepisy szkoleniowe), a także podstawowe programy nauczania szkół kształcenia i szkolenia zawodowego (Berufsfachschulen) są wydawane na mocy dekretu przez Państwowy Sekretariat Edukacji, Badań i Innowacji (SERI). Za wdrażanie i administrację odpowiedzialne są kantonalne biura VET.</p>
Niemcy	<p>Dualne kształcenie i szkolenie zawodowe w Niemczech jest regulowane przez ustawę o kształceniu zawodowym (Berufsbildungsgesetz lub BBiG), która określa kompetencje Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Energii (BMWi) (lub innych właściwych ministerstw) działającego w porozumieniu z Federalnym Ministerstwem Edukacji i Badań (BMBF). Celem jest stworzenie za pomocą rozporządzeń podstaw dla dobrze uregulowanego i znormalizowanego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Dla opracowania projektów nowych przepisów szkoleniowych powołuje się ekspertów, którzy przy zaangażowaniu partnerów społecznych, współpracują z Federalnym Instytutem Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB). Nowe przepisy są zatwierdzane przez rząd federalny. Kraje związkowe ponoszą odpowiedzialność za szkoły VET w systemie dualnym (ustawodawstwo szkolne krajów związkowych). W celu opracowania ram i standardów kształcenia i szkolenia oraz doradzania odpowiedzialnym ministerstwom i rządów krajów związkowych, na poziomie federalnym i krajów związkowych utworzono komitety i grupy ekspertów. Wdrożenie administracyjne i monitorowanie są zazwyczaj przeprowadzane przez właściwe izby na poziomie krajów związkowych.</p>
Liechtenstein	<p>W ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym lub VPETA (Berufsbildungsgesetz lub BBG), kształcenie i szkolenie zawodowe jest regulowane jako wspólne zadanie państwa i organizacji zawodowych. Ustawa zawiera przepisy dotyczące organizacji (wstępnego) kształcenia i szkolenia zawodowego, ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przekwalifikowania, a także aspektów finansowania. Kluczowym elementem ustawy są przepisy, które umożliwiają młodym ludziom z Liechtensteinu uczęszczanie do szkół (VET) w innych krajach.</p>

	Odpowiedzialność za wdrażanie prawa w obszarze VET spoczywa na Urzędzie ds. Szkolenia Zawodowego i Poradnictwa Zawodowego (ABB).
--	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Leichtenstein and Switzerland*, Comparative Expert Study, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016.

W ujęciu międzynarodowym Niemcy i Szwajcaria (w mniejszym stopniu Liechtenstein – ze względu na wielkość państwa) są postrzegane jako przykłady dwóch krajów, które odniosły sukces w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ich wspólną cechą jest to, że pod względem społecznym i politycznym istnieje silne poparcie dla dualnego systemu praktyk zawodowych. Podkreśla się korzyści gospodarcze płynące z tych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, które pomagają wzmocnić gospodarkę i gwarantują wysoką jakość produktów i usług przeznaczonych na eksport. Poza tym argumentuje się, że niska stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w obu krajach jest powiązana z takim systemem kształcenia i szkolenia zawodowego.

Poniższa tabela przedstawia liczbę uczniów w szkołach zawodowych II stopnia i policealnych w europejskich krajach niemieckojęzycznych oraz dla porównania w Polsce i w UE.

Tabela 2. Uczniowie kształcący się w szkołach zawodowych II stopnia i policealnych niebędących szkołami wyższymi

Obszar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UE 27 (od 2020)	:	:	8 692 531	8 526 689	8 482 312	8 537 936	8 509 805	8 703 705	8 804 267
Niemcy	1 223 673	1 232 771	1 202 449	1 183 083	1 136 356	1 126 502	1 166 146	1 169 601	1 124 107
Polska	774 844	733 588	722 902	697 988	684 955	672 025	664 678	858 021	865 300
Liechtenstein	1 190	1 195	1 183	1 151	1 100	1 042	1 106	1 102	1 099
Szwajcaria	230 304	229 890	230 515	228 403	226 342	224 541	220 894	218 445	215 702

Źródło: Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRS10/default/table?lang=en

Dla realizacji zadań każdego systemu kształcenia istotne są źródła jego finansowania. Dualne kształcenie i szkolenie zawodowe jest finansowane przez podział kosztów na sektor publiczny (rząd federalny/Konfederacja i kraje związkowe/prowincje/kantony) oraz firmy szkoleniowe/firmy przyjmujące. Ogólnie rzecz biorąc, firmy szkoleniowe/firmy przyjmujące ponoszą koszty tej części szkolenia, która opiera się na przedsiębiorstwie, podczas gdy rząd federalny i kraje związkowe - z różnicami w zależności od ich obszaru odpowiedzialności -

ponoszą koszty szkół zawodowych, a także w pewnym stopniu administracji. Różne kalkulacje i szacunki w poszczególnych krajach pokazują, że udział kosztów części szkolenia realizowanej w firmach jest wyraźnie wyższy niż udział tej części nauki, która odbywa się w szkołach, więc w tych systemach firmy ponoszą większość kosztów. Jednocześnie dzięki swojej pracy stażyści/uczniowie zazwyczaj przyczyniają się do zwiększenia przychodów firmy podczas szkolenia. Istnieją również różne formy wsparcia kosztów szkoleń w firmach, w tym dotacje (w szczególności Austria) i fundusze VPET (w szczególności Szwajcaria)¹⁵.

Udział firm w kosztach szkoleń waha się od około 70% do 75% ogólnych kosztów, przy czym obliczenia dla Szwajcarii dają znacznie niższą wartość, ale może to wynikać z faktu, że w obliczeniach uwzględniono całe początkowe kształcenie i szkolenie zawodowe (berufliche Grundbildung), w tym w szkołach handlowych i technicznych. Kluczowymi pozycjami kosztów są koszty personelu (dodatki szkoleniowe/płace/wynagrodzenia stażowe dla stażystów, płace/wynagrodzenia dla trenerów), koszty wyposażenia i koszty nieosobowe (np. koszty materiałów i maszyn), koszty administracyjne i opłaty. W szczególności koszty wyposażenia i koszty nieosobowe mogą się znacznie różnić w zależności od firmy i w dużej mierze zależą od sposobu organizacji szkolenia w firmie (np. szkolenie w miejscu pracy lub w warsztatach szkoleniowych). Oceniając udział kosztów w szkoleniach organizowanych przez firmę, należy pamiętać, że uczestnicy/uczniowie już podczas szkolenia mogą przyczyniać się do zwiększenia przychodów firmy¹⁶.

We wszystkich porównywanych krajach stosunek kosztów do korzyści w firmach szkolących zależy od różnych czynników, takich jak odpowiedni zawód, wysokość wynagrodzenia za szkolenie, organizacja szkolenia (warsztaty szkoleniowe kontra zaangażowanie w produktywny proces pracy), inwestycje, wielkość firmy itp. Ponadto kluczowe znaczenie ma to, co definiuje się jako korzyść. Ogólnie można stwierdzić, że im wcześniej i intensywniej udaje się zaangażować uczących się/stażystów w efektywny proces pracy, tym bardziej korzystne stają się wskaźniki kosztów i większe korzyści dla firm już podczas szkolenia¹⁷.

Aby szkolić praktykantów/stażystów/uczniów, firmy we wszystkich porównywanych krajach potrzebują zezwolenia stwierdzającego ich przydatność jako firmy szkoleniowej/firmy przyjmującej (szkolącej). Wymogi dotyczące tego zezwolenia to w szczególności posiadanie odpowiedniego sprzętu, zdolność do szkolenia wymaganych umiejętności i wiedzy oraz

¹⁵ Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland*, Comparative Expert Study, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016.

¹⁶ tamże.

¹⁷ tamże.

obecność odpowiednich trenerów. Rzeczywiste etapy procedur i konkretne wymagania dotyczące na przykład trenerów różnią się w zależności od kraju¹⁸.

Udział szkół zawodowych w całym szkoleniu wynosi od 20% do 40%. Do szkoły zawodowej uczęszcza się zazwyczaj przez 1 do 2 dni w tygodniu, w niektórych przypadkach również w formie bloków przez kilka tygodni¹⁹.

Poniższa tabela prezentuje zestawienie informacji o strukturze programów nauki zawodów w Austrii, Niemczech i Szwajcarii.

Tabela 3. Struktura programów nauki zawodów w Austrii, Niemczech i Szwajcarii

	Austria	Niemcy	Szwajcaria
Wstępne wymagania dla kształcenia dualnego	Podpisana umowa na praktyki zawodowe z firmą i 9 lat nauki. Umowa szkoleniowa jest rejestrowana przez biuro praktyk zawodowych regionalnej Izby Gospodarczej.	Podpisana umowa na praktyki zawodowe z firmą. Nie jest wymagane świadectwo ukończenia szkoły. Umowa szkoleniowa jest potwierdzana i rejestrowana przez odpowiednią organizację (zazwyczaj izbę gospodarczą).	Podpisana umowa na praktyki zawodowe z firmą. Nie jest wymagane świadectwo ukończenia szkoły. Umowa szkoleniowa jest potwierdzana przez biuro do spraw VET w odpowiednim kantonie.
Czas trwania	2-4 lata	1-3.5 roku	2-4 lata
Model dualny	Alternatywnie (1-2 dni w szkole i 3-4 dni w firmie) lub inna organizacja (6-8 tygodni zblokowanego kursu)	Alternatywnie (1-2 dni w szkole i 3-4 dni w firmie) lub inna organizacja (6-8 tygodni zblokowanego kursu)	Elastycznie: (1) Alternatywnie (1-4 dni w szkole i 4-1 dni w firmie) (2) jeden pełen rok w szkole połączeniu z praktyką w firmie w kolejnych latach
Problemy wejścia do systemu dualnego	Brak danych. Wejście do system dualnego nie jest problemem.	Na początku uczniowie bez umowy szkoleniowej mogą być włączeni do systemu integracji lub okresu przejściowego systemu (26% uczniów VET).	Na początku uczniowie bez umowy szkoleniowej mogą być włączeni do okresu przejściowego (12.6 % uczniów VET).
Zawody	220	330	230

¹⁸ tamże.

¹⁹ tamże.

Status uczniów w firmach i wynagrodzenie	Zgodnie z układem zbiorowym pracy dla robotników wykwalifikowanych do 80% wynagrodzenia.	Umowa szkoleniowa zgodnie z układem zbiorowym pracy dla robotników wykwalifikowanych (średnio 62,1% wynagrodzenia).	Umowa szkoleniowa. W trzyletnim programie średnio 50% wynagrodzenia robotnika wykwalifikowanego. W czteroletnim programie średnio 46% wynagrodzenia robotnika wykwalifikowanego.
Odsetek uczniów, którzy otrzymali umowę szkoleniową	Brak danych	60—70 %	87,6%
Prawodawstwo	Ustawa o Szkolnictwie zawodowym z 1969 roku. Ostatnia wersja z 2011 roku. Federalne przepisy dotyczące edukacji (w tym szkół zawodowych). Ustawa o organizacji szkół.	Ustawa o szkolnictwie zawodowym z 1969 roku zmieniona w 2005 roku; Kodeks Rzemiosła 1953, zmieniony w 2004. Dodatkowe przepisy dla sektorów specjalnych (np. zdrowia i opieki); federalne przepisy dotyczące edukacji, przepisy dotyczące edukacji w krajach związkowych	Ustawa o Szkolnictwie zawodowym z 1930 roku zmieniona w 1963, 1982, 2002
Organizacje na poziomie krajowym	Federalne Ministerstwo Nauki, Badań i Gospodarki (oraz inne ministerstwa właściwe); Ministerstwo Edukacji i Spraw Kobiet dla szkół zawodowych	Federalny Instytut ds. Kształcenia Zawodowego (BIBB) dla przedsiębiorstw w imieniu ministerstw federalnych; Stała Konferencja Ministrów Edukacji i Kultury oraz 16 krajowych ministerstw ds. szkół.	Krajowy Sekretariat ds. Edukacji, Badań i Innowacji (SBFI)
Organizacje na poziomie regionalnym	Regionalne Izby Gospodarcze, Biura ds. Praktyk.	79 izb przemysłu i handlu, 53 izby rzemiosła, 7 izb rolniczych (oraz inne np. zdrowia i opieki)	26 kantonalne biura VET wspomagane przez Szwajcarski Federalny Instytut Szkolnictwa Zawodowego i Szkoleń.
Reprezentacja przemysłu	Regulacje dotyczące szkoleń są negocjowane pomiędzy partnerami społecznymi w Federalnej Radzie Doradczej. Administracja i odpowiednie organizacje: izby gospodarcze działają jako instytucje pośredniczące.	Przedstawiciele przemysłu (partnerzy społeczni) opracowują, monitorowani przez BIBB, nowe profile zawodowe i regulacje dotyczące szkoleń. Na poziomie lokalnym pracodawcy	Krajowe, kantonalne organizacje pracodawców oraz organizacje pracowników są zobowiązane przez przepisy prawa do współpracy na każdym poziomie (zwłaszcza stowarzyszenia zawodowe)

		reprezentowani przez izby.	
Finansowanie	Koszty szkolenia finansowane są przez przedsiębiorstwa (możliwe subsydiowanie); szkoły zawodowe finansowane ze środków publicznych (federalnych i landów)	Koszty szkoleń finansowane przez przedsiębiorstwa (25,6 miliarda euro brutto, 7.77 miliarda euro netto); szkoły zawodowe finansowane ze środków publicznych (federalne – 0,65 miliarda euro, landy – 2,8 miliarda euro)	Koszty szkoleń finansowane przez przedsiębiorstwa (5,8 miliarda euro brutto, 0,5 miliarda euro netto); szkoły zawodowe finansowane ze środków publicznych (krajowych – 0,74 miliarda euro, kantony – 2,2 miliarda euro)

Źródło: Bauer W., Gessler M., *Dual Vocational Education and Training Systems in Europe: Lessons learned from Austria, Germany and Switzerland*, w: *Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development*, 2016

2.2.2 Liechtenstein

Mały kraj, jakim jest Liechtenstein ma zawsze ograniczone możliwości stworzenia systemu zróżnicowanych opcji edukacyjnych na różnych poziomach i w ramach różnych ścieżek kształcenia. W Liechtensteinie oznacza to, że obszar edukacji ogólnej jest rzeczywiście bardzo dobrze zagospodarowany przez krajowe instytucje edukacyjne. Jednocześnie edukacja zawodowa praktycznie całkowicie odbywa się w Szwajcarii. Jednym z podstawowych wyzwań dla krajowej polityki edukacyjnej jest zatem intensywna współpraca ze Szwajcarią w celu stworzenia warunków pozwalających na realizację potrzeb edukacyjnych młodzieży, obywateli Liechtensteinu. Dzięki ścisłej współpracy z krajami sąsiadującymi z Liechtensteinem - Szwajcarią i Austrią - dąży się do zapewnienia szeregu wysokiej jakości opcji we wszystkich dziedzinach edukacji.

Dzięki tym działaniom – ale także dzięki praktycznemu szkoleniu w przedsiębiorstwach oraz wykorzystaniu dodatkowych kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy poprzez zatrudnianie specjalistów z zagranicy – system kształcenia zawodowego jest funkcjonalny oraz dopasowany do potrzeb.

Podobnie jak w krajach sąsiednich, również w Liechtensteinie kształcenie i szkolenie wykwalifikowanych praktykantów zawodowych na zasadzie dualnej stanowi trzon krajowego systemu kształcenia zawodowego i w decydujący sposób przyczynia się do zagwarantowania konkurencyjności lokalnych przedsiębiorstw. System ten opiera się na interakcji między praktycznym szkoleniem w miejscu pracy a lekcjami szkolnymi, które mają bardziej teoretyczny charakter.

W zależności od dziedziny, wstępne szkolenie zawodowe trwa do czterech lat. Oprócz specjalistycznego szkolenia w miejscu pracy, praktykanci i stażyści uczęszczają do szkoły zawodowej przez jeden lub dwa dni w tygodniu. Pod koniec praktyk, praktykanci muszą zdać egzamin końcowy, aby uzyskać świadectwo umiejętności (Foehigkeitszeugnis). Następnie mogą kontynuować edukację, aby rozpocząć nową karierę: od zdawania zaawansowanych egzaminów w celu uzyskania dyplomu mistrza rzemiosła (Meisterbrief) po kursy dyplomowe w zawodowych szkołach wyższych (Fachhochschulen) lub na uczelniach technicznych.

Najwięcej praktyk zawodowych odnotowano w przemyśle metalowym i maszynowym. W roku kalendarzowym 2022 353 praktykantów zdało egzamin kończący praktykę zawodową w Liechtensteinie. 329 praktykantów zdało końcowy egzamin czeladniczy. Spośród 329 absolwentów praktyk zawodowych 133 to kobiety, a 196 to mężczyźni.

Najwięcej egzaminów kończących praktykę zawodową zdano w przemyśle metalowym i maszynowym (104), a następnie w zawodach związanych z organizacją, administracją i biurem (67 praktykantów). W zawodach technicznych i związanych z opieką medyczną odnotowano odpowiednio 29 i 24 absolwentów. W każdym z pozostałych obszarów szkoleniowych ukończono mniej niż 20 praktyk zawodowych.

Koszty ponoszone rocznie przez cały sektor VET w Liechtensteinie są trudne do oszacowania²⁰. Wynika to głównie z faktu, że finansowanie systemu VET odbywa się za pośrednictwem różnych organów wspierających. Większość państwowych wydatków na kształcenie i szkolenie zawodowe jest przeznaczana na:

- czesne w szkołach zawodowych i innych placówkach kształcenia zawodowego, w tym instytucjach w sektorze wyższego szkolnictwa zawodowego w Liechtensteinie;
- w sektorze wyższego szkolnictwa zawodowego w Liechtensteinie i Szwajcarii;
- zarządzanie i organizację kształcenia i szkolenia zawodowego;
- prowadzenie kursów w ramach podstawowego kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie krajowym;
- organizację kursów dla osób odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach;
- stypendia dla uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wyższego kształcenia i szkolenia zawodowego.

W Liechtensteinie nie opracowano konkretnych danych dotyczących kosztów netto lub korzyści netto dla uczących się.

System szkół ogólnokształcących i zawodowych rozwinął się praktycznie niezależnie od siebie. Jak wspomniano wyżej ten ostatni w dużej mierze koncentruje się na systemie kształcenia

²⁰ Referencing report for the Principality of Liechtenstein (NQFL) <https://www.nqfl.li/?page=2296&lan=en>

zawodowego w Szwajcarii. Urząd ds. Edukacji Zawodowej współpracuje z około 30 szwajcarskimi szkołami zawodowymi i centrami szkoleniowymi. Ponieważ Liechtenstein nie jest w stanie objąć szkoleniami wszystkich zawodów wykonywanych w kraju, rozporządzenie rządu z 1977 r. automatycznie akceptuje wszystkie przepisy szkoleniowe przyjęte w Szwajcarii. Ogólnie rzecz biorąc, szkolenie zawodowe odpowiada systemowi dualnemu praktykowanemu przez niemieckojęzycznych sąsiadów.

Oprócz praktycznego szkolenia w firmie, praktykant zazwyczaj uczęszcza do szkoły zawodowej przez 2 dni w tygodniu. Obecnie w Liechtensteinie można również mówić o systemie "trójstronnym", ponieważ szkolenia są dostępne także w specjalnych placówkach, prowadzonych przez grupy przedsiębiorstw lub stowarzyszenia zawodowe, które oferują szereg regularnych lub dodatkowych kursów. Szkolenie trwa zwykle 3 lub 4 lata, a egzaminy końcowe odbywają się w Szwajcarii. Urząd ds. Edukacji Zawodowej rejestruje i pośredniczy w praktykach zawodowych, nadzorując szkoły zawodowe i uczestniczące firmy.

Oprócz regularnego programu wstępnego szkolenia zawodowego istnieje 2-letni program prowadzący do uzyskania kwalifikacji cząstkowych (Anlehre). Jest on formą mniej wymagającego programu, który kończy się egzaminem praktycznym, ale nie egzaminem końcowym w szkole zawodowej. Istnieje również tzw. praktyka wstępna dla młodych obcokrajowców w formie regularnej pracy w firmie przez 1 rok.

Około 750 autoryzowanych firm z Liechtensteinu szkoli około 1000 stażystów w ponad 100 zawodach. Firmy te są autoryzowane przez Urząd ds. Edukacji Zawodowej. 50% praktykantów pracuje w handlu i rzemiośle, 30% w usługach, a 20% w przemyśle. Około 28% stażystów w firmach w Liechtensteinie to osoby dojeżdżające do pracy ze Szwajcarii (niektórzy również z Vorarlbergu w Austrii). Niektórzy młodzi ludzie z Liechtensteinu praktykują w firmach w Szwajcarii. Ponieważ Liechtenstein nie ma własnych szkół zawodowych, większość (70%) uczęszcza do Międzypaństwowego Centrum Kształcenia Zawodowego w Buchs w Szwajcarii, pozostali uczęszczają do innych szkół zawodowych w Szwajcarii.

2.2.3 Szwajcaria²¹

Szkolnictwo na poziomie średnim dzieli się na trzy podstawowe sektory: licea, gimnazja profilowane (Fachmittelschulen) i kształcenie zawodowe z kwalifikacją wstępu na uczelnię zawodową (Berufsmatura).

²¹ Na podstawie Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland*, Comparative Expert Study, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016

Mniej więcej dwie trzecie młodych ludzi kończy zasadnicze kształcenie zawodowe w jednym z 250 zawodów. Szkoły są utrzymywane albo przez kantony, albo przez organizacje komercyjne. Kantony nadzorują zasadniczą edukację zawodową w przedsiębiorstwach i szkołach. Po ukończeniu obowiązkowej nauki szkolnej młodzi ludzie mogą rozpocząć naukę zawodową w ramach umowy o praktykę w firmie. Zasadnicze kształcenie zawodowe trwa 2, 3 lub 4 lata. Odbywa się w trzech różnych miejscach: po pierwsze w samej firmie, w stowarzyszeniu przedsiębiorstw szkolących, w warsztatach firmowych, po drugie, w specjalistycznych szkołach zawodowych i po trzecie na kursach zewnętrznych. Po dwuletnim szkoleniu podstawowym młodzi ludzie otrzymują federalne świadectwo kwalifikacji zawodowych. Trwające od 3 do 4 lat kursy szkoleniowe zakończone są egzaminem praktycznym i uzyskaniem federalnego certyfikatu kompetencji zawodowych. Można to rozszerzyć o uzupełniające kształcenie ogólne aż do matury zawodowej, które może przebiegać równoległe z zasadniczym kształceniem zawodowym. Matura zawodowa jest warunkiem przyjęcia na uczelnię nauk stosowanych. W ciągu kilku lat od jej wprowadzenia w połowie lat 90. maturę zawodową zdaje blisko 14% uczniów. Maturę zawodową można zdawać na jednej z sześciu ścieżek – technicznej, handlowej, projektowej, przemysłowej, przyrodniczej i zdrowotnej/socjalnej.

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (berufliche Grundbildung) może być organizowane w firmach lub w szkołach. Obie formy prowadzą do uzyskania tych samych kwalifikacji, w oparciu o te same procedury kwalifikacyjne. Dominującą formą jest kształcenie i szkolenie zawodowe organizowane w przedsiębiorstwach. Odbywa się ono w firmie, w szkole VET (Berufsfachschule) i na kursach branżowych (überbetriebliche Kurse). Te ostatnie uczą podstawowych umiejętności praktycznych i zazwyczaj odbywają się w ośrodkach organizacji zawodowych. Część szkolenia w firmie obejmuje od 60% do 80% całego szkolenia, podczas gdy część w szkole obejmuje od 20% do 40%. Około 90% wszystkich kwalifikacji uzyskuje się w ramach szkoleń organizowanych w firmach, przy czym liczba ta jest wyższa w niemieckojęzycznej Szwajcarii i niższa we francuskojęzycznej Szwajcarii i Ticino.

Koszty części szkolenia realizowanej w przedsiębiorstwie są zasadniczo ponoszone przez firmy, a tutaj uczniowie przyczyniają się do finansowania poprzez swoją efektywną pracę, tak więc w około dwóch trzecich wszystkich przypadków firma uzyskuje dodatkowy dochód podczas szkolenia. Ponadto w branżach i kantonach, w których istnieją fundusze VPET, mają one również niewielki udział w kosztach. Ich zadania obejmują pokrycie kosztów kursów dla trenerów praktyk zawodowych, finansowanie początkowe sieci firm przyjmujących oraz działania mające na celu zachęcenie firm/branż do szkolenia praktykantów.

Wydatki ponoszone przez firmy stanowią około 43% wszystkich wydatków na kształcenie i szkolenie zawodowe.

Wymogiem dla szkoleń w firmach jest akredytacja VET (Bildungsbewilligung). Kantonalne biuro VET jest odpowiedzialne za procedurę akredytacji. W zależności od kantonu, akredytacja VET jest przyznawana po przedłożeniu dokumentów lub po wizycie w firmie inspektorów z biura VET. Trenerzy praktyk zawodowych muszą ukończyć kurs dla trenerów praktyk zawodowych.

Udział godzin szkolnych w kształceniu dualnym wynosi od 20% do 40%, w zależności od praktyki, przeciętnie 1 do 2 dni w tygodniu, w wyjątkowych przypadkach w formie blokowej. System kształcenia i szkolenia zawodowego w Szwajcarii ma przejrzystą strukturę i można go różnicować na różnych poziomach:

1. opcje przejściowe

Opcje przejścia (poziom 0): Programy te są przeznaczone dla osób, „które nie mogły natychmiast przejść do poziomu szkoły średniej II stopnia. Opcje takie obejmują szkolenie praktyczne i praktyki poprzedzające praktykę zawodową i zazwyczaj mają na celu przygotowanie młodych ludzi do zapisania się do programów kształcenia i szkolenia zawodowego”.

2. dwuletnie programy VET dla federalnego kształcenia i szkolenia zawodowego

Dwuletnie programy VET dla federalnego VET (poziom 1): Program ten przygotowuje osoby do wykonywania konkretnych, ale prostych zawodów. Te krótsze programy są specjalnie zaprojektowane dla osób z bardziej praktycznymi umiejętnościami. Praktykanci, którzy ukończą ten program, mogą kontynuować naukę na następnym poziomie. Zdobyte kompetencje są uznawane, dzięki czemu te dwa lata nie zostaną zmarnowane, jeśli student będzie chciał kontynuować naukę na wyższym poziomie.

3. trzyletnie lub czteroletnie programy VET dla Federalny Dyplom VET

Trzyletnie lub czteroletnie programy VET umożliwiające uzyskanie federalnego dyplomu VET (poziom 2): Program ten przygotowuje osoby do wykonywania specyficznych i złożonych zawodów. Praktykanci w ramach tego programu mogą zdobyć federalny dyplom VET i dodatkową federalną maturę zawodową

4. Federalna Matura Zawodowa oraz Federal Vocational Baccalaureate (poziom 3)

Praktykanci zapisani do trzyletniego lub czteroletniego programu VET w celu uzyskania federalnego dyplomu VET mają możliwość uczestniczenia w kursach przygotowawczych obejmujących przedmioty kształcenia ogólnego do egzaminu Federal Vocational Baccalaureate. Federal Vocational Baccalaureate oferuje możliwość kontynuowania nauki na

uniwersytecie studiów stosowanych. Studenci mają również możliwość przystąpienia do egzaminu uniwersyteckiego

5. Uniwersytecki Test Umiejętności (SERI, 2016, s. 7).

Test (UAT). Uniwersytecki test umiejętności (poziom 4): Praktykanci posiadający federalną maturę zawodową mogą przygotować się do kolejnego egzaminu, uniwersyteckiego testu umiejętności. Po zdaniu tego egzaminu praktykanci mają możliwość zapisania się na uniwersytet kantonalny lub federalny instytut technologiczny.

Na różnych poziomach system jest otwarty i zapewnia łatwy dostęp i połączenie ze szkolnictwem wyższym na uniwersytetach. Niemniej jednak 12,4% uczniów nie jest w stanie po ukończeniu szkoły średniej I stopnia zdobyć umowy o praktykę zawodową i tym samym skorzystać z alternatywnych możliwości. Oznacza to również, że 87,6% studentów udaje się zdobyć umowę o praktykę zawodową. Po ukończeniu gimnazjów 26,5% kontynuuje naukę w szkole maturalnej lub szkole specjalistycznej na poziomie ponadgimnazjalnym (SERI, 2016, s. 11). Praktykanci otrzymują wynagrodzenie od początku swoich programów. Wynagrodzenia szwajcarskich praktykantów są niższe niż te przyznawane w Niemczech. Średnio wynagrodzenie praktykanta w programie trzyletnim wynosi 50% wynagrodzenia pracownika wykwalifikowanego; w przypadku praktykantów w programie czteroletnim wynagrodzenie wynosi 46% (Muehlemann i Wolter, 2014, s. 13).

Obowiązki są jasno określone dla trzech zaangażowanych interesariuszy: konfederacji, organizacji zawodowych i kantonów (SERI, 2016, s. 8-9). Konfederacja jest odpowiedzialna za zarządzanie strategiczne i rozwój, a jej zadaniem jest:

- Zapewnienie jakości i dalszy rozwój szwajcarskiego systemu kształcenia zawodowego,
- Porównywalność i przejrzystość kursów w całej Szwajcarii,
- Uchwalenie około 230 rozporządzeń w zakresie kształcenia zawodowego,
- Uznawanie kursów szkoleniowych dla nauczycieli, trenerów, instruktorów i egzaminatorów w sektorach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz edukacji zawodowej, a także kursów szkoleniowych dla doradców zawodowych, edukacyjnych i zawodowych,
- Uznawanie kwalifikacji uzyskanych za granicą,
- Płatność jednej czwartej wydatków sektora publicznego na system kształcenia zawodowego,
- Promocja innowacyjności i wsparcie konkretnych działań w interesie publicznym (SERI, 2016, s. 8).

Organizacje zawodowe są odpowiedzialne za treści szkoleniowe i praktyki zawodowe, a ich zadaniem jest:

- Ustalanie treści szkoleniowych programów kształcenia zawodowego,

- Ustanowienie krajowych procedur kwalifikacyjnych dla programów kształcenia zawodowego,
- Tworzenie miejsc praktyk zawodowych,
- Opracowywanie nowych kursów szkoleniowych,
- Organizowanie kursów branżowych,
- Zarządzanie funduszami kształcenia zawodowego (SERI, 2016, s. 9).

Kantony są odpowiedzialne za wdrażanie i nadzór, a ich zadaniem jest:

- Wdrażanie federalnej ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym (VPETA),
- Nadzór nad praktykami zawodowymi i szkołami zawodowymi,
- Świadczenie usług poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i zawodowego,
- Tworzenie opcji przygotowujących młodych ludzi do zapisów do programów kształcenia zawodowego,
- Wydawanie zezwoleń upoważniających firmy przyjmujące do przyjmowania praktykantów i/lub stażystów,
- Marketing praktyk zawodowych,
- Zapewnienie szkoleń dla trenerów praktyk zawodowych w firmach przyjmujących (SERI, 2016, s. 8).

Trzy miejsca kształcenia i szkolenia, czyli firmy, szkoły zawodowe i międzyfirmowe kursy szkoleniowe, to jedna z głównych cech charakterystycznych **szwajcarskiego** dualnego (a raczej potrójnego) systemu kształcenia zawodowego. W swojej głównej formie praktyki zawodowe łączą 3 –4 dni w tygodniu szkolenia i pracy w firmie prywatnej lub publicznej z 1–2 dniami w tygodniu nauki w szkole zawodowej i dodatkowymi szkoleniami międzyzakładowymi. Oprócz tej głównej formy rozwinęły się inne formy organizacyjne. Obejmują one na przykład pierwszy rok całkowicie oparty na szkole, z większym udziałem zajęć praktycznych w kolejnych latach stażu (np. w zakresie informatyki lub projektowania i produkcji mediów) lub stopniowe zmniejszanie liczby dni szkolnych i lekcji w trakcie stażu (np. dla pracowników handlowych). W jeszcze innym formacie zadania szkoleniowe nie są ograniczone do jednej firmy szkoleniowej, ale raczej są wspólne dla sieci kilku firm prowadzących uzupełniającą się działalność. Jednak wszystkie formy organizacyjne opierają się na przedsiębiorstwach, szkołach zawodowych i międzyzakładowych kursach szkoleniowych jako placówkach edukacyjnych i szkoleniowych.

Firmy szkolące są odpowiedzialne za rekrutację i selekcję praktykantów oraz za szkolenie praktyczne podczas stażu. Procedury selekcji oraz ustalanie priorytetów i kryteriów selekcji leżą po stronie firm. Większość firm wybiera swoich praktykantów na podstawie rozmowy

kwalifikacyjnej, ogólnego wrażenia, jakie wywierają podczas krótkiego okresu szkolenia przed praktyką i/lub wyników testu wstępnego (Imdorf, 2007b; Stalder, 2000). Podczas stażu trener jest odpowiedzialny za dopilnowanie, aby praktykant nabył umiejętności i kompetencje niezbędne w konkretnej karierze zawodowej. Ponieważ osoba ucząca się uczestniczy w codziennych sytuacjach zawodowych, szkolenie jest osadzone w procesie produkcyjnym i środowisku pracy w firmie. Uczenie się i ćwiczenie umiejętności odbywa się pod okiem trenera praktyk zawodowych lub doświadczonego kolegi-pracownika, co umożliwia praktykantowi powolny rozwój z roli nowicjusza do roli eksperta.

Warunki przyjęć dla trenerów przygotowania zawodowego są uregulowane w rozporządzeniu federalnym. Osoby prowadzące praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach (trenerzy zawodowi) muszą posiadać kwalifikacje i wiedzę w swojej dziedzinie zawodowej. Posiadają odpowiedni federalny certyfikat kształcenia zawodowego, mają co najmniej dwa lata odpowiedniego doświadczenia zawodowego i muszą zdobyć podstawowe kwalifikacje pedagogiczne w ramach specjalistycznych kursów dla trenerów przygotowania zawodowego.

Firma szkoleniowa i praktykant regulują swoje stosunki pracy na podstawie umowy o praktykę, która jest ograniczona do czasu szkolenia i jest podpisana na początku praktyk. Jest to umowa o pracę, która określa formę i czas trwania stażu, wynagrodzenie, godziny pracy i urlopy. Umowa oraz wszelkie jej zmiany muszą zostać zatwierdzone przez władze kantonu. Może zostać przedterminowo rozwiązana jedynie z nadzwyczajnych powodów przez praktykanta lub pracodawcę. Szkoły zawodowe, choć są ważnymi interesariuszami w kształceniu zawodowym, nie są uwzględniane jako partnerzy umowy i mogą jedynie doradzać w sprawie zmiany lub rozwiązania umowy.

Szkoły zawodowe uzupełniają i poszerzają kształcenie praktyczne firm, przekazując wiedzę teoretyczną z zakresu zawodu, przedmiotów ogólnych i wychowania fizycznego. Jednakże od dawna ustalony podział pomiędzy kształceniem (formalnym) w szkole i kształceniem (nieformalnym) w przedsiębiorstwie nie jest już tak wyraźny, ponieważ oba ośrodki kształcenia zajmują się zarówno zagadnieniami teoretycznymi, jak i praktycznymi, a współpraca między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami została wzmocniona. Ogólnie rzecz biorąc, kształcenie szkolne w szkołach zawodowych zyskało na znaczeniu ze względu na rosnące wymagania intelektualne i zapotrzebowanie na wiedzę teoretyczną w wielu zawodach, a także ze względu na ściślejsze powiązanie pomiędzy początkowym kształceniem i szkoleniem zawodowym a kształceniem na poziomie wyższym (Gonon, 2005). Warunki przyjęć dla nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego są uregulowane w rozporządzeniu federalnym. Nauczyciele odpowiedzialni za przedmioty specyficzne dla danego zawodu

posiadają wykształcenie wyższe oraz muszą posiadać dodatkowe kwalifikacje pedagogiczne. Nauczyciele przedmiotów kształcenia ogólnego muszą posiadać uprawnienia do nauczania w szkole obowiązkowej lub świadectwo nauczyciela liceum oraz – w obu przypadkach – dodatkowe kwalifikacje pedagogiczne. Również osoby posiadające wykształcenie wyższe mogą prowadzić zajęcia ogólnokształcące po uzyskaniu dodatkowej kwalifikacji pedagogicznej. Wreszcie, nauczyciele przedmiotów matury zawodowej muszą posiadać świadectwo nauczania na poziomie szkoły średniej II stopnia, które obejmuje dyplom przedmiotowy i wykształcenie pedagogiczne na poziomie wyższym oraz sześciomiesięczne doświadczenie zawodowe.

Międzyfirmowe kursy szkoleniowe wprowadzające, które często odbywają się w regionalnym centrum organizacji zawodowej, uzupełniają zarówno praktyczne, jak i teoretyczne elementy kształcenia i szkolenia zawodowego. Nacisk położony jest na praktyczną naukę i instruktaż związany z pracą. Umożliwia praktykantom zapoznanie się i eksperymentowanie z bardziej złożonymi zadaniami bez presji „prawdziwych” codziennych procesów produkcyjnych w firmie szkoleniowej. Trenerzy uczestniczący w kursach międzyfirmowych muszą posiadać wyższe wykształcenie zawodowe lub równoważny dyplom w dziedzinie, której uczą. Muszą posiadać co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe i ukończyć program szkoleniowy dla specjalistów kształcenia zawodowego.

Oprócz obowiązków związanych ze szkoleniem i edukacją, pomiędzy partnerami kształcenia zawodowego dzielone są także wydatki na wstępne kształcenie zawodowe. Firmy ponoszą koszty szkolenia praktycznego (miejsca pracy i nadzoru), miesięcznego wynagrodzenia praktykantów, koszty selekcji praktykantów oraz udział w kosztach kursów międzyfirmowych. Praktykanci wnoszą swój wkład poprzez swoją efektywną pracę w firmie szkolącej. Sektor publiczny pokrywa koszty edukacji w szkołach zawodowych, poradnictwa i wsparcia zawodowego, a także ogólnego zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie krajowym i kantonowym. Badania wskazują, że wydajność produkcyjna praktykantów przewyższa średnio koszty brutto firm szkolących (Wolter i Schweri, 2003).

2.2.4 Niemcy²²

Kształcenie zawodowe, jako droga do zdobycia pierwszych kwalifikacji zawodowych, stanowi obok szkół ogólnokształcących i uczelni wyższych stosunkowo niezależny sektor systemu edukacji. Od 1964 roku zorganizowane jest w tzw. systemie dualnym, który charakteryzuje się praktycznym kształceniem zawodowym w formie praktyk zawodowych z towarzyszącym nauczaniem w szkołach zawodowych w pełnym wymiarze godzin, natomiast podstawowe kształcenie tradycyjnie odbywa się w środowisku pracy i w szkole. System dualny to w istocie współpraca dwóch „miejsc nauki” (szkoły zawodowej i nauczania stanowiskowego). Szkolenie trwa zwykle 3 lata. Praktykanci otrzymują od pracodawcy miesięczne wynagrodzenie. Nauka w szkole zawodowej trwa 1-2 dni w tygodniu i czasem odbywa się dzień po dniu.

Programy nauczania zawierają część ogólnoedukacyjną (język niemiecki, nauki społeczne, sport i religia), która stanowi około 40% liczby godzin nauczania, oraz część przedmiotową, która składa się głównie z teorii związanej z wybranym zawodem. Największą grupę wśród szkoleń zawodowych stanowią kursy stacjonarne dla konkretnych zawodów.

Zasadniczo warunkiem przyjęcia do każdej szkoły zawodowej jest świadectwo ukończenia szkoły podstawowej (Hauptschule). Kształcenie trwa zwykle 1, 2 lub 3 lata, a certyfikaty i kwalifikacje uzyskane na zakończenie kursów mogą służyć albo jako kwalifikacja wstępna do dalszej edukacji, albo jako kwalifikacja w danej branży. Ponad jedna czwarta szkół zawodowych jest prowadzona przez podmioty prywatne.

Dualne kształcenie i szkolenie zawodowe odbywa się w firmie i w szkole zawodowej w niepełnym wymiarze godzin, przy czym część w firmie stanowi około 60% do 80%, a szkolenie w szkole od 20% do 40%. Około 90% wszystkich programów dualnego kształcenia i szkolenia zawodowego ma formę opartą na przedsiębiorstwie.

Przedsiębiorstwa ponoszą koszty części szkolenia związanej z przedsiębiorstwem. Kraje związkowe/gminy są odpowiedzialne za finansowanie szkół zawodowych. Przydatność firmy jest oceniana przez właściwą Izbę Przemysłowo-Handlową (IHK) lub Izbę Rzemieślniczą i Małych Przedsiębiorstw (HWK). Zgodnie z BBiG, tylko te firmy, które dysponują odpowiednimi ludźmi i wiedzą, mogą szkolić praktykantów. Firmy szkolące muszą być

²² Na podstawie: Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland*, Comparative Expert Study, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016.

wyposażone w taki sposób, aby możliwe było nauczanie umiejętności/wiedzy/doświadczenia określonych w rozporządzeniu dotyczącym szkoleń. Urządzenia techniczne i narzędzia nie muszą być najnowszymi modelami, ale muszą być aktualne. Jeśli organizator szkolenia (właściciel firmy, przedsiębiorca) nie jest odpowiedni dla danego tematu lub sam nie przeprowadza szkolenia, należy wyznaczyć trenera.

Udział godzin szkolnych w kształceniu dualnym wynosi od 20% do 40% w zależności od zawodu, przeciętnie 1 do 2 dni w tygodniu lub w formie blokowej przez kilka tygodni. Dwie trzecie szkolenia w szkole poświęcone jest nauczaniu specjalistycznemu, a jedna trzecia kształceniu ogólnemu. Powszechne są spotkania koordynacyjne między firmami i szkołami w celu optymalizacji organizacji szkoleń.

Według szacunków ekspertów, firmy szkolące ponoszą około 70% wszystkich kosztów szkoleń. Największą pozycją kosztów dla firm, wynoszącą prawie 90%, są koszty personelu związane ze szkoleniem. Obejmuje to również na przykład dodatek szkoleniowy dla stażystów. Badania wykazały, że w 2007 roku około 30% firm szkoleniowych wygenerowało zyski netto ze swojej działalności szkoleniowej.

Niemiecki model dualny obejmuje naprzemienne kursy szkolne (jeden do dwóch dni w tygodniu) i szkolenia w firmie (trzy do czterech dni w tygodniu). Czas trwania takich programów może wynosić od jednego do 3,5 roku i zależy od poziomu wiedzy i doświadczenia wymaganego w danym zawodzie. Standardowy czas trwania wynosi jednak 3 lata. Aby przystąpić do dualnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, nie jest wymagane świadectwo ukończenia szkoły. Zamiast tego wystarczy podpisana umowa o praktykę z firmą. Niemniej jednak jedynie 2,9% wszystkich nowych praktykantów nie posiada świadectwa ukończenia szkoły. Dla porównania, 26,2% wszystkich nowych praktykantów posiada już świadectwo ukończenia szkoły średniej (i tym samym kwalifikuje się do podjęcia studiów wyższych), a 70,9% posiada wykształcenie gimnazjalne (BIBB, 2016, s. 161).

W Niemczech istnieje około 330 zawodów wymagających dualnego kształcenia zawodowego regulowanych ustawą o kształceniu zawodowym z 1969 r., zaktualizowaną w 2005 r. (BMBF). Organem federalnym, który wspólnie z partnerami społecznymi opracowuje zasady kształcenia, jest Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego. Programy są zróżnicowane w zależności od wymagań pracy, jednak nie wszystkie zawody są regulowane przez ustawę o szkoleniu zawodowym lub Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego. Na przykład wszystkie zawody w sektorze opieki zdrowotnej regulowane są specjalnymi przepisami. Takie programy sektora opieki zdrowotnej również mają charakter dualny i wymagają połączenia

edukacji teoretycznej i praktycznej; jednakże pracodawca, który jest odpowiedzialny za kształcenie praktyczne, zazwyczaj również oferuje kształcenie teoretyczne w szkołach należących do organizacji branżowej. Sektor opieki zdrowotnej oferuje również roczne programy zawodowe (np. kursy asystentów pielęgniarstwa). Ustawa o szkoleniu zawodowym natomiast wymaga minimum dwuletniego szkolenia (BMBF, 2005, s. 5).

Praktykanci otrzymują wynagrodzenie od początku programu. Zasadniczo wynagrodzenie opiera się na układzie zbiorowym pracy w danej branży, ale zależy od kilku czynników, takich jak branża, wielkość firmy, zawód i lata spędzone w programie kształcenia zawodowego. Przeciętnie wynagrodzenie praktykanta wynosi 62,1% wynagrodzenia robotnika wykwalifikowanego (Muehlemann i Wolter, 2014, s. 13).

2.3 Sposoby budowania zaangażowania pracodawców w szkolenie zawodowe

Systemy szkoleniowe w różnych formach rozwinęły się historycznie i odpowiadają systemom politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturowym danego kraju. Biorąc to pod uwagę transfer doświadczeń z krajów o intensywnym zaangażowaniu sektora biznesowego jest uzależniony od wielu czynników i stanowi wymagający proces. W dyskusjach eksperckich panuje powszechna zgoda co do tego, że struktur instytucjonalnych, kultur szkoleniowych i praktyk nauczania występujących w krajach o wyraźnym dualnym systemie kształcenia nie można przenieść bezpośrednio do innych krajów (Euler 2013; Dell'Ambrogio 2015).

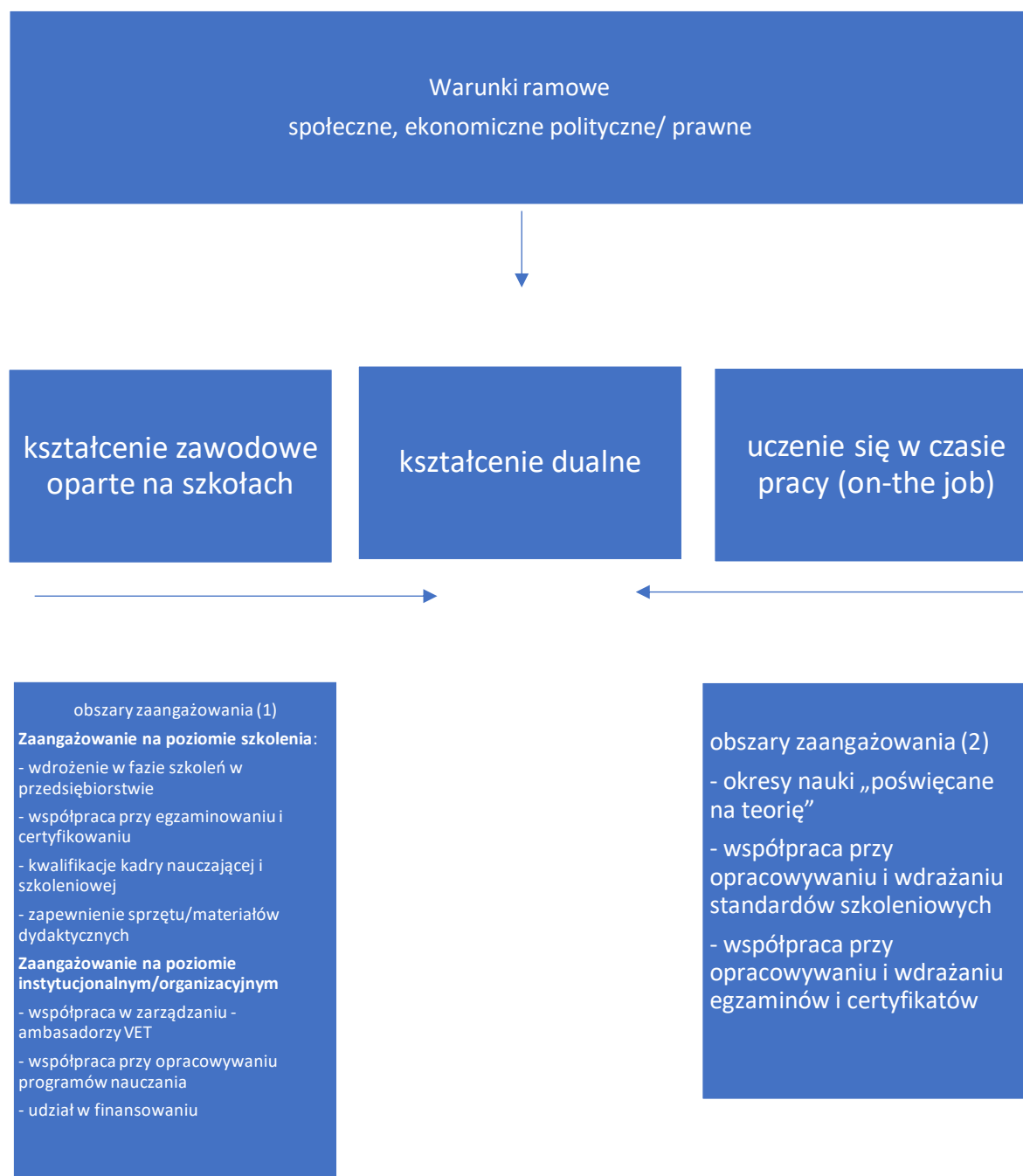
Interwencje na rzecz zwiększenia udziału sektora przedsiębiorstw w projektowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego są w zasadzie realizowane na dwóch poziomach²³:

- Pośrednio należy ustabilizować warunki ramowe, a jeśli to konieczne, dostosować je, na korzyść odpowiedniego zaangażowania przedsiębiorstw.
- Należy bezpośrednio przekonać firmy i organizacje parasolowe do większego zaangażowania w jeden lub więcej obszarów szkolenia. Kluczowym wyzwaniem jest tutaj zaprojektowanie komunikacji z sektorem biznesowym.

Łącząc te dwa poziomy, można połączyć strategie systemowe i selektywne w rozwoju VET w danym kraju. Oba obszary zainteresowania omówiono w kolejnych podrozdziałach.

²³ Euler D., *Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training*, Working Tool for Policy Dialogue and Project Design in Development Cooperation, Donor Committee for Dual Vocational Education and Training DC dVET, Zurich, 2018

Rysunek 3. Ramy odniesienia dotyczące angażowania podmiotów biznesowych w rozwój kształcenia dualnego



Źródło: Euler D., *Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training*, Working Tool for Policy Dialogue and Project Design in Development Cooperation, Donor Committee for Dual Vocational Education and Training DC dVET, Zurich, 2018

W przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego powiązanie między podmiotami publicznymi i sektora biznesowego nie jest zbyt silne. Zaufania nie można „zadekretować”, a należy raczej opierać się na konkretnych doświadczeniach i je utrzymywać. W tym celu trzeba stworzyć możliwości zdobycia odpowiedniego doświadczenia. Jedną z form są platformy dialogu pomiędzy państwem a sektorem prywatnym na tematy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

Finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego ma kluczowe znaczenie dla zwiększonego zaangażowania sektora przedsiębiorstw w kształcenie i szkolenie zawodowe. Z punktu widzenia sektora biznesowego zwiększone zaangażowanie oznacza, że potrzebny jest dodatkowy czas, a co za tym idzie – pieniądze. Jeżeli w danym kraju oświatę – a co za tym idzie – finansowanie oświaty – postrzega się jako zadanie państwa, pojawia się pytanie, w jaki sposób powstałe z tego tytułu wydatki sektora przedsiębiorstw są pokrywane formami finansowania państwa. Ponadto przedsiębiorstwa obawiają się, że ich wysiłki szkoleniowe mogą być nieopłacalne, ponieważ wyszkoleni wykwalifikowani pracownicy są odciągani przez firmy, które nie są zaangażowane w szkolenia.

W krajach takich jak Austria, Niemcy, Liechtenstein i Szwajcaria firmy oferujące kształcenie i szkolenie zawodowe ponoszą czasami znaczne koszty szkoleń i przeciwstawiają je korzyściom. Wydatki bezpośrednie obejmują takie pozycje, jak dodatki szkoleniowe, materiały dydaktyczne i ewentualnie odzież roboczą. Ponadto istnieją wydatki pośrednie, takie jak koszty personelu dla personelu szkoleniowego i koszty zapewnienia miejsc pracy. Jest to równoważone czynnikami korzyści, takimi jak zyski z produktywniej pracy wykonanej podczas szkolenia. Uwzględnienie dalszych czynników korzyści zależy na przykład od tego, czy osoba ucząca się pozostanie w firmie po ukończeniu szkolenia i czy jej kwalifikacje będą rzeczywiście mogły zostać wykorzystane przez firmę. W tym kontekście przytacza się także czynniki tzw. „korzyści szansy”, które jednak swoją siłę perswazji czerpią nie tyle z wyraźnych danych liczbowych dotyczących wydajności, ile raczej z subiektywnie mniej lub bardziej cenionego znaczenia dla celów projektowania polityki personalnej. Szczegółowo jako potencjalne korzyści wynikające ze szkolenia dualnego wymienia się następujące czynniki: krótki czas i koszty wprowadzenia; niższe koszty rekrutacji personelu; unikanie błędnych spotkań; unikanie wydatków na rotację personelu; wyższa lojalność wobec firmy; lepsza atmosfera pracy; reputacja w regionie (wykazanie się odpowiedzialnością społeczną); lepsze zrozumienie kultury firmy i relacji ze strony absolwentów.

W krajach bez tej kultury firm finansujących szkolenia uwaga skupia się przede wszystkim na wydatkach, natomiast nie bierze się pod uwagę czynników korzyści, ponieważ są one trudniejsze do skwantyfikowania (GIZ 2018, 29). Na tym tle kształcenie i szkolenie zawodowe

początkowo wydaje się obciążeniem finansowym, które należy zrekompensować poprzez finansowanie państwowe.

Przedsiębiorstwa i sektor biznesowy rozważą potencjalne lub zintensyfikowane zaangażowanie w kształcenie i szkolenie zawodowe, w szczególności w oparciu o kryteria kosztów i korzyści. Na potrzeby procesu przekonania należy przygotować możliwe argumenty. Generalnie argumenty muszą być formułowane „prostym językiem biznesowym” (Gopaul 2013, 8) i kłaść nacisk na wykorzystanie potencjału, a nie na kompensowanie deficytów. Poniżej znajduje się lista argumentów, które można uwzględnić w tym procesie i dostosować do odpowiednich partnerów dyskusji:

- Argument kosztów i korzyści: Przez cały czas trwania szkolenia wydatki mogą zostać zrekompensowane produktywnymi osiągnięciami uczniów. Badania w Niemczech, Austrii i Szwajcarii (por. Schönfeld i in. 2016; Strupler i Wolter 2012; Moretti i in. 2017) wykazują zysk netto na koniec szkolenia w przypadku wielu zawodów.
- Argument dotyczący produktywności: Wykwalifikowani pracownicy przyczyniają się do wzrostu produktywności, jakości i wzrostu. Argument ten dominuje w sektorach o silnej lub rosnącej orientacji na konkurencję jakościową.
- Argument inwestycyjny: Kształcenie przyszłych wykwalifikowanych pracowników jest inwestycją w przyszłość firmy. Stanowi warunek konieczny zdrowego rozwoju gospodarczego i przewagi konkurencyjnej; prowadzi to do zwrotu z inwestycji w średnim okresie.
- Argument przesiewowy: W trakcie szkolenia potencjalni przyszli pracownicy mogą być monitorowani i oceniani pod kątem ich wyników, zanim zostaną zaakceptowani pracownicy, którzy się sprawdzili.
- Argument dotyczący trafności: Dzięki uczestnictwu w kształceniu i szkoleniu zawodowym sektor przedsiębiorstw może zwiększyć znaczenie szkoleń, a następnie pozyskać pracowników, którzy lepiej odpowiadają wymaganiom ekonomicznym.
- Argument dotyczący zatrzymania pracowników: Często trudno jest pozyskać na rynku pracy wykwalifikowanych i lojalnych pracowników. Podczas szkolenia firma poznaje nowych pracowników i może później zdecydować, kogo chce zatrudnić.
- Argument reputacji: Szkolenie może przyczynić się do pozytywnego wizerunku firmy lub sektora. Widoczne zaangażowanie w szkolenia może sprawić, że firma będzie postrzegana jako organizacja dbająca o jakość swojej kadry (a tym samym o poziom jej wydajności).
- Argument odpowiedzialności społecznej: Firma/sektor może prezentować się jako odpowiedzialna społecznie poprzez zaangażowanie w szkolenia i może pośrednio przyczynić się do dalszego wzmocnienia swojej marki.
- Argument stabilności: Poprzez udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym sektor przedsiębiorstw przyczynia się do zwiększenia stabilności społecznej i gospodarczej w kraju. Pośrednio sprzyja to możliwościom zakładania i rozwijania działalności gospodarczej.

Źródło: Euler D., *Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training, Working Tool for Policy Dialogue and Project Design in Development Cooperation*, Donor Committee for Dual Vocational Education and Training DC dVET, Zurich, 2018

Zarysowane argumenty można wykorzystać na dwa sposoby: z jednej strony można je proaktywnie wprowadzić do odpowiednich dyskusji. Z drugiej strony dają możliwe punkty odniesienia dla zastrzeżeń ze strony sektora biznesowego, które można podjąć i „odwrócić”.

W dualnych systemach kształcenia i szkolenia zawodowego państwo i pracodawcy współpracują w celu zaspokojenia potrzeb kraju w zakresie edukacji młodzieży i umiejętności zawodowych na rynku pracy. Systemy te są uważane za skuteczne narzędzia zmniejszania bezrobocia wśród młodych osób. Ponieważ jednak firmy korzystające z dualnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego wybierają praktykantów, nie każdy kandydat uzyskuje dostęp do szkolenia w firmie. W związku z tym rządy opracowują środki, które mają na celu uczynienie ich dualnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego bardziej włączającymi.

Szwajcaria

Promowanie włączania w szwajcarskim dualnym systemie kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi wyzwanie pod wieloma względami. W Szwajcarii system praktyk zawodowych jest tradycyjnie zdominowany przez małe i średnie przedsiębiorstwa (Gonon i Maurer, 2012), które mogą być mniej skłonne do pełnienia funkcji w zakresie polityki społecznej ze względu na mniejsze możliwości szkoleniowe (patrz Mohrenweiser, 2012) niż ich większe odpowiedniki. Ponadto Szwajcaria ma silną tradycję liberalną w zakresie zarządzania swoją ekonomią polityczną przy tradycyjnie silnym wpływie pracodawców (patrz Emmenegger, Trampusch i Graf, w przygotowaniu; Schmitter i Streeck, 1999). Około dwie trzecie szwajcarskiej młodzieży rozpoczyna naukę w kształceniu i szkoleniu zawodowym po ukończeniu szkoły obowiązkowej, a około 10% kończy naukę w ramach środków przejściowych (CSRE, 2014). Biorąc pod uwagę federalny charakter instytucji politycznych kraju, narzędzia włączające, można znaleźć zarówno na poziomie krajowym, jak i kantonalnym.

W Szwajcarii większość wysiłków zmierzających do bardziej włączającego dualnego kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa się poza systemem kształcenia i szkolenia zawodowego i wiąże się z ograniczonymi oczekiwaniami wobec firm. Brak jest zinstytucjonalizowanych na poziomie krajowym programów przygotowania zawodowego w przedsiębiorstwach, istnieje niewiele programów praktyk zawodowych objętych wsparciem (w niektórych kantonach), a dotacje dla firm zatrudniających młodzież znajdującą się w niekorzystnej sytuacji są rzadkie (istnieją w kilku konkretnych programach). Jednocześnie jednak niektóre firmy pośrednio

angażują się w system dualny, finansując inicjatywy pomagające młodzieży w znalezieniu miejsca praktyk zawodowych, a także wspierając młodzież ubiegającą się o dwuletni certyfikat. Jednakże inicjatywy te bardziej przypominają ćwiczenia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu niż zaangażowanie w dualne kształcenie i szkolenie zawodowe.

Niemcy

System kształcenia i szkolenia zawodowego w Niemczech odgrywa kluczową rolę – około 47% wszystkich uczniów uczestniczy w kształceniu zawodowym, a 40% w systemie dualnym (OECD, 2017, s. 258). Ważnym aspektem struktury zarządzania w odniesieniu do celów polityki społecznej w Niemczech jest trójstronny Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB), który jest instytucją niezbędną do budowania konsensusu pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w kształcenie i szkolenie zawodowe (CEDEFOP A, 2014). Przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych mają wpływ na politykę państwa za pośrednictwem tej instytucji.

W Niemczech brakuje miejsc praktyk zawodowych, a znaczna mniejszość niemieckiej młodzieży nie podejmuje studiów wyższych ani kształcenia i szkolenia zawodowego (w firmach lub w szkołach) i kończy kursy przygotowawcze, które nie kończą się uzyskaniem dyplomu, ale mają na celu ułatwienie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego. Łącznie kursy te nazywane są „systemem przejściowym” (Übergangssystem). W 2012 r. około 30% młodych ludzi znalazło się w systemie przejściowym (Braun i Geier, 2013; Euler, 2013). Większość uczniów objętych systemem przejściowym ostatecznie nie zdobywa stażu (Thelen i Busemeyer, 2012, s. 77), a ten brak równowagi między podażą a popytem zmniejsza motywację uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do ciężkiej pracy, ponieważ wiedzą, że prawdopodobnie nie otrzymają stanowiska szkoleniowego (Thelen i Busemeyer, 2012). Warto również zauważyć, że istnieją pewne istotne różnice między byłą NRD a Niemcami Zachodnimi. Wraz z zjednoczeniem podjęto próbę przeniesienia dualnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do nowych krajów związkowych. Okazało się to trudne (Culpepper, 2003), dlatego rząd federalny wprowadził szereg dotacji. Miały one mieć charakter tymczasowy, jednak na Wschodzie dualne kształcenie i szkolenie zawodowe jest nadal w większym stopniu dotowane (Busemeyer, 2015, s. 107).

W porównaniu ze Szwajcarią podejście niemieckie opiera się na większym zaangażowaniu firm. Od firm oczekuje się zapewnienia miejsc praktyk zawodowych.

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest przedmiotem różnych aktów prawnych. Praktykę dualną regulują przepisy ustawy o szkoleniu zawodowym (BBiG) oraz – w przypadku rzemiosła – Kodeksu rzemiosła specjalistycznego (HwO). Obydwa kodeksy regulują organizację dualnego przygotowania zawodowego, a także kwestie praktyczne, takie jak uznawanie zawodów szkoleniowych, umowa o praktykę zawodową, system egzaminowania oraz dopuszczalność firm oferujących praktyki zawodowe. Nie regulują one jednak szkół zawodowych, w tym kursów teoretycznych w ramach dualnego przygotowania zawodowego.

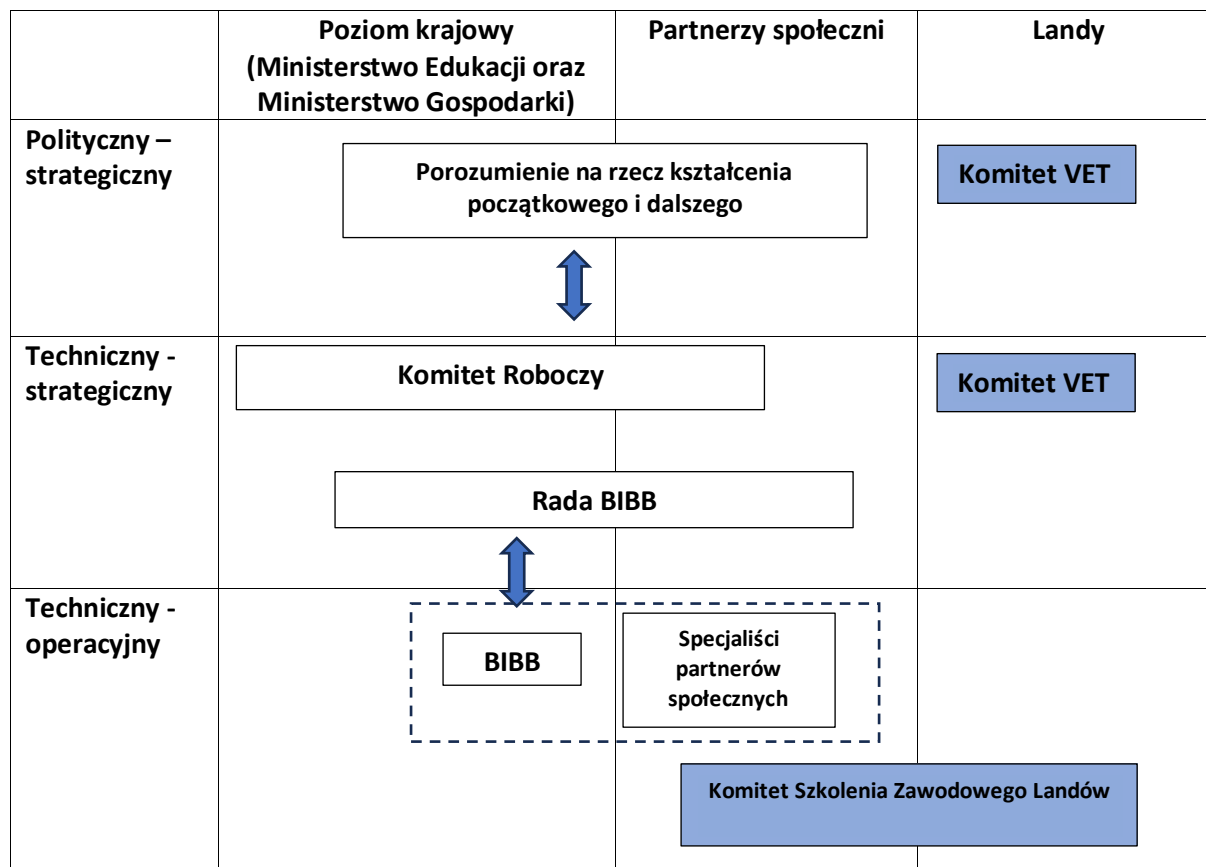
Ogólnie rzecz biorąc, kraje związkowe posiadają kompetencje w zakresie podejmowania decyzji we wszystkich kwestiach dotyczących polityki edukacyjnej (Schneider, 2007). Jednakże w odniesieniu do kształcenia i szkolenia zawodowego rząd federalny i kraje związkowe dzielą się odpowiedzialnością, ponieważ kształcenie i szkolenie zawodowe odnosi się również do polityk gospodarczych i rynku pracy, za które odpowiedzialny jest szczebel federalny (Rauner, 2009: 193–194). Istnieje wysoki stopień współpracy pomiędzy różnymi organami koordynującymi, ale także jasny podział zadań. Podczas gdy za część praktyk dualnych w przedsiębiorstwach odpowiada rząd federalny, landy koordynują wszystkie kwestie związane ze szkołami zawodowymi, niezależnie od tego, czy chodzi o kształcenie w szkołach w pełnym wymiarze godzin, czy o dualne praktyki zawodowe (Hippach-Schneider i Huisman, 2016; Rothe, 2001).

Na szczeblu federalnym ustawa o szkoleniu zawodowym przypisuje wiodącą rolę Federalnemu Ministerstwu Edukacji i Badań Naukowych, powierzając mu odpowiedzialność za wszystkie podstawowe kwestie dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego. Ścisłe współpracuje z Federalnym Ministerstwem Gospodarki przy uznawaniu przepisów dotyczących szkoleń. Trzecią instytucją federalną jest Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB).

Niemiecki system kształcenia zawodowego charakteryzuje się wysokim stopniem zaangażowania partnerów społecznych. Przedstawiciele zaangażowanych partnerów (rząd federalny, stany, związki zawodowe, izby, stowarzyszenia) spotykają się raz w roku na poziomie polityczno-strategicznym w ramach Sojuszu na rzecz Kształcenia Początkowego i Dalszego. Tam omawiają i przyjmują długoterminowe cele strategiczne dla systemu kształcenia zawodowego.

Spotkania sojuszu przygotowywane są na poziomie techniczno-strategicznym przez ekspertów kształcenia zawodowego z zaangażowanych instytucji w Komitecie Roboczym (patrz Rysunek 4.)

Rysunek 4. Główni uczestnicy zarządzania systemem edukacji zawodowej w Niemczech



- Część szkolenia oparta na firmie
- Część szkolenia oparta na szkole

Źródło: Emmenegger P., Seitzl L., *Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland*, Transfer 2020, Vol. 26(1) 27–42 DOI: 10.1177/1024258919896897

Szwajcaria

Szwajcarski system kształcenia zawodowego kieruje się zasadami federalizmu, korporacjonizmu i demokracji konsensusu (Berner, 2013, s. 40). Stąd, choć jest on w dużej mierze regulowany przepisami federalnymi (Barabasch i in., 2009; Gonon i Maurer, 2012), to de facto jest on raczej zdecentralizowany (Emmenegger, Graf i Strebel, 2019). Jak stwierdzono w pierwszym artykule szwajcarskiej ustawy o szkoleniu zawodowym (BBG), kształcenie i szkolenie zawodowe jest wspólnym zadaniem rządu federalnego, 26 kantonów i około 600 tak zwanych Organizacji Świata Pracy (Organisationen der Arbeitswelt, w skrócie OdA), które reprezentują, z kilkoma wyjątkami, partnerów społecznych. Jeżeli decyzje mają wpływ na

wszystkie trzy zainteresowane strony, muszą być podejmowane za obopólną zgodą. Dlatego istnieje między nimi duża współzależność. Jednocześnie znacząca rola kantonów i Oda prowadzi do znacznego zróżnicowania i niejednorodności na poziomie poszczególnych zawodów lub obszarów szkoleniowych.

Niemniej jednak te trzy zainteresowane strony mają różne obowiązki. Rząd federalny, a co najważniejsze Sekretariat Stanu ds. Edukacji, Badań i Innowacji (SERI), jest odpowiedzialny za zapewnienie jakości systemu i ciągły rozwój. Realizując to zadanie monitoruje wdrażanie przez kantony ustawy o szkoleniu zawodowym oraz może zlecać badania nad rozwojem systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. SERI odpowiada za zatwierdzanie regulaminów szkoleń

i akceptowanie nowych programów szkoleń. Kantony odpowiadają za wdrożenie ustawy o szkoleniu zawodowym. Ponadto odpowiadają za szkoły zawodowe oraz monitorują firmy oferujące praktyki zawodowe.

Biura kształcenia zawodowego kantonów są zorganizowane w ramach Szwajcarskiej Konferencji Kantonalnych Biur Kształcenia Zawodowego. Organy ODA organizują programy wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz większość programów ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, określając regulamin szkolenia, programy nauczania i egzaminy zawodowe. Poprzez swoje stowarzyszenia patronackie uczestniczą w ogólnym rozwoju i zarządzaniu systemem kształcenia zawodowego na szczeblu krajowym. Jednakże, jako podmioty prywatne, ich udział w tych zadaniach jest całkowicie dobrowolny (Schweizerischer Bundesrat, 2000).

Rysunek 5. Główni uczestnicy zarządzania systemem edukacji zawodowej w Szwajcarii

	Poziom krajowy (Krajowy Sekretariat Edukacji, Badań i Innowacji)	Partnerzy społeczni	Kantony
Polityczny – strategiczny	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">SERI</div>		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Krajowe Spotkanie Na Szczycie w sprawie kształcenia zawodowego</div>		
Techniczny - strategiczny	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">SERI (oraz ciało doradcze)</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Szwajcarska Konferencja Kantonalnych Biur Kształcenia Zawodowego</div>

Techniczny - operacyjny	Konwencja partnerów kształcenia zawodowego		

Źródło: Emmenegger P., Seitzl L., *Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland*, Transfer 2020, Vol. 26(1) 27–42 DOI: 10.1177/1024258919896897

Partnerzy społeczni są zaangażowani w krajowe zarządzanie systemem kształcenia i szkolenia zawodowego (patrz rysunek 5). Po pierwsze, na poziomie polityczno-strategicznym biorą udział w corocznym Spotkaniu Szczytu Krajowego w sprawie kształcenia zawodowego. Tam przedstawiciele stowarzyszeń branżowych oraz konfederacje związków zawodowych spotykają się z właściwym doradcą federalnym (tj. członkiem Rady Federalnej i szefem Federalnego Departamentu Spraw Gospodarczych, Edukacji i Badań) oraz przedstawicielami szwajcarskiej konferencji ministrów kantonalnych ds. edukacji w celu ustalenia długoterminowych celów strategicznych dla systemu kształcenia zawodowego. Po drugie, na poziomie techniczno-operacyjnym eksperci ds. kształcenia zawodowego z rządu federalnego, kantonów i OdA spotykają się raz w roku na dwudniowej konwencji, aby omówić kwestie dotyczące realizacji celów strategicznych wyznaczonych na poziomie politycznym. Po trzecie, istnieje organ doradczy rządu, Szwajcarska Komisja ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, do której zwracają się partnerzy społeczni i członkowie delegacji kantonów, która doradza rządowi federalnemu we wszystkich kwestiach związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym.

2.4 Wnioski z analizy porównawczej i propozycje modyfikacji modelu organizacji szkolnictwa zawodowego w Polsce w kierunku kształcenia dualnego

Systemy kształcenia zawodowego w analizowanych krajach są do siebie podobne. Dualne kształcenie i szkolenie zawodowe rozumiane jest jako takie, które odbywa się w co najmniej dwóch miejscach nauki, czyli w przedsiębiorstwie oraz w szkole i w centrach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Kształcenie i szkolenie zawodowe w systemie dualnym w krajach objętych projektem odbywa się w miejscu pracy w przedsiębiorstwie (lub w warsztatach firmowych utworzonych specjalnie na potrzeby szkolenia) oraz w szkole zawodowej. Dominuje wyraźnie forma szkolenia oparta właśnie na przedsiębiorstwie. Dodatkowo w Szwajcarii dodawane jest jeszcze trzecie miejsce nauki, są to kursy branżowe. Opisany proces nauki prowadzi do uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych.

Dla działania systemu kształcenia dualnego istotny jest model jego finansowania. Koszty kształcenia pokrywane są ze środków publicznych (budżet federalny, kraje związkowe, kantony) oraz przez przedsiębiorstwa. Proporcjonalnie największy udział mają firmy, które pokrywają 70% a 75% ogólnych kosztów. Wyjątek stanowi Szwajcaria, w której udział ten jest znacznie niższy (około 43%). Głównymi pozycjami wydatków na kształcenie są koszty: personelu, wyposażenia, maszyn, urządzeń i materiałów, administracyjne i inne opłaty. Koszty związane z wyposażeniem, maszynami i materiałami niezbędnymi w procesie mogą się znacznie różnić w zależności od firmy i w dużej mierze zależą od sposobu organizacji szkolenia w firmie (np. szkolenie w miejscu pracy lub w warsztatach szkoleniowych). Analizując koszty szkolenia organizowanego przez firmę, należy jednak pamiętać, że uczniowie już podczas nauki przyczyniają się do zwiększenia przychodów firmy.

W porównywanych krajach stosunek kosztów do korzyści w firmach szkolących zależy, podobnie jak struktura kosztów, m.in. od tego w jakim zawodzie odbywa się szkolenie, wysokości wynagrodzenia, które otrzymuje praktykant, organizacji szkolenia (warsztaty szkoleniowe czy zaangażowanie w rzeczywisty proces pracy), inwestycje, wielkość firmy itp. Ogólnie można przyjąć, że im wcześniej i bardziej intensywnie udaje się zaangażować uczących się w proces produkcji (pracę), tym korzystniej wygląda relacji korzyści do procesu nauki zawodu w przedsiębiorstwie.

Wnioski dla polskiego systemu kształcenia

Mimo pozytywnych zmian, które zachodzą w systemie kształcenia zawodowego w Polsce oparty jest on nadal, głównie na edukacji teoretycznej, a zdobywanie praktycznych umiejętności zawodowych ogranicza się do praktycznej nauki zawodu w szkole i kilkutygodniowych praktyk u pracodawców, których długość jest zależna od zawodu. Konsekwencją takiego systemu nauki zawodu jest bardzo często, co podkreślają pracodawcy, brak odniesienia do realiów rynku pracy, niedopasowanie strukturalne oferty edukacyjnej do wymogów i zapotrzebowania pracodawców, którzy skarżą się, że absolwentom kształcenia zawodowego brak praktycznych kompetencji do wykonywania zawodu.

Doświadczenia krajów takich jak Liechtenstein, Szwajcaria czy Niemcy wskazują, iż najskuteczniejszym sposobem stworzenia warunków łączących świat edukacji i pracy jest dualny system kształcenia zawodowego, który łączy teorię z praktyką- treści teoretyczne przekazywane są w szkole, a nauka praktyczna odbywa się bezpośrednio u pracodawców.

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

W Polsce kształcenie dualne jest realizowane w coraz większym zakresie, jednak nadal w mniejszym niż w analizowanych w opracowaniu krajach.

Zwiększenie znaczenia kształcenia zawodowego z uwzględnienie potrzeb rynku pracy jest bardzo ważnym celem w Polsce, do osiągnięcia którego niezbędne są następujące zadania:

- wzmocnienie współpracy między szkołami a pracodawcami;
- zaangażowanie pracodawców w opracowanie programów nauczania i oceny kwalifikacji zawodowych;
- przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych specjalistów do pracy w szkołach zawodowych;
- podniesienie jakości kształcenia zawodowego poprzez lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do warunków gospodarczych;

3 Rola doradztwa zawodowego w kształceniu zawodowym

3.1 Istota i proces doradztwa edukacyjno-zawodowego w kształceniu zawodowym

Doradztwo i/lub poradnictwo (ang. *guidance / counselling*) jest procesem pomocy osobom indywidualnym w dokonywaniu wyborów dotyczących edukacji, szkoleń i zatrudnienia (Hawthorn 1991). Poradnictwo zapewniane jest w różnych środowiskach: edukacji, szkoleniach, zatrudnieniu, społeczności i sferze prywatnej. Poradnictwo jest w rzeczywistości szerokim terminem, który obejmuje proces doradczy, a także działania takie jak informowanie, coaching, nauczanie, czy ocenę potencjału i predyspozycji. Dlatego też rzadko używa się samego pojęcia doradztwa i/lub poradnictwa, uzupełniając ten termin o pewne sformułowania uszczegóławiające: doradztwo zawodowe, doradztwo kariery, doradztwo edukacyjne, czy wreszcie doradztwo edukacyjno-zawodowe. W odniesieniu do wyborów i decyzji zawodowych najczęściej występuje termin doradztwa / poradnictwa zawodowego (ang. *vocational guidance*).

W powszechnym użyciu występuje także termin poradnictwa / doradztwa kariery (ang. *career counselling / guidance*). Jest ono definiowane jako szereg działań, które umożliwiają obywatelom w każdym wieku i w dowolnym momencie życia określenie ich zdolności, kompetencji i zainteresowań; podejmowanie znaczących decyzji edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych; oraz zarządzanie indywidualnymi ścieżkami życia w nauce, pracy i innych środowiskach, w których te zdolności i kompetencje są nabywane i/lub wykorzystywane (Council of the European Union 2008). Proces doradczy w doradztwie kariery skupia się na interakcji między doradcą zawodowym a osobą. W procesie tym nacisk kładzie się na samoświadomość oraz ułatwianie rozwoju jako podstawy do kierowania decyzjami dotyczącymi uczenia się, pracy i przejścia pomiędzy tymi stanami.

Podejście to bywa także utożsamiane z **całozyciowym poradnictwem kariery** (ang. *lifelong guidance*), które to z kolei podkreśla ciągłość procesu doradczego, nie traktując poradnictwa jako jednorazowej czynności w czasie. W podejściu tym postuluje się, iż poradnictwo powinno być świadczone proaktywnie, a nie tylko w momentach przejściowych (np. zmianie szkoły, pracy, ścieżki kariery) i odnosi się do działań doradczych podejmowanych przez całe życie (tj. na każdym etapie życia od wczesnych lat szkolnych oraz przez całe życie zawodowe i pozazawodowe). Poradnictwo całozyciowe może mieć charakter formalny, pozaformalny lub nieformalny i może odbywać się w całym zakresie czynności życiowych (osobistych, społecznych lub zawodowych), we wszystkich sektorach (edukacja, szkolenie wstępne, zatrudnienie i kształcenie ustawiczne) i na każdym etapie uczenia się i życia (Council of the European Union 2008).

W tym kontekście **poradnictwo / doradztwo edukacyjne** (ang. *educational counselling / guidance*), jest elementem całościowego poradnictwa i skupia się na pomaganiu jednostce w refleksji nad osobistymi problemami i doświadczeniami edukacyjnymi oraz w dokonywaniu odpowiednich wyborów edukacyjnych. Czasami używany do opisanie szerszego zakresu działań: na przykład doradzanie uczniom lub studentom ich postępów w nauce, możliwości kariery lub osobistych trudności lub obaw (Career Guidance and Counselling Glossary).

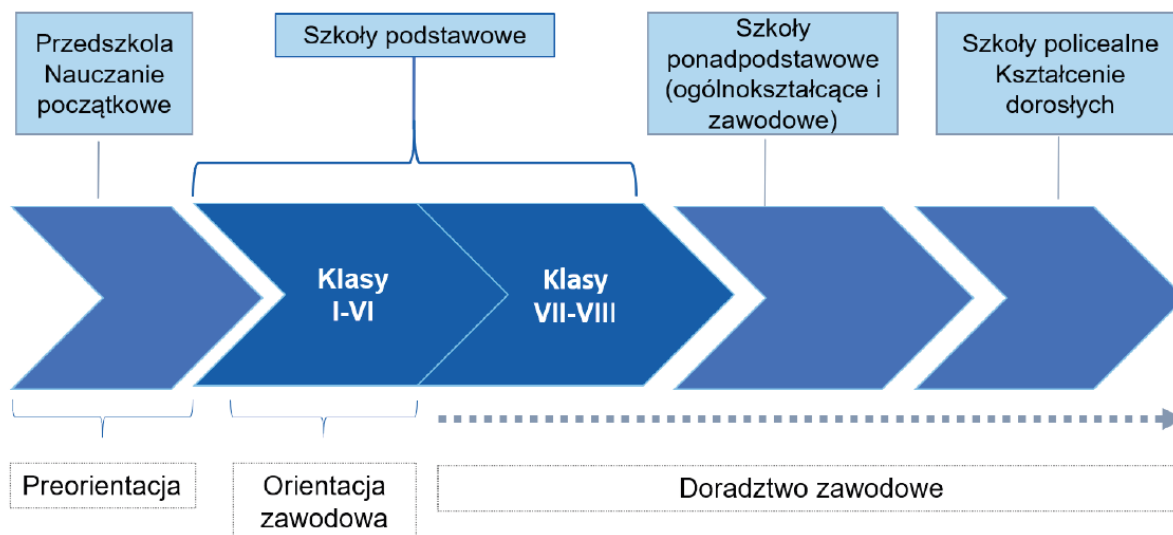
W syntetycznym ujęciu doradztwo edukacyjno-zawodowe polega na interakcji między uczniem a doradcą zawodowym. Doradca wspiera ucznia w świadomym i autonomicznym wyborze szkoły, uczelni, kierunku kształcenia czy zatrudnienia. Przyczynia się także do zrozumienia przez niego sposobu i potrzeby dokończenia i doskonalenia zawodowego podczas całego okresu zatrudnienia. (Piekarski, 2019). W procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego uczeń dokonuje świadomego i autonomicznego wyboru, wykorzystując dwie podstawowe umiejętności doradcy zawodowego: diagnostyczne (diagnoza predyspozycji zawodowych) oraz informacyjne (informacje o możliwościach kształcenia ogólnego i zawodowego w szkołach ponadpodstawowych, o kierunkach studiów oraz o sytuacji na rynku pracy) (Kwiatkowski, 2018). Jest to więc niezwykle istotny proces wspomagający kształcenie zawodowe, pozwalający młodym ludziom dokonywać wyborów edukacyjno-zawodowych nie tylko z uwzględnieniem własnych preferencji, ale także na podstawie oceny predyspozycji do wykonywania wybranego zawodu.

Poniżej przedstawiono syntetycznie wyniki analizy procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce oraz w krajach projektu.

3.2 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Polsce

Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest rozumiane w Polsce jako proces, który rozpoczyna się w okresie przedszkolnym i jest kontynuowany na kolejnych etapach edukacyjnych. Polega na podejmowaniu działań w celu wspierania dzieci, uczniów oraz słuchaczy w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych, przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu (MEN 2019). Integralną częścią tak rozumianego doradztwa edukacyjno-zawodowego jest wcześniejsza preorientacja i orientacja zawodowa. W rzeczywistości proces całościowego poradnictwa obejmuje 3 fazy: preorientację, orientację zawodową oraz doradztwo zawodowe (patrz rysunek).

Rysunek 6. Fazy procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce



Źródło: Bieda I., Doliński A., Kozłowska E., Lembke R., 2022.

Preorientacja zawodowa jest procesem wychowawczym na pierwszych etapach kształcenia i jest układem przypadkowych i celowych oddziaływań umożliwiających jednostce i zespołom zdobycie wiedzy o zawodach – działania te dotyczą głównie dzieci, a odbywają się w domu rodzinnym i przedszkolu oraz podczas nauczania początkowego (Wiatrowski, 2005). W przeciwieństwie do preorientacji, orientacja zawodowa i doradztwo zawodowe są realizowane w szkołach.

Orientacja zawodowa to działalność prowadzona przez szkoły, poradnie i urzędy pracy, której celem jest zaznajomienie uczniów i absolwentów rozmaitych szkół z możliwościami pracy i możliwościami własnego rozwoju. W szkołach jej celem jest doprowadzenie uczniów do podejmowania decyzji co do dalszego kształcenia lub wyboru zawodu zgodnie z własnym przygotowaniem i możliwościami, z uwzględnieniem wymagań zawodowych (Nowacki i in., 2000). Działania w ramach orientacji zawodowej polegają na kształtowaniu pożądanej postawy wobec nauki i pracy oraz rozwijaniu zainteresowań zawodowych poprzez upowszechnienie wiedzy o zawodach, wyrabianiu umiejętności oceny własnych predyspozycji zawodowych i pomoc w podejmowaniu decyzji zawodowych (Czarnecki, 2008). Udział w szkolnych działaniach z zakresu orientacji zawodowej jest obowiązkowy dla wszystkich uczniów i uczennic już od pierwszej klasy szkoły podstawowej (MEN, 2019). W szkołach podstawowych dokonuje się rozróżnienia pomiędzy orientacją zawodową (klasy I-VI) a doradztwem zawodowym klasy VII i VIII. W klasach I-VI – w ramach orientacji zawodowej - uczniowie i uczennice poznają wybrane zawody i są zachęceni do rozwijania pozytywnego nastawienia do pracy, nauki oraz rozwijania własnych zainteresowań i potencjałów.

Doradztwo zawodowe prowadzone jest już w ostatnich klasach szkoły podstawowej (VII i VIII), gdzie uczniowie i uczennice są przygotowani do przejścia do szkoły ponadpodstawowej. W realizowanym na tym poziomie doradztwie zawodowym nacisk na rynek pracy i rynek zawodowy jest bardziej zróżnicowany, a w centrum uwagi zostaje postawiony związek z własnymi kompetencjami i mocnymi stronami. Doradztwo zawodowe jest kontynuowane na poziomie ponadpodstawowym zarówno w szkołach ogólnokształcących, jak i zawodowych (szkoły branżowe, technika), a także w szkołach policealnych i szkołach dla dorosłych, w sposób zróżnicowany dla różnych typów szkół.

Podstawa prawna doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce

Zgodnie ze Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030 (MEN 2019) luki w zapewnieniu dostępu do rzetelnych informacji o zapotrzebowaniu na umiejętności mają negatywny wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe. Lepszy dostęp do takich informacji wspiera proces podejmowania decyzji w tych obszarach i stanowi kluczowy wymóg dla szybszej i lepszej reakcji na popyt gospodarczy. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa doradztwo edukacyjno-zawodowe. Proces doradztwa edukacyjno-zawodowego odbywa się przede wszystkim w szkole, której jednym z zadań jest **przygotowanie uczniów do wyboru kierunku kształcenia i zawodu**. Skuteczne doradztwo zawodowe ma kluczowe zadanie w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, i w założeniu ma stymulować do zadawania sobie szeregu pytań w obszarze rozumienia samego siebie, rozumienia świata, zarządzania własnym życiem, budowania relacji i przedsiębiorczości (MEN 2019).

Organizację procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce – w tym treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, sposób jego realizacji oraz zadania doradcy zawodowego – określa *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego*, Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, z dnia 20 lutego 2019 r. Poz. 325. Rozporządzenie jest aktem wykonawczym do art. 26a ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245). Akt wykonawczy realizuje jeden z zasadniczych celów systemu edukacji w Polsce jakim jest przygotowanie uczniów i uczennic do wyboru zawodu lub dalszej ścieżki edukacyjnej (Prawo oświatowe, 2016, art. 1, pkt 19). Zgodnie z Rozporządzeniem doradztwo zawodowe jest realizowane we wszystkich poziomach i typach szkół w Polsce.

Zakres doradztwa zawodowego w szkole i poza szkołą

Kluczową rolę w działaniach w obszarze doradztwa zawodowego w szkole odgrywa doradca zawodowy. Zgodnie z Rozporządzeniem (2019) do zadań doradcy zawodowego należy:

- 1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów i słuchaczy na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego;
- 2) prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego;
- 3) opracowywanie we współpracy z innymi nauczycielami, w tym nauczycielami wychowawcami opiekującymi się oddziałami, psychologami lub pedagogami, programu realizacji doradztwa zawodowego, oraz koordynowanie jego realizacji;
- 4) wspieranie nauczycieli, w zakresie realizacji działań określonych w programie;
- 5) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej realizowanej przez szkołę, w tym gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
- 6) realizowanie działań wynikających z programu.

W przypadku braku doradcy zawodowego zadania te realizuje wskazany przez dyrektora szkoły nauczyciel, w tym nauczyciel wychowawca opiekujący się oddziałem, pedagog lub psycholog. Odniesienia do świata zawodów są osadzone także w podstawach programowych różnych przedmiotów (np. przedmiot „Wiedza o społeczeństwie”). W działania te powinny być również zaangażowane następujące grupy osób (Piekarski, 2019):

- **Pedagodzy szkolni:** np. w ramach warsztatów dotyczących rozwoju osobistego (umiejętności miękkie, różne style uczenia się lub techniki radzenia sobie ze stresem).
- **Wychowawcy i wychowawczynie klas:** np. w zakresie współpracy z rodzicami, wskazywania mocnych i słabych stron uczniów i uczennic, włączania do pracy z uczniami i uczennicami tematów istotnych dla orientacji zawodowej.
- **Nauczyciele i nauczycielki – wychowawcy świetlicy:** np. w zakresie poznawania poszczególnych zawodów, integracji tematów związanych z orientacją zawodową w pracę z uczniami i uczennicami, rozwijania kompetencji uczniów i uczennic.
- **Nauczyciele i nauczycielki – bibliotekarze:** np. poprzez udostępnianie i gromadzenie literatury na temat orientacji zawodowej, zawodów, rozwoju osobowości itp.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych oraz ponadpodstawowych

Program realizacji doradztwa zawodowego

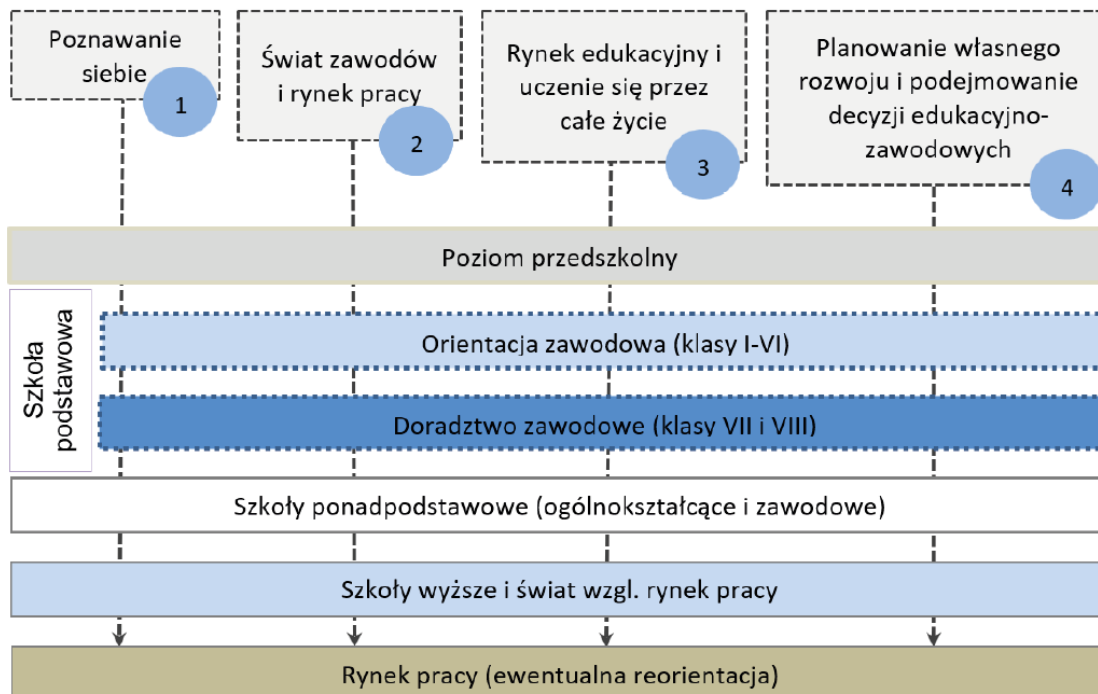
Zgodnie z Rozporządzeniem (2019) na każdy rok szkolny w szkole opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego, uwzględniający wewnętrzny system doradztwa zawodowego, który określa:

- 1) działania związane z realizacją doradztwa zawodowego, w tym:
 - a) tematykę działań,
 - b) oddziały, których dotyczą działania,
 - c) metody i formy realizacji działań, z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami,
 - d) terminy realizacji działań,
 - e) osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań,
- 2) podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań – z uwzględnieniem potrzeb uczniów, słuchaczy i rodziców oraz lokalnych lub regionalnych działań związanych z doradztwem zawodowym.

Program opracowuje **doradca zawodowy** albo inny nauczyciel lub nauczyciele odpowiedzialni za realizację doradztwa zawodowego w szkole, wyznaczeni przez dyrektora szkoły. Dyrektor szkoły zatwierdza program, w terminie do dnia 30 września każdego roku szkolnego, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej. W opracowanie koncepcji i realizację programu realizacji doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych powinna być zaangażowana nie tylko dyrekcja szkoły, ale także nauczyciele i nauczycielki poszczególnych przedmiotów, którzy oprócz treści przedmiotowych i ich przydatności w życiu powinni pokazywać uczniom związki między przedmiotami a światem zawodów (Bieda i in. 2022).

Program ma na celu zmapowanie celowych, uporządkowanych i ząbiegających się działań, które mają być realizowane przez szkoły w ramach orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego (Dziurkowska i in., 2017). Wytyczne merytoryczne dla opracowywania programów działań z zakresu orientacji zawodowej rozpoczynających się od poziomu przedszkolnego i kontynuowanych przez poziom szkół podstawowych i ponadpodstawowych (ogólnokształcących i zawodowych) aż do szkół policealnych i szkół dla dorosłych opierają się na czterech obszarach tematycznych w spiralnym programie nauczania (Bieda i in. 2022).

Rysunek 7. Obszary treści programowych orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego w polskim szkolnictwie



Źródło: Bieda i in. 2022.

Cztery obszary treści programowych skupiają się przede wszystkim na następujących tematach (Bieda i in. 2022):

- 1) **Poznanie siebie (własnych zasobów):** w tym własnych zainteresowań, predyspozycji, potencjałów, mocnych i słabych stron, które można wykorzystać w indywidualnym rozwoju, a także własnej hierarchii wartości i stanu zdrowia.
- 2) **Świat zawodów i rynek pracy:** m.in. poznawanie zawodów, gromadzenie i analizowanie informacji o zawodach i rynku pracy, poszukiwanie pracy.
- 3) **Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie:** w tym poznanie systemu edukacji, gromadzenie i analizowanie informacji na temat możliwości kontynuowania ścieżki edukacyjnej, placówek edukacyjnych i uczenia się przez całe życie.
- 4) **Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjnozawodowych:** w tym planowanie i projektowanie dalszej ścieżki edukacyjnozawodowej, refleksja nad doświadczeniami związanymi z wykonywaniem różnych czynności zawodowych, podejmowanie i zmiana decyzji związanych z dalszą ścieżką edukacyjno-zawodową, korzystanie z ofert poradnictwa zawodowego (również przez całe życie).

W poniższej tabeli przedstawiono treści programowe, które powinny być realizowane w technikach.

TREŚCI PROGRAMOWE Z ZAKRESU DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA TECHNIKÓW

1. Poznawanie własnych zasobów

Uczeń:

- 1.1 sporządza bilans własnych zasobów na podstawie dokonanej autoanalizy („portfolio”);
- 1.2 ustala obszary do rozwoju edukacyjno-zawodowego i osobistego;
- 1.3 określa wpływ stanu zdrowia na wykonywanie zadań zawodowych;
- 1.4 rozpoznaje swoje możliwości i ograniczenia w zakresie wykonywania zadań zawodowych i uwzględnia je w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej;
- 1.5 analizuje własne zasoby (zainteresowania, zdolności, uzdolnienia, kompetencje, predyspozycje zawodowe) w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej;
- 1.6 określa własny system wartości, w tym wartości związanych z pracą i etyką zawodową.

2. Świat zawodów i rynek pracy

Uczeń:

- 2.1 analizuje informacje o lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy oraz funkcjonujących na nim zasadach w kontekście wyborów edukacyjno-zawodowych;
- 2.2 określa zawody i stanowiska pracy, dla których bazę stanowią jego kwalifikacje, z uwzględnieniem zawodów przyszłości i zapotrzebowania rynku pracy;
- 2.3 porównuje formy zatrudnienia i możliwości funkcjonowania na rynku pracy jako pracownik, pracodawca lub osoba prowadząca działalność gospodarczą w obszarze, w którym się kształci, oraz analizuje podstawy prawa pracy, w tym rodzaje umów o pracę, sposoby ich rozwiązywania, prawa i obowiązki pracownika;
- 2.4 konfrontuje własne zasoby ze zidentyfikowanymi potrzebami i oczekiwaniami pracodawców oraz wymaganiami rynku pracy;
- 2.5 określa znaczenie i wskazuje możliwości odbycia stażu zawodowego lub zdobycia zatrudnienia z wykorzystaniem dostępnych form aktywizacji zawodowej;
- 2.6 sporządza i aktualizuje dokumenty aplikacyjne zgodnie z wymaganiami pracodawców;
- 2.7 przygotowuje się do zaprezentowania siebie i swoich kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
- 2.8 charakteryzuje przebieg procesu zakładania własnej działalności gospodarczej oraz instytucje wspomagające zakładanie własnej działalności gospodarczej;
- 2.9 charakteryzuje instytucje wspomagające planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej, w tym instytucje rynku pracy.

3. Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie

Uczeń:

3.1 korzysta ze źródeł informacji dotyczących dalszego kształcenia i doskonalenia zawodowego formalnego, pozaformalnego i nieformalnego;

3.2 analizuje możliwości uzupełniania, poszerzania i uzyskiwania nowych kwalifikacji zawodowych w ramach krajowego i europejskiego systemu kwalifikacji;

3.3 określa korzyści wynikające z uczenia się przez całe życie w rozwoju osobistym i zawodowym;

3.4 analizuje możliwości kontynuowania nauki.

4. Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych

Uczeń:

4.1 ustala swoje cele, zadania i działania w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej;

4.2 sporządza indywidualny plan działania – planuje różne warianty ścieżek edukacyjno-zawodowych na podstawie bilansu własnych zasobów i wartości oraz informacji na temat rynku edukacji i rynku pracy, przewidując skutki własnych decyzji;

4.3 dokonuje wyboru dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej zgodnie z posiadanymi zasobami i określonymi celami zawodowymi.

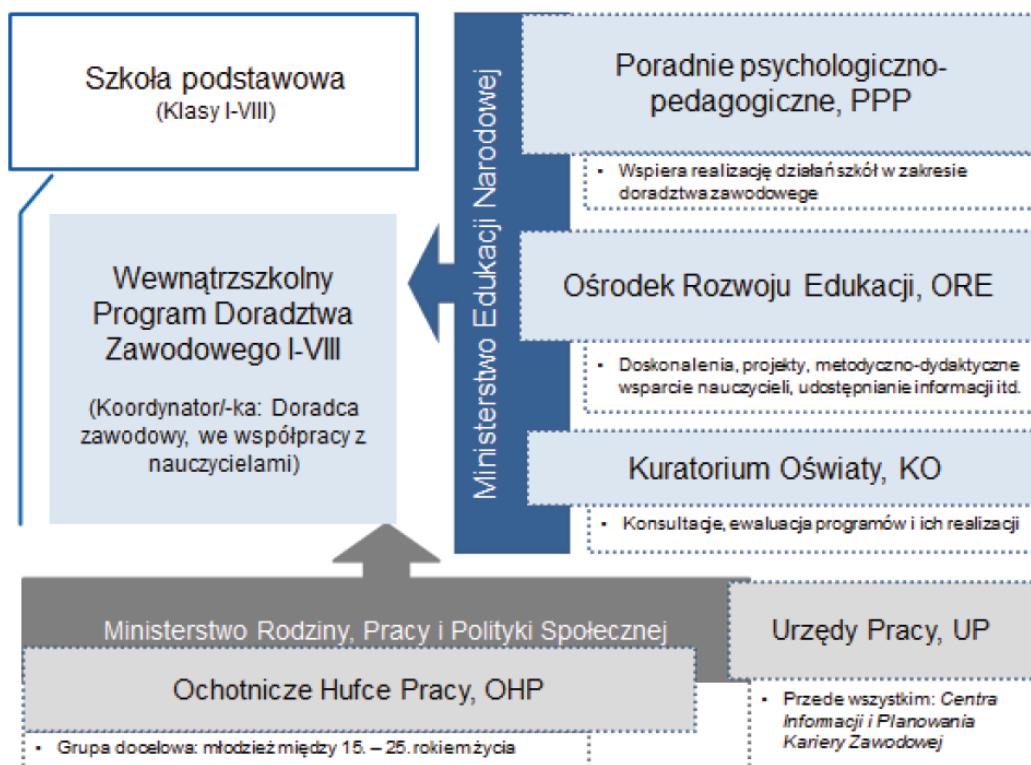
Źródło: Rozporządzenie 2019.

Zakres usług doradczych w instytucjach pozaszkolnych

Zgodnie z Rozporządzeniem (2019) przy realizacji doradztwa zawodowego jednostki organizacyjne mogą współpracować w szczególności z **pracodawcami, organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi lub innymi organizacjami gospodarczymi, stowarzyszeniami lub samorządami zawodowymi**, placówkami i centrami, szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, **poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, placówkami doskonalenia nauczycieli lub instytucjami rynku pracy**.

W ramach współpracy z podmiotami, jednostki organizacyjne mogą w szczególności organizować wizyty zawodoznawcze. We wdrażaniu wewnątrzszkolnego programu realizacji doradztwa zawodowego wyraźnie zaleca się włączenie do działań rodziców, pracodawców, a także samorządów gospodarczych oraz innych lokalnych podmiotów wspierających orientację zawodową (ORE, 2017). Mapę podmiotów wspierających doradztwo zawodowe przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 8. Najważniejsze podmioty wspierające doradztwo zawodowe



Źródło: Bieda i in. 2022.

Najważniejsze podmioty obejmują (Bieda i in. 2022):

- **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne (PPP)** - podlegające Ministerstwu Edukacji Narodowej. W całej Polsce jest ich 1160, wliczając poradnie publiczne i prywatne. PPP działają na poziomie powiatów i podlegają kuratorom oświaty. Do zadań statutowych publicznych PPP należy wspieranie przedszkoli, szkół i placówek wychowawczych, a ich usługi również w zakresie poradnictwa zawodowego są skierowane do uczniów i uczennic, ich rodziców, oraz nauczycieli i nauczycielek. Działania w zakresie doradztwa zawodowego wspierają przede wszystkim w zakresie diagnostyki i bezpośrednich konsultacji.
- **Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE)** - podlegający Ministerstwu Edukacji Narodowej. Oprócz materiałów dydaktycznych, narzędzi diagnostycznych, poradników, publikacji i ofert multimedialnych, na zarządzanej przez siebie platformie internetowej „Doradztwo zawodowe” (<https://doradztwo.ore.edu.pl/>) ORE udostępnia doradcom zawodowym przykłady do tworzenia wewnątrzszkolnych programów realizacji doradztwa zawodowego. Doradcy zawodowi mogą tam uzyskać przegląd organizacji, instytucji i placówek udzielających wsparcia na poziomie lokalnym, krajowym

i międzynarodowym oraz znaleźć informacje o aktualnych konferencjach lub trwających bądź zakończonych projektach. Ponadto Ośrodek oferuje możliwości kształcenia ustawicznego dla doradców zawodowych.

- **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)** – podlegające Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej. Jest to organizacja wspierająca młodych ludzi w wieku 15-25 lat, zagrożonych wykluczeniem społecznym (<https://www.ohp.pl/>). Usługi doradztwa zawodowego świadczone przez OHP są skierowane przede wszystkim do młodzieży będącej pod opieką organizacji, ale są one również często włączane przez szkoły do katalogu działań z zakresu orientacji zawodowej.
- **Urzędy Pracy** - podlegające Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej. Podstawową grupą docelową doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy są osoby poszukujące pracy, które ukończyły 18 rok życia, a także pracownicy i pracodawcy. Powiatowe Urzędy Pracy mogą przekazywać szkolnym doradcom zawodowym informacje o aktualnych wydarzeniach na krajowym i lokalnym rynku pracy, jak również informacje o zawodach lub delegować swoich pracowników jako ekspertów w tych dziedzinach do uczestniczenia w szkolnych działaniach w zakresie doradztwa zawodowego. Przy urzędach pracy działają centra informacji i planowania kariery zawodowej (CliPKZ), które mogą być dla szkół pierwszym adresem kontaktowym w celu nawiązania współpracy.
- **Organizacje gospodarcze** - samorządy gospodarcze, izby przemysłowo-handlowe, cechy oraz izby rzemieślnicze - dostarczają informacji o zawodach i kształceniu zawodowym w reprezentowanych przez siebie grupach zawodowych oraz pomagają w znalezieniu miejsc nauki zawodu.
- **Organizacje i stowarzyszenia non profit** - takie jak np. Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, czy różnorodne agencje i organizacje pozarządowe, które również oferują działania promujące poradnictwo zawodowe. Wskazać można również instytucje edukacyjne, takie jak centra nauczania ustawicznego (CNU) czy zakłady doskonalenia zawodowego (ZDZ), które zatrudniają doradców zawodowych, którzy doradzają uczniom w wyborze odpowiednich kursów lub szkoleń.

3.3 Doradztwo edukacyjno-zawodowe w krajach projektu

3.3.1 Liechtenstein

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkole²⁴

W Liechtensteinie doradzanie uczniom w zakresie ich edukacji jest przede wszystkim obowiązkiem każdej szkoły. Porady są zwykle udzielane uczniom i ich rodzicom przez nauczycieli i/lub dyrektorów szkół. Pomoc uczniom w wyborze kierunku kształcenia i kariery zawodowej stanowi część programu nauczania. Tematyka kariery jest czymś, co nauczyciele będą włączać do swoich lekcji. Istnieje również możliwość specjalnych spotkań doradczych we współpracy z Biurem Kształcenia Zawodowego i Poradnictwa Kariery (ABB) (patrz poniżej). Sesje coachingowe dla studentów prowadzone są na miejscu przez profesjonalnych doradców zawodowych. Ponadto w ósmej klasie wszyscy uczniowie szkół średnich (*Realschule*) i liceów (*Oberschule*), a także wszyscy uczniowie gimnazjum, którzy uzyskali ocenę mniejszą niż 4,3, biorą udział w obowiązkowych spotkaniach, na których omawiają swoją obecną sytuację i perspektywy na przyszłość. Ważną rolę pełni także Szkolna Służba Psychologiczna, do której zadań należy pomoc w podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących nauki szkolnej (przyjęcie do szkoły podstawowej, integracja, szkoła specjalna, powtarzanie klasy, przydział lub ocena zajęć w szkole specjalnej, przeniesienie do szkoły średniej, pominięcie klasy), a także zarządzanie kryzysowe i ocena uczniów.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe poza szkołą

Najważniejszą jednostką organizacyjną w zakresie doradztwa zawodowego w Liechtensteinie jest Biuro Kształcenia Zawodowego i Poradnictwa Zawodowego (ABB)²⁵, które podlega organizacyjnie Ministerstwu Spraw Zagranicznych, Edukacji i Sportu. Działalność Biura ma na celu umożliwienie osobom poszukującym pomocy otrzymania dostosowanego do potrzeb kształcenia oraz szkolenia zawodowego poprzez ukierunkowane indywidualne porady.

W obszarze doradztwa zawodowego, studiów i kariery ABB doradza indywidualnie młodym ludziom i dorosłym w kwestiach związanych z pracą, nauką i karierą. W obszarze szkolenia zawodowego ABB doradza i wspiera uczniów i firmy szkoleniowe w kwestiach związanych z podstawowym szkoleniem zawodowym. W obszarze mobilności zawodowej ABB umożliwia uczniom i profesjonalistom zdobycie doświadczenia zawodowego, poznanie obcych krajów

²⁴ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/liechtenstein/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school>

²⁵ <https://www.llv.li/de/landesverwaltung/amt-fuer-berufsbildung-und-berufsberatung>

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

i kultur oraz, w razie potrzeby, pogłębienie znajomości języków obcych podczas stażu zagranicznego.

Biuro ds. Kształcenia Zawodowego i Poradnictwa Kariery oferuje sesje coachingowe w zakresie doradztwa zawodowego i rozwoju kariery. Doradztwo zawodowe i coaching kariery są bezpłatne dla uczniów szkół i osób dorosłych objętych państwowym programem na rzecz bezrobotnych.

Istnieje ponadto szeroka gama prywatnych dostawców, organizacji, fundacji charytatywnych i placówek edukacyjnych oferujących usługi w zakresie zatrudnienia, nauki i doradztwa zawodowego.

ABB prowadzi także Centrum Informacji Karierowej (Berufsinformationszentrum - BIZ)²⁶, które jest najważniejszą jednostką zajmującą się informacją zawodową w Liechtensteinie.

Rycina 1. Centrum Informacji Zawodowej BIZ w Liechtensteinie



Jednym z najważniejszych zadań przypisanych Centrum jest rozpowszechnianie informacji na temat wyzwań i cech różnych zawodów oraz możliwości wstępnego i ustawicznego kształcenia zawodowego oferowanego przez szkoły i system kształcenia dualnego. Wydarzenia informacyjne dotyczące kariery i inne działania informacyjne pomagają w dostarczaniu kompleksowych informacji wszystkim grupom docelowym. Centrum jest jednak przede wszystkim placówką samoinformacyjną, gdzie każdy zainteresowany może anonimowo pozyskać potrzebne informacje bez uprzedniego umówienia. W ofercie znajdują się kompleksowe informacje na temat:

²⁶ <https://www.next-step.li/beratung/berufsinformationszentrum-biz>

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

- Oferty szkolenia zawodowego,
- Kierunków kształcenia w szkołach technicznych i wyższych,
- Możliwości rozwoju zawodowego w ramach szczegółowo opisanych informacji o zawodach.

Na miejscu, w godzinach pracy Centrum dostępny jest Doradca-ekspert, z którym można przeprowadzić krótką rozmowę o charakterze informacyjnym. Centrum nie prowadzi indywidualnych sesji doradczych ani testów predyspozycji zawodowych.

Proces doradztwa edukacyjno-zawodowego w Liechtensteinie

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Liechtensteinie koncentruje się na udzielaniu zbiorowych oraz indywidualnych porad młodzieży i dorosłym. Poprzez intensywne dyskusje, w których osoba poszukująca porady jest aktywnie zaangażowana, oraz celowe stosowanie testów psychologicznych i innych metod, doradcy zawodowi oferują swoim klientom najlepsze dostępne wsparcie w znalezieniu rozwiązań dla różnorodnych problemów i pytań związanych z karierą.

Każdy uczeń klasy 8 i 9 objęty jest procesem Planowania wyboru zawodu (*Berufswahlplan*)²⁷.

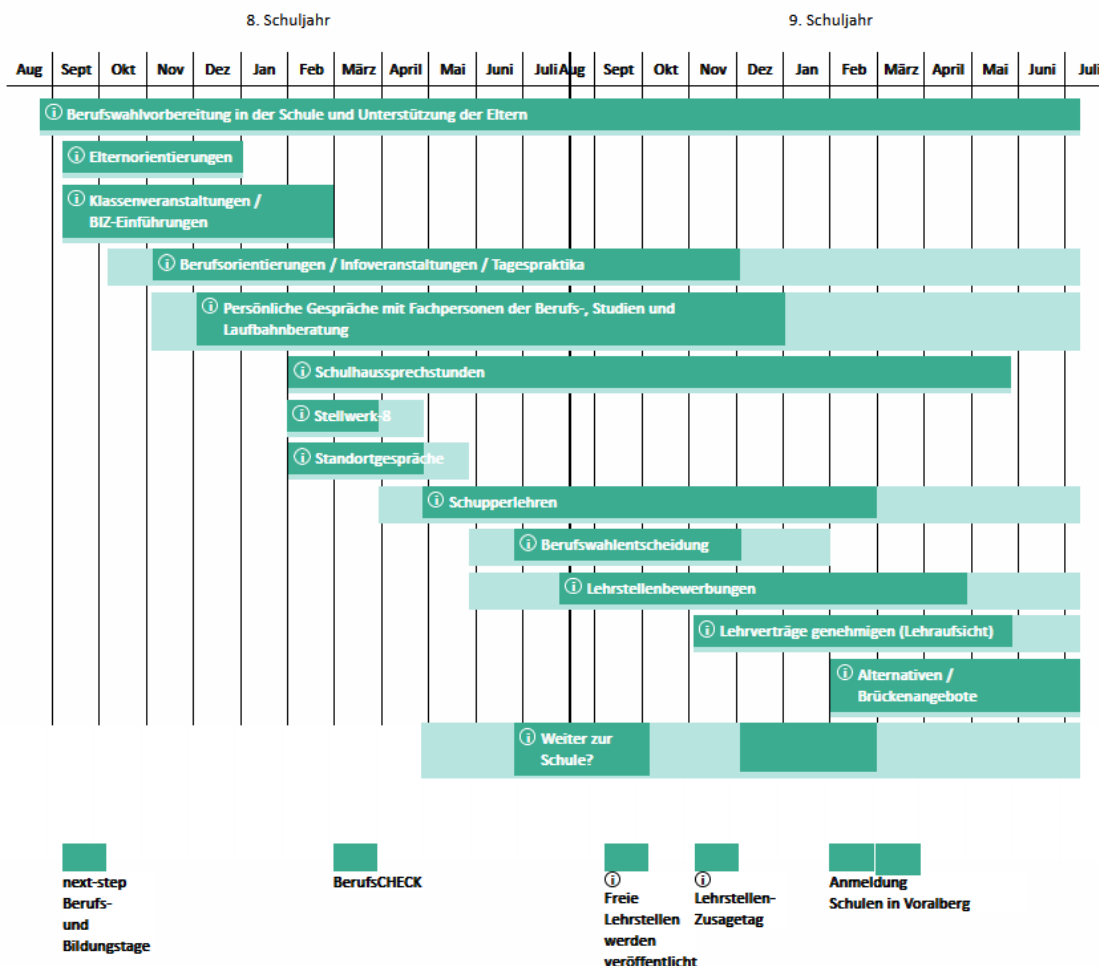
²⁷ <https://www.next-step.li/beratung/berufswahlfahrplan>

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

Rysunek 9. Plan wyboru zawodu (*Berufswahlplan*) w Liechtensteinie

Berufswahlfahrplan Liechtenstein

Schritt für Schritt durch den Berufswahlprozess im Übergang von der obligatorischen Schule in den Beruf bzw. in eine weiterführende Schule



Jak przedstawiono na powyższej rycinie, jest to proces wieloetapowy, szczegółowo rozplanowany w czasie ostatnich dwóch lat nauki o charakterze podstawowym. Poniżej przedstawiono poszczególne etapy tego procesu (zgodnie ze schematem powyżej)

Przez cały analizowany okres (klasa 8 i 9) trwa **przygotowanie do wyboru kariery zawodowej w szkole (Berufswahlvorbereitung in der Schule)** przygotowuje uczniów do wejścia w świat pracy. Oprócz edukacji szkolnej chodzi tu o dalszy rozwój osobowości i poznanie własnych zainteresowań, mocnych stron i ograniczeń, a także ogólnie świata zawodowego. W tym czasie postuluje się, aby młodzi ludzie brali także udział w wydarzeniach informacyjnych, rozmawiali z zaufanymi osobami (szczególnie z rodzicami) na temat swoich wyborów edukacyjno-zawodowych. W przypadku potrzeb lub wątpliwości możliwe jest także wsparcie ze strony

doradców zawodowych (spotkania z uczniem i ewentualnie z rodzicami), których podstawą jest rozmowa doradcza. Możliwe jest także skorzystanie z testów psychologicznych w celu szczegółowej analizy zainteresowań oraz predyspozycji zawodowych.

Od września do grudnia (w trakcie 8 roku nauki) prowadzona jest **orientacja dla rodziców w Centrum Informacji Zawodowej (Elternorientierungen im Berufsinformationszentrum)**. Podczas wieczornych spotkań rodzice są informowani o możliwościach kształcenia dostępnych dla uczniów po ukończeniu szkoły obowiązkowej. Podczas tych wydarzeń rodzice otrzymują informacje o tym, w jaki sposób mogą najlepiej wspierać swoje dzieci w procesie wyboru kariery zawodowej (ponieważ w Liechtensteinie wybór kariery traktowany jest jako projekt rodzinny).

W podobnym czasie (od września do końca lutego, w 8 roku nauki) odbywają się także **wydarzenia klasowe w centrum informacji zawodowej / wprowadzenie do BIZ (Klassenveranstaltungen im Berufsinformationszentrum / BIZ-Einführungen)**. W trakcie spotkań, w których uczestniczy cała klasa przekazywane są wstępne informacje na temat wyboru kariery, opisy zawodów i oferty poradnictwa zawodowego. Wprowadzenia odbywającego się w BIZ dokonuje specjalista z Biura Kształcenia Zawodowego i Doradztwa Kariery (ABB).

W listopadzie (8 rok nauki) rozpoczynają się **orientacje zawodowe / wydarzenia informacyjne / jednodniowe staże (Berufsorientierungen / Info-Veranstaltungen / Tagespraktika)**. W szczególności staże jednodniowe – w trakcie których uczniowie biorą udział w pracach zorganizowanych w firmach szkolących - są dobrą okazją, aby poznać wymarzoną pracę w codziennej praktyce przez jeden lub więcej dni. Podczas stażu mogą wypróbować, czy dana praca i/lub firma szkoląca im odpowiada, czy też nie. Praktyki dzienne ustalane są indywidualnie przez studentów z firmami szkolącymi. Szkoła zazwyczaj przydziela uczniom w tym czasie dni wolne od zajęć.

W grudniu w 8 roku nauki rozpoczynają się **osobiste rozmowy ze specjalistami ABB ds. karier, studiów i doradztwa zawodowego (Persönliche Gespräche mit Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des ABB)**. Dają one możliwość, w ramach ustrukturyzowanego procesu i za pomocą testów, określenia, które opcje kariery lub szkoły odpowiadają zainteresowaniom i umiejętnościom uczniów. Na podstawie wyników konsultacji przekazywana jest informacja i planowane są kolejne kroki. Doradztwo zawodowe jest bezpłatne i dobrowolne.

W lutym w 8 roku nauki rozpoczynają się **rozmowy w szkole (Schulhausprechstunden)**. Są to krótkie rozmowy, które odbywają się w budynku szkoły z doradcą zawodowym odpowiedzialnym za daną klasę szkolną. Trwają około 15 minut i są okazją do zadania

osobistych pytań dotyczących wyborów zawodowych lub możliwości szkolenia. Godziny pracy szkoły ustalane są we współpracy z nauczycielami i są obowiązujące dla wszystkich uczniów.

W tym samym czasie odbywa się **test informacyjny klasy 8 (Stellwerk 8 Test)**, który sprawdza wiedzę i umiejętności uczniów ósmego roku szkolnego i jest pomocny przy wyznaczaniu celów szkolnych na dziewiąty rok szkolny. Wyniki testu dołączane są także do dokumentów aplikacyjnych oraz świadectw szkolnych.

Rozmowy orientacyjne (Standortgespräche) odbywają się wiosną w ósmej klasie. Jest to rozmowa pomiędzy wychowawcą klasy, ewentualnie nauczycielem uzupełniającym, uczniem i rodzicami. Podczas rozmowy omawiane są cele przejścia do szkolenia zawodowego lub szkoły średniej w oparciu o aktualną sytuację. Wspólnie ustalane są indywidualne priorytety na 9 rok szkolny.

W maju 8 roku nauki rozpoczynają się **próbne praktyki zawodowe (Schnupperlehren)**, które stanowią część procesu selekcji podczas poszukiwania stażu. Sama firma poznaje zainteresowanych młodych ludzi i wyrabia sobie pierwsze wrażenie na temat kandydatów.

W lipcu, na koniec 8 roku nauki następuje **decyzja o wyborze kariery (Die Berufswahlentscheidung)**. Jej podjęcie jest możliwe dopiero po uzyskaniu wszystkich niezbędnych informacji i porównaniu własnych wyborów i umiejętności z wymaganiami świata zawodowego.

Po podjęciu decyzji o wyborze zawodu (w sierpniu 8 roku nauki) składane są **wnioski o praktykę zawodową (Lehrstellenbewerbungen)**. Są one składane w momencie publikacji informacji o wolnych miejscach praktyk zawodowych. **Oferty praktyk zawodowych (Freie Lehrstellen)** można znaleźć na stronie www.next-step.li od początku września i są one na bieżąco aktualizowane przez ABB we współpracy z firmami zajmującymi się praktykami zawodowymi. Informacje o praktykach zawodowych w Szwajcarii można znaleźć na stronie www.berufsberatung.ch/lehrstellen.

W przypadku uczniów, którzy zadają sobie pytania o to czy **Kontynuować naukę? (Weiter zur Schule?)** na wyższym poziomie edukacji, sugeruje się śledzić terminy rejestracji i warunki rekrutacji do wybranej szkoły oraz brać udział w wydarzeniach informacyjnych.

Po zaakceptowaniu aplikacji na wolne miejsce praktyk zawodowych, w listopadzie 9 roku nauki zawierane są **umowy o praktykę zawodową (Lehrverträge)**. Są one podpisywane pomiędzy firmami szkolącymi a uczniami lub ich rodzicami. Umowy o praktykę zawodową muszą zostać zatwierdzone przez przełożonego ds. nauczania ABB po ich podpisaniu przez strony umowy. Jeśli w trakcie praktyk zawodowych pojawią się trudności lub niejasności, pełni on rolę osoby kontaktowej dla uczniów i firm szkoleniowych. **Dzień potwierdzenia praktyk zawodowych (Lehrstellen Zusagetag)** przypada zwyczajowo na 1 listopada. Termin ten uzgodniły Związek

Banków (Der Bankenverband), Izba Powiernicza (die Treuhandkammer) i „Grupa Robocza ds. Nauczania w Przemysle” („ArbeitsGruppe IndustrieLehre“) jako wspólny dzień potwierdzenia przyjęcia na praktyki zawodowe. Firmy szkolące niezrzeszone w powyższych organizacjach podejmują swoje decyzje w innym terminie.

Dla osób które nie uzyskały miejsca praktyk zawodowych, albo szukają innej drogi kariery przygotowywane są **alternatywy/oferty pomostowe (Alternativen / Brückenangebote)**. Służą one przygotowaniu do kształcenia zawodowego lub szkoły średniej po ukończeniu szkoły obowiązkowej. Można na przykład uzupełnić braki w edukacji, a także pozyskać doświadczenia zawodowe lub staże za granicą w celu zdobycia dodatkowych umiejętności przydatnych w dalszych wyborach zawodowych.

3.3.2 Szwajcaria²⁸

Zgodnie z ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym (VPETA) w każdym kantonie istnieje organ koordynujący poradnictwo zawodowe, edukacyjne i zawodowe. Te usługi doradcze wspierają młodych ludzi w wyborze ścieżki kariery zawodowej. W kantonach działają także centra informacji o pracy (BIZ), które udzielają informacji na temat kariery zawodowej, kształcenia ustawicznego i szkoleń. Szwajcarska Konferencja Dyrektorów Poradnictwa Zawodowego, Edukacyjnego i Karierowego (KBSB) zajmuje się wszystkimi kwestiami związanymi z koordynacją poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i zawodowego w kantonach.

Najważniejszą jednostką w systemie doradztwa jest Szwajcarskie Centrum Usług Kształcenia Zawodowego, Studiów i Doradztwa Kariery (SDBB), które istnieje od 2007 roku. Świadczy usługi na obszarach, które w ramach VPETA zostały przekazane kantonom. Należą do nich między innymi tworzenie zasobów informacyjnych na potrzeby poradnictwa zawodowego, studyjnego i zawodowego oraz szkolenia dla specjalistów w dziedzinie poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i zawodowego. SDBB jest odpowiedzialna za [Berufsberatung.ch](https://berufsberatung.ch)²⁹, portal internetowy zawierający kompleksowe informacje na temat wyboru zawodu, studiów i kariery zawodowej. Portal zawiera kompleksowe informacje pomagające uczniom wszystkich poziomów kształcenia w wyborze ścieżki kariery, w ramach siedmiu kroków:

²⁸ Opracowano na podstawie <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/switzerland/guidance-and-counselling-lifelong-learning-approach> oraz <https://www.sdbb.ch/berufs-studien-und-laufbahnberatung>

²⁹ <https://www.berufsberatung.ch/>

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

- Zainteresowania i mocne strony,
- Zawody i szkolenia,
- Mocne strony i wymagania,
- Pierwsze próby,
- Sprawdź i zdecyduj,
- Znajdź praktykę zawodową – zarejestruj się w szkole,
- Przygotowanie na przyszłość.

Każdy z kroków zawiera praktyczne wskazówki opracowane w przystępnej formie (poradniki, filmiki) pozwalające uczniom samodzielnie pozyskiwać potrzebne informacje. Zainteresowani lub potrzebujący dalszej pomocy mogą skorzystać z usług doradczych w każdym z kantonie³⁰.

W każdym kantonie dostępni są eksperci, którzy udzielą Państwu indywidualnej porady. Poniżej znajdziesz adresy poszczególnych poradni.

SDBB opracowuje i udostępnia także narzędzia dla doradców zawodowych poprzez profesjonalny portal internetowy³¹. SDBB jest między innymi operatorem Platformy testów online (OTP)³², która umożliwia doradcom przeprowadzanie internetowych testów psychodiagnostycznych swoich klientów. Platforma upraszcza pracę konsultantów, zapewnia wysoką jakość, bezpieczeństwo informacji i zapewnia optymalną podstawę do przestrzegania ochrony danych osobowych. Pod pewnymi warunkami i za opłatą z OTP mogą korzystać także osoby trzecie (organizacje, które nie są bezpośrednio powiązane z kantonalnymi biurami poradnictwa zawodowego).

Istnieje również szereg prywatnych dostawców, stowarzyszeń, fundacji i instytucji edukacyjnych oferujących usługi w zakresie poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i zawodowego.

³⁰ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/8242>

³¹ <https://test.sdbb.ch/startseite.aspx>

³² <https://otp.sdbb.ch/login/otp>

3.3.3 Niemcy³³

Od przelomu tysiąclecia w Niemczech coraz większą wagę przywiązuje się do orientacji zawodowej w szkole jako ważnego elementu udanego przejścia ze szkoły do świata pracy. Niemiecki dualny system kształcenia zawodowego definiuje pojęcie orientacji zawodowej w następujący sposób: „Orientacja zawodowa to proces, który ma dwie strony. Z jednej strony mamy młodych ludzi, którzy chcą zorientować się na własne interesy, kompetencje i cele. Drugą stroną są wymagania świata pracy, do którego wprowadzana jest młodzież. Obie te strony wymagają ciągłego przywracania równowagi. Zapewnianie orientacji zawodowej wspiera młodych ludzi w opanowaniu tego procesu.

Orientacja zawodowa w niemieckim systemie edukacji odbywa się na poziomie kształcenia obowiązkowego. Wczesna orientacja zawodowa i wspieranie przekrojowych umiejętności podstawowych wpierają płynne przejście ze szkoły do świata pracy. W tym celu w 2008 roku niemieckie Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (BMBF) uruchomiło Program Orientacji Zawodowej (BOP) zatytułowany „Wspieranie orientacji zawodowej w międzyzakładowych ośrodkach szkolenia zawodowego i porównywalnych ośrodkach kształcenia zawodowego”, który ostatecznie został przyjęty w czerwcu 2010.

Celem jest zaoferowanie uczniom szkół w całych Niemczech procesu orientacji zawodowej, który umożliwi im rozwinięcie realistycznego obrazu własnych zdolności i zainteresowań oraz zdobycie praktycznego doświadczenia w różnych dziedzinach zawodowych.

Program Orientacji Zawodowej adresowany jest do uczniów uczęszczających do szkół ogólnokształcących. Dofinansowana jest analiza potencjału (Potenzialanalyse), która zwykle odbywa się w drugiej połowie klasy 7. oraz warsztaty w klasie 8. Analiza potencjału pozwala uczniom na wstępną ocenę własnych predyspozycji i kompetencji. Następnie dwutygodniowe warsztaty (Werkstatttage) dają im możliwość zapoznania się z co najmniej trzema dziedzinami zawodowymi.

Za ogólne zarządzanie programem odpowiada Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB). Instytucje ubiegają się o dofinansowanie do BIBB i zawierają umowę o współpracy ze szkołami uczestniczącymi w realizacji programu. Ponadto BIBB wspiera program, zapewniając ocenę, badania i wiedzę ekspercką.

³³ Opracowano na podstawie: Bieda I., Doliński A., Kozłowska E., Lembke R. (2022), *Organizacja orientacji zawodowej w szkołach Euroregionu Pro Europa Viadrina, Transgraniczna analiza ramowych warunków orientacji zawodowej młodzieży*, Institut für Ökonomische Bildung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg / Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wlkp., Oldenburg / Gorzów Wielkopolski oraz Informacji Federalnego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (BIBB) <https://www.bibb.de/en/46.php>

Rosnące w tym okresie bezrobocie wśród absolwentów i absolventek szkół, przerywanie nauki zawodu w systemie dualnym i studiów, a także problemy z wzajemnym dopasowaniem rynku miejsc nauki zawodu i rynku pracy również wywierały na szkoły presję do działania.

Dzięki temu opracowano liczne instrumenty do wspierania indywidualnego procesu wyboru zawodu, z którego wyłonił się **Paszport wyboru zawodu** (Berufswahlpass)³⁴. Paszport pozwala na orientację w wyborze kariery – zarówno uczniom, jak i rodzicom, nauczycielom, doradcom zawodowym oraz firmom. Paszport prezentuje oferty orientacji zawodowej, pomaga określić profil mocnych stron ucznia oraz zawiera podsumowanie wszystkich niezbędnych dokumentów, które są przydatne przy dobrze przemyślanym wyborze kariery.

W ogólnej koncepcji wsparcie udzielane młodzieży w procesie wyboru zawodu jest przyporządkowane do trzech kluczowych obszarów odpowiedzialności, które odgrywają centralną rolę w procesie przejścia ze szkoły do życia zawodowego: Szkół, Regionalnej koordynacji i Integracji w proces nauki zawodu. Młodzi ludzie, którzy znajdują się na styku dwóch obszarów odpowiedzialności, powinni być wspierani przez działania obu tych obszarów – oddającego i przyjmującego (por. Rycina).

Rysunek 10. Przegląd ogólnej koncepcji „Inicjatywy Łańcuchów Kształcenia” (Initiative Bildungsketten)



Źródło: Bieda I., Doliński A., Kozłowska E., Lembke R. (2022), adaptacja w oparciu o: <https://www.bildungsketten.de/de/235.php>

³⁴ <https://www.berufswahlpass.de/>

Wejście w proces orientacji zawodowej powinno zostać zainicjowane poprzez analizę potencjałów na poziomie klasy VII i być dokumentowane, np. za pomocą „Paszportu wyboru zawodu”, najlepiej aż do momentu uzyskania kwalifikacji zawodowych.

Na poziomie wyższych roczników szkolnych orientacja zawodowa odbywa się z udziałem podmiotów zewnętrznych lub z wykorzystaniem pozaszkolnych miejsc nauki.

Na poziomie krajów związkowych ważną rolę odgrywają krajowe strategie wdrażania orientacji zawodowej, które skonkretyzowały realizację zaleceń Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych w każdym z krajów związkowych Niemiec.

3.4 Wnioski z analizy porównawczej i propozycje modyfikacji modelu organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów kształcenia zawodowego oraz kandydatów na uczniów

3.4.1 Wnioski i rekomendacje

Analiza zgromadzonego materiału prowadzi do następujących wniosków i rekomendacji:

1. Proces doradczy w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce jest właściwie zdefiniowany i osadzony w przepisach prawa. Proces doradczy jest jednak skupiony na ogólnej orientacji (i preorientacji) zawodowej, w niewielkim stopniu dotyczy specyfiki konkretnych zawodów.
2. Informacje na temat zawodu są rozproszone w różnych źródłach, więc rekomenduje się opracowanie portalu internetowego gromadzącego wszystkie informacje potrzebne doradcom zawodowym.
3. Konieczna jest bliższa współpraca doradców zawodowych świadczących usługę doradztwa edukacyjno-zawodowego z pracodawcami, organizacjami branżowymi oraz prowadzącymi badania w branży, w celu regularnego pozyskiwania informacji o oczekiwaniach pracodawców oraz potencjale rynku pracy.
4. Doradcy zawodowi powinni również aktywnie współpracować z innymi, pozaszkolnymi, instytucjami świadczącymi usługi doradcze, w celu poszerzenia zakresu informacji oraz narzędzi stosowanych przez uprawnione instytucje i jednostki.
5. Doradztwo w szkole świadczone jest w niewielkim wymiarze godzin na jednego ucznia, a spotkania mają charakter grupowy. Proces doradczy wymaga dalszego zindywidualizowania, w kierunku indywidualnych spotkań ucznia z doradcą

edukacyjno-zawodowym, skupionych na diagnozie oraz przygotowaniu indywidualnego planu rozwoju.

6. Ze względu na wielowymiarowy charakter diagnoz indywidualnych doradcy edukacyjno-zawodowi powinni korzystać z różnorodnych narzędzi diagnostycznych, nie ograniczając się jedynie do rozmowy doradczej (metoda wywiadu). Konieczne jest rozszerzenie instrumentarium o narzędzia obserwacyjne, testy (w tym online), czy analizę dokumentacji.
7. Postuluje się współpracę doradców szkolnych z uprawnionymi do wykorzystania baterii testów psychologami – posiadającymi dyplom psychologa (np. w poradniach pedagogiczno-psychologicznych), w zakresie przeprowadzenia oraz interpretacji testów predyspozycji zawodowych dla uczniów i kandydatów na uczniów oraz innych testów wymagających uprawnień.
8. Doradca edukacyjno-zawodowy powinien wspierać ucznia na wszystkich etapach nauczania, w tym w zakresie gromadzenia oraz dokumentacji osiągnięć w celu walidacji osiągnięć.

3.4.2 Proponowany zakres oraz sposób świadczenia usługi doradczej

Usługa doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów kształcenia zawodowego oraz kandydatów na uczniów powinna przebiegać w kilku wyraźnie wyodrębnionych etapach – zgodnie ze schematem przedstawionym poniżej.

Etap I – Informacja

Celem tego etapu jest przede wszystkim udzielanie informacji – w pierwszej fazie w sposób grupowy, a następnie, dla zainteresowanych, indywidualny. W fazie indywidualnej rozmowy doradczej następuje określenie celów usługi doradczej, przekazanie podstawowych informacji zawodoznawczych oraz źródeł informacji do dalszej samodzielnej analizy przez ucznia / kandydata na ucznia.

Etap II – Diagnoza

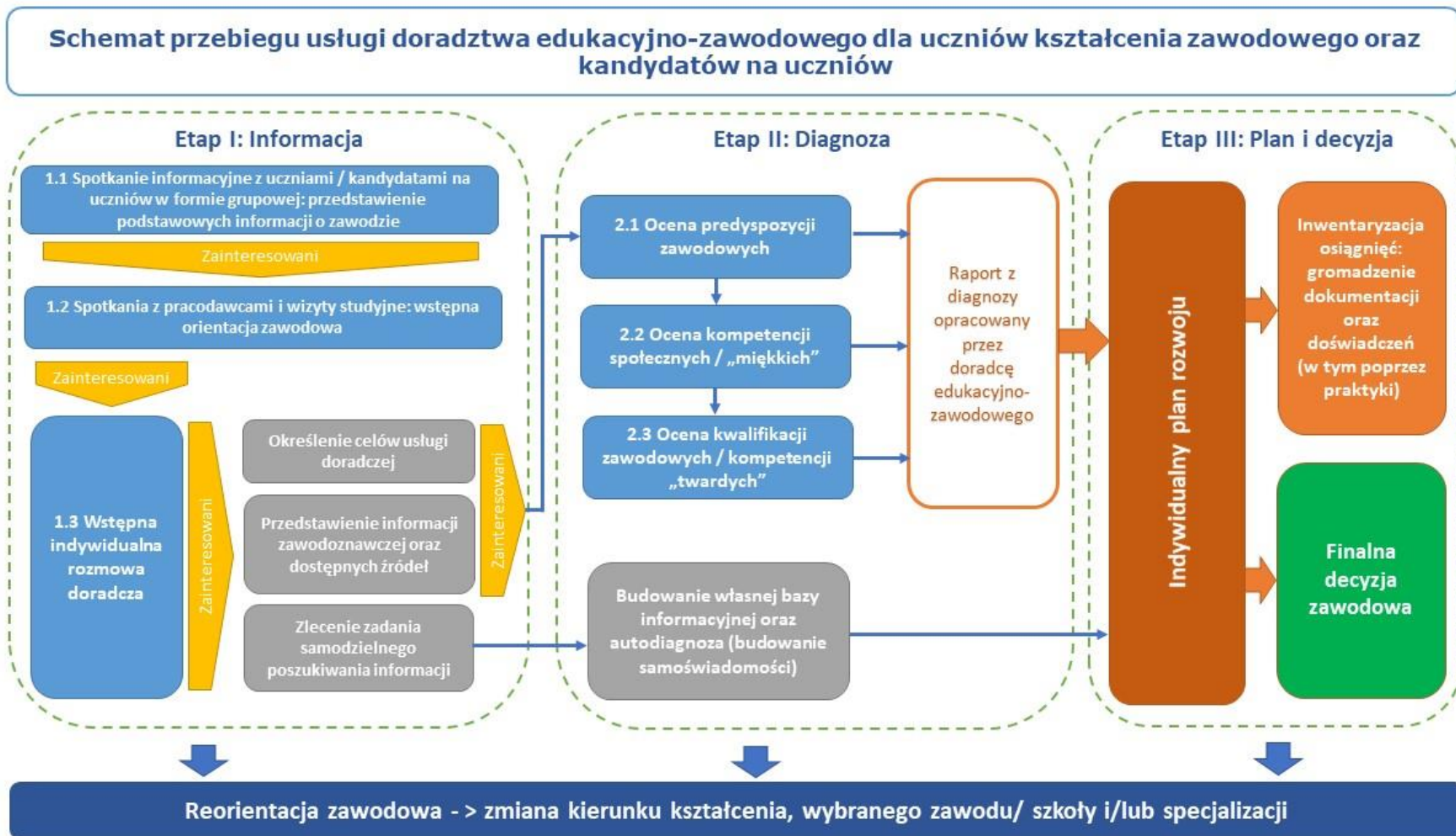
Celem etapu jest rozpoznanie predyspozycji oraz diagnoza kompetencji miękkich i kwalifikacji zawodowych (kompetencji „twardych”) ucznia. Na tej podstawie doradca przygotowuje indywidualny raport z diagnozy. Uczeń zachęcany jest do dalszego samodzielnego poszukiwania informacji i budowania samoświadomości.

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

Etap III – Plan i decyzja

Na tym etapie – na podstawie informacji zgromadzonych na poprzednim etapie – przygotowywany jest indywidualny plan rozwoju oraz podejmowana finalna decyzja zawodowa.

Rysunek 11. Schemat przebiegu usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego



Informacja zawodoznawcza w pracy doradcy zawodowego

Istnieje wiele źródeł informacji zawodoznawczej dostępnej doradcom zawodowym w odniesieniu do zawodów szkolnictwa zawodowego w Polsce. Jednym z bardziej aktualnych opracowań są przygotowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) opracowania na temat zawodów, przygotowane w ramach Projektu „Przygotowanie i udostępnienie multimedialnych zasobów wspierających proces doradztwa zawodowego”³⁵. Informacja zawodoznawcza dedykowana jest dla uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób dorosłych, a także pracującej z uczniami kadry, która realizuje zadania z zakresu doradztwa zawodowego (szkoły i placówki systemu oświaty oraz ich organy prowadzące). Informacja jest elementem zasobów multimedialnych wspierających proces doradztwa zawodowego w zreformowanym systemie szkolnictwa.

Dodatkowo na kanale YouTube **Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE)** zamieszczone są filmy prezentujące dany zawód, w tym także osoby wykonujące zawód oraz narzędzia i materiały wykorzystywane w procesie pracy. Każdy zawód jest zaprezentowany z 3 perspektyw: z pozycji pracodawcy, pracownika oraz osoby uczącej się w zawodzie. Zawód widziany oczami pracodawcy prezentuje pożądane cechy pracownika, predyspozycje, zestaw pożądanych umiejętności zawodowych i kompetencji społecznych pracownika, a także możliwości rozwoju zawodowego, perspektywę zarobków, prognozy zatrudnialności w zawodzie. Zawód widziany oczami pracownika ujmuje kwestie związane z powodami podjęcia pracy w zawodzie, oraz sposobu uzyskania wykształcenia. Zaprezentowane są także pozytywne i negatywne aspekty związane z pracą w zawodzie oraz możliwości, jakie niesie praca w danym zawodzie (w tym możliwa ścieżka kariery, perspektywa awansu). Zawód widziany oczami osoby uczącej się - to głównie zagadnienia: dlaczego wybrała dany zawód, jak wygląda proces kształcenia, jakie możliwości zapewnia szkoła, czego oczekuje od przyszłej pracy. Filmy zakończone są tablicą informacyjną prezentującą dostępne formy kształcenia w zawodzie.

Ważne informacje zawodoznawcze przydatne w doradztwie zawodowym zawiera także Zintegrowana Platforma Edukacyjna Ministerstwa Edukacji Zawodowej.

Ocena predyspozycji zawodowych oraz kompetencji uczniów i kandydatów

Predyspozycje zawodowe to ogół względnie trwałych cech i właściwości osoby determinujących tempo opanowania określonego poziomu kompetentnego działania. W skład

³⁵ nr projektu POWR.02.14.00-00-1002/18 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.14 Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie

predyspozycji wchodzi m.in.: potrzeby, wartości, zdolności intelektualne, cechy osobowości i temperamentu oraz cechy fizyczne. Główna różnica pomiędzy predyspozycjami a kompetencjami polega na tym, że predyspozycje są zdecydowanie bardziej stałe w porównaniu do kompetencji (Jurek 2012). Badanie predyspozycji jest szczególnie wskazane na etapie oszacowania potencjału zawodowego osoby (Jurek 2012), dlatego też jest niezwykle istotne w procesie doradztwa zawodowego.

W badaniu predyspozycji zawodowych stosuje się najczęściej różnego rodzaju testy i kwestionariusze. Przegląd najczęściej stosowanych metod zawiera poniższa tabela.

Tabela 4. Narzędzia pomiaru predyspozycji zawodowych stosowane w Polsce w procesie doradztwa zawodowego

Nazwa narzędzia	Zakres badanych predyspozycji	Konstrukcja narzędzia/przebieg badania	Warunki stosowania
APIS-Z (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	Zdolności intelektualne	bateria testów zawierających pytania z jedną prawidłową odpowiedzią	Dyplom psychologa
Bateria Thomas TST (SLG Thomas International)	zdolności intelektualne	test jednokrotnego/ wielokrotnego wyboru	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody
CISS Kwestionariusz Radzenia sobie w Sytuacjach Stresowych (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	styl radzenia sobie ze stresem	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Człowiek w Pracy (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	poczucie umiejscowienia kontroli (osobowość)	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Extended DISC® (Extended DISC Polska)	styl zachowania, styl komunikacji, sposób podejmowania decyzji, to, co motywuje, a co demotywuje daną osobę	kwestionariusz	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody
Insight Discovery (Insights Polska)	osobowość	kwestionariusz	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody

KKS Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	kompetencje/ umiejętności społeczne	kwestionariusz	Dyplom psychologa
NEO-FFI (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	Osobowość (wielka piątka)	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Testy zdolności SHL Verify (SHL)	Rozumowanie liczbowe, rozumowanie słowne, rozumowanie indukcyjne	test jednokrotnego wyboru	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Jurek 2012.

Jak wynika z powyższej tabeli, największym ograniczeniem w stosowaniu testów w procesie doradczym jest konieczność posiadania dyplomu psychologa w odniesieniu do testów Pracowni Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. W przypadku szkolnych doradców zawodowych warunek ten nie jest często spełniony. Z tego względu postuluje się współpracę doradców szkolnych z uprawnionymi do wykorzystania baterii testów psychologami (np. w poradniach pedagogiczno-psychologicznych), w zakresie przeprowadzenia oraz interpretacji testów predyspozycji zawodowych.

Istnieje szereg metod diagnozy i oceny kompetencji – w tym kompetencji społecznych / miękkich, z których mogą skorzystać doradcy zawodowi w procesie doradczym.

Badanie dokumentacji

Jednym ze sposobów określania posiadanych efektów uczenia się jest również tzw. **bilans kompetencji**, czyli „analiza wiedzy, umiejętności i kompetencji jednostki, w tym również jej zdolności i motywacji, mająca na celu zdefiniowanie planu zawodowego oraz/lub opracowanie reorientacji zawodowej bądź planu kształcenia” (Komisja Europejska, 2014). Jest to integralna część usługi doradczej, można więc wykorzystać ją także w procesie wpierania uczniów zawodu Technik hotelarstwa. Czasami bilans przybiera formę „portfolio”. W kontekście szkolnego nauczania „portfolio” oznacza teczkę prac wykonanych przez ucznia a także może oznaczać sposób identyfikowania i dokumentowania swoich kompetencji (Souto Otero, 2010) lub przedstawiania dowodów na posiadanie określonych efektów uczenia się (IBE 2016).

Badania obserwacyjne

Badania obserwacyjne polegają na celowym rozpoznawaniu wskaźników należących do wyróżnionych kategorii danych obserwacyjnych, a następnie na uzasadnionym teoretycznie wnioskowaniu o właściwościach lub stanach psychicznych poznawanej jednostki (Hornowska i in. 2000). W odniesieniu do obserwacji kompetencji miękkich najczęściej stosowane bywają jej odmiany: próbki zdarzeń (obserwacja określonej kategorii zachowania), czy próbki czasowe (obserwacja aktywności jednostki w określonym przedziale czasowym).

Testy

Testy kompetencyjne to wystandaryzowane narzędzia, w których osoba badana ma za zadanie wykonać konkretne zadania lub odpowiedzieć na pytania, dla których istnieją zarówno prawidłowe (pożądane) jak i nieprawidłowe (niepożądane) rozwiązania (Jurek 2012). W tym kontekście test kompetencyjny jest testem o charakterze sprawnościowym – pozwala na uzyskanie wyniku, który podlega wartościowaniu. Przykładem tego typu narzędzi są testy wiedzy praktycznej, nazywane również testami wiedzy ukrytej (ang. *tacit knowledge tests*).

Wywiady

W badaniach kompetencyjnych najczęściej wykorzystuje się wywiad behawioralny (ang. *Behavioral Interview*). Metoda ta polega na zadawaniu osobie badanej pytań w taki sposób, aby odpowiadając na nie, wnikliwie zrelacjonowała swoje zachowania z przeszłości, odnoszące się do badanych kompetencji (Jurek 2012). Wywiad behawioralny jest tak skonstruowany, aby osoba diagnozowana przedstawiła nie tylko to, jak się zachowywała w konkretnych sytuacjach, ale również opisała jakie były warunki tego działania. U podstawy tej metody leży założenie, że dane na temat przeszłych zachowań osoby badanej pozwalają na przewidywanie jej działań w przyszłości. Informacja na temat tego, jak osoba wykonywała w przeszłości zadania wymagające konkretnych kompetencji pełni funkcję predyktora tej kompetencji (Jurek 2012).

Co do zasady **potwierdzania kwalifikacji zawodowych** dokonuje się poprzez zdanie egzaminu zawodowego, prowadzonego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (OKE). W szczególności do egzaminu przystępują (ORE 2019) uczniowie w trakcie nauki w branżowych szkołach I stopnia (w tym młodociani pracownicy zatrudnieni u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem), w technikach, branżowych szkołach II stopnia oraz w szkołach policealnych. Uczniowie branżowych szkół I stopnia (będący młodocianymi pracownikami zatrudnionymi u pracodawcy będącego rzemieślnikiem) oraz uczestnicy kwalifikacyjnego kursu zawodowego (jednej z pozaszkolnych form kształcenia) mogą przystąpić do egzaminu (warunek uzyskania dyplomu).

Kwalifikacje w zawodzie można także uzyskać w trybie tzw. eksternistycznych egzaminów zawodowych, do których mogą przystąpić osoby, które co najmniej dwa lata kształciły się lub co najmniej dwa lata pracowały w danym zawodzie.

Egzamin zawodowy w zakresie danej kwalifikacji w zawodzie przeprowadzany jest w tym samym terminie i na tych samych zasadach zarówno dla uczniów i absolwentów szkół, jak i dla słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych czy eksternów (osób które chcą potwierdzić swoje kwalifikacje zawodowe nabyte w trakcie pracy, lub po co najmniej 2 latach kształcenia w danym zawodzie) (ORE 2019).

Należy jednak wskazać, iż ważnym krokiem w nowej polityce dotyczącej edukacji i rynku pracy stało się przyjęcie generalnej zasady, że podstawą nadania kwalifikacji jest wykazanie przez daną osobę, że osiągnęła wymagane dla danej kwalifikacji efekty uczenia się (Gmaj i in. 2016). Efekty uczenia się mogą być osiągnięte w różny sposób: w szkole (edukacja formalna), na kursach, szkoleniach, stażach i praktykach realizowanych poza systemem szkolnym (edukacja pozaformalna), w ramach pracy zawodowej, wolontariatu oraz rozwijania pasji i zainteresowań (uczenie się nieformalne). W systemie nadawania kwalifikacji, w którym głównym punktem odniesienia są efekty uczenia się, bardzo ważną rolę odgrywa **walidacja** – sformalizowany proces sprawdzania, czy wymagane dla kwalifikacji efekty uczenia się zostały osiągnięte (Gmaj i in. 2016).

Przyjęta w grudniu 2015 r. Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64) określa między innymi zasady walidacji i certyfikowania w odniesieniu do kwalifikacji włączonych do ZSK nadawanych poza systemem edukacji. Ustawa definiuje walidację jako *sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji* (art. 2 pkt 22).

Walidacja powinna być zorganizowana w trzech etapach (identyfikowania, dokumentowania oraz weryfikacji).

Można więc powiedzieć, że doradca zawodowy – odpowiednio przygotowany – mógłby pełnić również rolę doradcy walidacyjnego – szczególnie w eksternistycznych formach osiągania efektów uczenia się. W tej sytuacji rolą doradcy byłaby wstępna ocena czy osoba dana jest gotowa do dalszych etapów walidacji.

W procesie walidacji stosuje się różne metody, bliskie metodom stosowanym przez doradców zawodowych. Z doświadczeń europejskich wynika, że do podstawowych metod stosowanych w walidacji można zaliczyć: testy, wywiady, debaty, prezentacje, obserwacje, symulacje, analizę deklaracji osoby, która przystąpiła do walidacji, oraz analizę dowodów przedstawionych przez tę osobę (Gmaj i in. 2016).

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

Wykorzystane źródła

Bauer W., Gessler M., *Dual Vocational Education and Training Systems in Europe: Lessons learned from Austria, Germany and Switzerland*, w: Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development, 2016

Bauer W., Gessler M., *Dual Vocational Education and Training Systems in Europe: Lessons learned from Austria, Germany and Switzerland*, w: Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development, 2016

Bieda I., Doliński A., Kozłowska E., Lembke R. (2022), *Organizacja orientacji zawodowej w szkołach Euroregionu Pro Europa Viadrina, Transgraniczna analiza ramowych warunków orientacji zawodowej młodzieży*, Institut für Ökonomische Bildung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg / Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wlkp., Oldenburg / Gorzów Wielkopolski.

Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K., *Dual Vocational Education in Austria, Germany, Leichtenstein and Switzerland*, Comparative Expert Study, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Research & Development in VET), 2016.

Bonoli G., Wilson A., *Bringing firms on board. Inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark*, International Journal of Social Welfare, 28: 369-379. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12371>

Career Guidance and Counselling Glossary. Result of Leonardo da Vinci programme project "Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling" (project No LT/03/B/F/LA-171023). Dostęp: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>

Chłoń-Domińczak, A. et al. (2019). Vocational education and training in Europe – Poland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

Council of the European Union, (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Dostęp online: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

Criblez L., *Switzerland*, w: Hörner W., Döbert H., Reuter L.R., von Kopp B. (red.), *The Education Systems of Europe*, Second Edition, Springer 2015.

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

Czarnecki, K. (2008). *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.

Deissinger T., Gonon P. (2021) The development and cultural foundations of dual apprenticeships – a comparison of Germany and Switzerland, *Journal of Vocational Education & Training*, 73:2, 197-216, DOI: 10.1080/13636820.2020.1863451

Döbert H., *Germany*, w: Hörner W., Döbert H., Reuter L.R., von Kopp B. (red.), *The Education Systems of Europe*, Second Edition, Springer 2015.

Dziurkowska, Alina; Fronczek, Bożena; Glazinski, Sebastian; Kaczmarek, Edyta; Karmowska, Aneta; Maciejczyk, Renata; Modelska, Mariola; Pasternacka, Halina; Sowinska; Załoga, Edyta (2017): Przykładowy program doradztwa zawodowego dla klas VII–VIII szkoły podstawowej, ORE.

Emmenegger P., Seitzl L., *Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland*, *Transfer* 2020, Vol. 26(1) 27–42 DOI: 10.1177/1024258919896897

Euler D., *Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training*, Working Tool for Policy Dialogue and Project Design in Development Cooperation, Donor Committee for Dual Vocational Education and Training DC dVET, Zurich, 2018

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. (2016). *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Hawthorn, R. (1991). *Who Offers Guidance*. Sheffield: Employment Department.

Kształcenie i szkolenie zawodowe w POLSCE – w pigułce. IBE, Warszawa, 2020

Kształcenie zawodowe w rzemiośle, PARP, Warszawa 2020

Kwiatkowski, S.M. (2018). *Nowoczesne doradztwo w szkołach: predyspozycje uczniów a ich przyszłość zawodowa*. W: S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości* (T. 3; s. 190–204). Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.

Ministerstwo Edukacji Zawodowej (2019), *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*, Warszawa.

Nowacki, T.W., Korabiowska-Nowacka, K., Baraniak, B. (2000). *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa: WSP TWP.

Poradnik "Analiza dotycząca systemu kształcenia dualnego na przykładzie Liechtensteinu, Szwajcarii i Niemiec" 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".

Piekarski, Marian (2019), *Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego jako forma realizacji doradztwa zawodowego w edukacji*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Lublin, Sectio J, Vol. XXXII, No 4., <https://journals.umcs.pl/j/article/download/9054/7202> (dostęp: 27.04.2022)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, z dnia 20 lutego 2019 r. Poz. 325

Stalder B.E., Nägele Ch., *Vocational Education and Training in Switzerland: Organisation, Development and Challenges for the Future / Berufsbildung in der Schweiz: Organisation, Entwicklung und Zukunftsperspektiven*, w: **Bergman M.M., Hupka-Brunner S., Keller A., Meyer T., Stalder B.E. (red.)**, *Youth Transitions in Switzerland: Results from the TREE Panel Study / Transitionen im Jugendalter: Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE*, Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG, Zürich/Genf, 2023

Von Kopp B., *Liechtenstein*, w: Hörner W., Döbert H., Reuter L.R., von Kopp B. (red.), *The Education Systems of Europe*, Second Edition, Springer 2015.

Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: WSP.