



Rezultat pracy intelektualnej nr 4:
Rekomendacje dotyczące realizacji systemu dualnego w oparciu
o wypracowane w projekcie wyniki pracy intelektualnej „IO1”

Claus Brand Cristensen - CELF, Dania

Strona projektu: <http://dual.krzyzowa.org.pl/>

Tytuł Projektu: „Partnerstwo Strategiczne na rzecz rozwoju systemu dualnego”
Numer Projektu: 2014-1-PL01-KA202-003638

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Spis treści:

1. Zalecenie ogólne.....	2
2. Rekomendacje dla krajów, które chcą zbudować dualny system kształcenia zawodowego.....	3
3. Rekomendacje dla krajów, które chcą wzmocnić istniejący system dualnego kształcenia zawodowego.....	3
3.1 Polska	4
3.2 Niemcy.....	5
3.3 Dania.....	7
3.4 Litwa.....	9

1. Zalecenia ogólne:

Kształcenie zawodowe musi iść z duchem czasu. Oznacza to, że musi ono zapewnić szereg możliwości dla młodych, którzy zdecydowali się podjąć naukę w kształceniu zawodowym, na przykład podczas stażu (zdobycie dodatkowych kwalifikacji przez uczniów, wiedza teoretyczna). Musi dawać możliwości do kontynuowania kształcenia w zawodzie lub dać możliwość do kontynuowania nauki na poziomie szkół wyższych. System kształcenia zawodowego musi być otwarty, przejrzysty, drożny i elastyczny, w którym możliwe jest przechodzenie między ścieżkami edukacji, a także pomiędzy różnymi systemami edukacji (umożliwienie dostępu do szkolnictwa wyższego) poprzez uznanie nabytych kompetencji.

Powyższe zalecenia potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych w pierwszej części projektu (IO1), a trzy główne ich punkty to konieczność:

- podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- zwiększenia dostępności do miejsc kształcenia zawodowego;
- możliwość wzbogacenia wykształcenia i przejścia z systemu kształcenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego. Zwiększanie możliwości przejścia od praktyki do szkolnictwa wyższego i odwrotnie jest bardzo ważne dla społecznej sprawiedliwości i bezpieczeństwa specjalistów i zwiększenia konkurencyjności.

Na podstawie naszych badań możemy również stwierdzić, że istnieje nacisk na zróżnicowanie kształcenia zawodowego - na przykład pod kątem uczniów słabszych, przeciętnych oraz zdolnych, z wysokimi kompetencjami społecznymi, wiedzą teoretyczną i praktyczną. Zróżnicowanie kształcenia zawodowego jest jednym z centralnych punktów reformy duńskiego systemu kształcenia zawodowego.

Jednak, jeśli chcemy wzmocnić kształcenie zawodowe, nie możemy koncentrować się na nim samym, lecz musimy zwrócić uwagę na wcześniejsze etapy edukacji – na szkołę podstawową i gimnazjalną, ponieważ to one są fundamentem do budowania kolejnych etapów kształcenia. Istotne jest także poradnictwo i doradztwo oraz kształtowanie świadomości rodziców, ponieważ to często oni są autorami karier swoich dzieci, co widać w poniższych wynikach:

- Kształcenie ogólne powinno w większym stopniu odnosić się do realiów rynku pracy i dopasowanych zawartości merytorycznych, typu: arytmetyka, język, nauka.
- Problematyczna rola rodziców ujawnia się w tym, że w większości krajów to właśnie rodzice decydują o przyszłej ścieżce edukacyjnej dzieci, zmuszając je do swojej wizji, która często zupełnie nie pasuje do ich dzieci.

Z naszych badań i prac wynika w końcu także aspekt instytucjonalny, który decyduje o powodzeniu i rozwoju kształcenia zawodowego. Na podstawie przypadków Danii i Niemczech - mimo że układ instytucjonalny w obu krajach systemy kształcenia zawodowego jest całkiem różny - istnieje silna umowa społeczna między głównymi partnerami społecznymi, które legitymizuje ramy prawne i systemy finansowania obu systemów.

2. Rekomendacje dla krajów, które chcą stworzyć system dualny

Poniżej zostały wymienione zalecenia oparte na wynikach badań przeprowadzonych w projekcie, do których włączyliśmy 4 aktorów kształcenia zawodowego: uczniów, nauczycieli, pracodawców i instytucje rynku pracy. Warto pamiętać także o poziomie systemowym omawianego zagadnienia, który został wymieniony powyżej, tj. o umowie społecznej oraz układzie instytucjonalnym. Warunkiem koniecznym do stworzenia dobrze funkcjonującego systemu dualnego jest zbudowanie wzajemnego zaufania między głównymi partnerami społecznymi, stworzenie zrównoważonych ram prawnych, narzędzi kontroli¹ oraz systemu finansowania, z którego czerpać korzyści będą wszystkie strony. Ale oczywiście ten rozwój kształcenia w systemie dualnym trzeba zacząć od miejsca, w którym się aktualnie jest:

- Programy kształcenia zawodowego powinny być w znacznym stopniu dostosowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i rynku pracy;
- Część kształcenia praktycznego i teoretycznego powinna być zrównoważona. Część praktyczna powinna odbywać się w miejscu pracy, tak aby uczniowie od początku weszli w mentalność pracy i poznawali aktualne techniki;
- Potrzebne jest wsparcie ze strony rządu i pracodawców;
- Lepsza sieć partnerów kształcenia zawodowego (miejsca pracy, szkoły, biura);
- Dobra organizacja pracy szkoły, wewnątrz i pomiędzy wszystkimi instytucjami;
- Każdy uczeń po zakończeniu edukacji powinien mieć wystarczająco dużo czasu, tak, by móc wdrożyć się do nowych wymogów i warunków. W wielu zakładach pracy uczniowie nie mają takiej możliwości;

3. Zalecenia dla krajów, które chcą wzmocnić istniejący system dualny

Zarówno Dania, jak i Niemcy mają bardzo stare i mocno zakorzenione systemy kształcenia zawodowego oparte na systemie dualnym, chociaż systemy w obu krajach są bardzo różne – bazują na podstawie różnych umów społecznych i różnych ustaleń dotyczących np. instytucjonalnych partnerów społecznych – to w obu krajach – jak wynika z naszych badań – nadal pozostaje wysoki stopień zadowolenia w czterech badanych grupach. Oczywiście

¹https://en.wikipedia.org/wiki/Separation_of_powers#Checks_and_balances

zawsze istnieje możliwość poprawy i rozwoju, zatem poniżej wymieniamy niektóre z zaleceń znajdujących się w badaniach:

- Podwyższona jakość i atrakcyjność kształcenia zawodowego ;
- Dalsze kształcenie nauczycieli;
- Większa koncentracja na wypadaniu z systemu oświaty;
- Zwiększony nacisk na efektywność kształcenia;
- Zwiększenie liczby firm przyjmujących praktykantów;
- Większa koncentracja na możliwościach studiów wyższych dla absolwentów kształcenia zawodowego;

Zalecenia krajowe:

3.1. Polska

Podsumowanie:

W zebranych opiniach istnieje wiele różnic. Uczniowie i ich nauczyciele są nastawieni bardziej optymistycznie, z kolei pracodawcy i instytucje rynku pracy nie wykazują wysokiego poziomu zadowolenia. Większość respondentów podkreśla potrzebę dłuższego kształcenia zawodowego z nauką opartą bardziej na pracy niż teorii, ponieważ obecne szkolnictwo zawodowe jest ogólne i bardzo teoretyczne, a umiejętności, jakie nabywają uczniowie nie są dopasowane do potrzeb rynku pracy. Na szczęście członkowie wszystkich grup respondentów określili jako konieczne współpracę w zakresie stworzenia nowoczesnego systemu szkół kształcenia zawodowego w Polsce. A to oznacza, że trzeba kuć żelazo, póki gorące i wreszcie nadszedł czas, aby na aktywne tworzenie dualnego systemu kształcenia zawodowego i edukacji.

Mocne strony:

- Potrzeba współpracy i poprawy postrzegana jest przez wszystkie grupy respondentów;

Słabe punkty:

- Niezbyt realistyczny punkt wiedzy nauczycieli na przygotowanie uczniów do rynku pracy;
- Brak współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami;
- Zbyt krótkie kształcenie zawodowe;
- Przypadki niedopasowania kształcenia zawodowego;

Zalecenia:

Krajowe badanie wykonane podczas IO1 dało wgląd w niektóre z rzeczy, które powinny zostać poczynione, by stworzyć lepszy system kształcenia zawodowego. Poniżej przedstawiamy niektóre z nich:

Dla szkół:

- Dostosowanie programu nauczania do oczekiwań konkretnego pracodawcy w określonej dziedzinie;
- Dłuższe szkolenie zawodowe;

- Lepsza współpraca z pracodawcami w sprawie określenia wspólnych potrzeb i oceny szkolenia zawodowego;
- Aktualizacja wiedzy trenerów i podwyższanie kwalifikacji zawodowych;

Dla uczniów:

- Lepsze przygotowanie do umiejętności i kompetencji potrzebnych na rynku pracy;
- Zmiany nastawienia do uczenia się: na bardziej pozytywne i otwarte – nastawienie do kształcenia zawodowego jako atrakcyjnego.

Dla pracodawców:

- Troska o atmosferę w pracy - sprawi, że kształcenie w firmach będzie bardziej atrakcyjne;
- Realizacja efektywności kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach - upewnij się, że uczeń w firmie osiąga wyniki;
- Dając szansę na prawdziwą pracę - upewnij się, że zadania uczniów, które dajesz mu w przedsiębiorstwie odpowiadają zadaniom w realnej pracy i realnym zadaniom, z którymi będzie musiał się zmierzyć jako pracownik a nie uczeń;
- Współpraca ze szkołami i instytucjami rynku pracy zainteresowanymi tworzeniem systemu dualnego - Zaczynaj od partnerów na poziomie mikro, wyszukaj szkoły lub inne osoby i instytucje, które również chcą wprowadzić system dualny, i tam rozpocznij proces budowania zaufania i umowy społecznej;

Dla osób / instytucji zainteresowanych kształceniem zawodowym i rynkiem pracy:

- Postaw na współpracę między instytucjami, np.: szkoły, przedsiębiorstwa, izby handlowe i przemysłowe oraz władze lokalne, regionalne i krajowe.

Niemcy

Podsumowanie:

Rynek pracy w Niemczech charakteryzuje się teraz nieco paradoksalnym rozwojem: mimo pozytywnego rozwoju liczby nowo zawieranych umów dotyczących kształcenia zawodowego w określonym zawodzie, w 2015 roku Niemcy mają najniższy wskaźnik od czasu zjednoczenia Niemiec. Jednocześnie pojawia się coraz więcej wolnych miejsc na praktyki, które są oferowane przez zakłady pracy i istnieje coraz więcej ludzi, którzy są zainteresowani rozpoczęciem stażu, ale nie mogą znaleźć odpowiedniego miejsca. Powodem tej sytuacji może być błędne dopasowanie do zawodu, czyli matching. ,

Kształcenie zawodowe straciło dużo ze swojej atrakcyjności i jest postrzegane przez wielu młodych ludzi jako sytuacja bez wyjścia. Istnieje potrzeba zagwarantowania możliwości elastycznego łączenia systemów kształcenia i zdobywania w nich różnych umiejętności, nabywania ich także podczas zmiany sposobu kształcenia. Problematiczną jest rola rodziców, ponieważ w 80 % to oni decydują o wyborze zawodu przez ich dziecko i zmuszają swoje dzieci do ścieżek edukacyjnych, które do nich nie pasują.

Mocne strony:

- Szkolenie zawodowe w miejscu pracy jest gwarancją najlepszej możliwości uwzględnienia nowości technicznych w dziedzinie kształcenia zawodowego i spełnia wymagania rynku;
- Firmy, które współpracują z izbami w celu opracowania ram kwalifikacji i formułują razem z nimi konkretne plany nauczania oraz reagują na zmiany wymagań rynku pracy.

Słabości:

- Praktyczne doświadczenie kadry pedagogicznej jest częściowo nieaktualne, a programy nauczania nie zawsze koncentrują się na zagadnieniach związanych z miejscem pracy;
- Szkolenie bywa niedopasowane do wymagań rynku pracy;
- Zapotrzebowanie na pracowników rośnie. Coraz częściej zatrudniana jest słabsza grupa uczniów. Wiąże się to z większymi nakładami finansowymi, na co nie stać mniejszych firm.
- Słabsi uczniowie nie są w stanie poradzić sobie z wymaganiami pracy. Tutaj należy na nowo przemyśleć treść programowe i zasady edukacji.

Zalecenia:

- Odkąd wprowadzono system dualny do kształcenia zawodowego i nauka odbywa się głównie w miejscu pracy - jest to rzeczywiście szczególnie dobry system kształcenia zawodowego dla rynku pracy, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami europejskimi, należy go rozwijać;
- Należy stworzyć nowe plany nauczania ukierunkowane na pracę z uczniem słabym; nowy dobór zawodów i nauka krok po kroku, np.: sprzedawca / kupiec w handlu detalicznym;
- Poprawa dostępności do miejsc kształcenia zawodowego. Należy wykorzystać każdy potencjał; zaktualizować możliwości przejścia z systemu kształcenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego. Zwiększanie możliwości przejścia od praktyki do szkolnictwa wyższego i odwrotnie jest bardzo ważne ze względu na tzw. sprawiedliwość społeczną oraz zapewnieni tym samym większej grupy specjalistów;
- Różnicowanie kształcenia zawodowego: a) praca z uczniem słabym b) normalne szkolenie zawodowe c) praca z uczniem zdolnym z pełną możliwością elastycznego przechodzenia między tymi typami, na każdym etapie;
- Stworzenie kryteriów dostępu do kształcenia zawodowego, różnorodnego dla każdego zawodu. Każdy powinien nauczyć się: co pasuje do jego skłonności i umiejętności, i jakimi sposobami może osiągnąć sukces, Intensywne tworzenie prawdziwej praca, które może stać się miejscem pracy po zakończeniu edukacji i otwarciem pierwszej pionowej ścieżki kariery. Duży nacisk na realizację dualnych studiów licencjackich;
- Równość szans! Szkolenie zawodowe dla wszystkich młodych ludzi: Wsparcie i pomoc dla uczniów słabszych i mocniejszych. Drożność systemu kształcenia zawodowego. Uznawanie i powiększanie nabytych kwalifikacji w celu rozwijania kariery zawodowej;
- Lepsza sieć partnerów kształcenia zawodowego (miejsca pracy, szkoły, biura). Więcej towarzyszących im środków w celu przygotowania zawodowego;
- Transfer treści kształcenia zawodowego w niektórych zawodach (zwłaszcza w zawodach połączonych) prowadzi do przeciążenia, zwłaszcza słabszych uczniów;

- Sektory mniej znanych i niepopularnych zawodów mają coraz większe trudności, aby znaleźć odpowiednich uczniów.

Dania

Podsumowanie:

Ogólny wynik badania wskazuje, że we wszystkich czterech grupach docelowych istnieje wysoki stopień zadowolenia. Ponadto badanie wykazało, że obecna równowaga pomiędzy okresami nauki w szkole i w firmach jest przez wszystkich uznana za dobrą. Ogólnie rzecz biorąc, badania pokazują, że kształcenie zawodowe jest mocno zakorzenione i umocowane zarówno wśród uczniów, edukatorów, firm i interesariuszy edukacyjnych.

Na podstawie tego badania można stwierdzić, że system kształcenia zawodowego w naszym regionie w pełni przygotowuje uczniów do rynku pracy, odpowiada potrzebom tego rynku i wyposaża uczniów w odpowiednie umiejętności.

Jednak należy zauważyć, że badanie to nie daje pełnego obrazu duńskiego systemu edukacji zawodowej w związku z tym duński partner również wykonał bibliograficzne badania, aby móc stworzyć rekomendacje dotyczące poprawy systemu kształcenia zawodowego w Danii.

Badania bibliograficzne:

Istnieją trzy główne wyzwania dla kształcenia zawodowego:

- przedwczesne kończenie nauki;
- reputacja;
- zapewnienie staży².

Przedwczesne kończenie nauki:

Od 2008 roku wszystkie placówki kształcenia i szkolenia zostały zobowiązane do przygotowania planów działania, aby pomóc większej ilości osób w uzupełnianiu wykształcenia ponadgimnazjalnego. Plan działania określa w każdej szkole dokładne cele i strategię przewidującą, ilu uczniów opuści przedwcześnie system edukacji i co musi zrobić, by zredukować liczbę tych osób. Szkoła podejmuje różne inicjatywy, zgodnie z opisem zawartym w planie działania. To szkoły decydują, które interwencje są realizowane lokalnie, aby osiągnąć najlepszy efekt. Plany działania pomagają szkołom zwracać większą uwagę na odsetek osób przedwcześnie kończących naukę i przyczyny tego stanu. Jednocześnie plany działania pomagają szkołom usystematyzować wysiłki i działania, które właśnie podejmują³

Reputacja/zła sława

Celem tej inicjatywy jest podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie pozytywnej reputacji edukacji zawodowej, wspieranie pracy szkoły w podwyższaniu jakości nauczania oraz promowanie zróżnicowanej praktyki edukacyjnej szkół. W ramach działań mających na celu wzmocnienie wizerunku szkolnictwa zawodowego powołany został „Zespół ds. Jakości”, który w okresie 2 lat (2010-2012) zwizytował wszystkie szkoły zawodowe w kraju. Zespół ten kontynuuje swoje zaangażowanie we wspieraniu szkół w ich wysiłkach na rzecz podwyższania jakości edukacji, zwiększania elastyczności, edukacyjnej organizacji

2 Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

3 Ibid

kształcenia i nauczania, częściowo wpływa na poprawę reputacji kształcenia zawodowego w okolicy i utrzymania uczniów w edukacji. Zespół ten upowszechnia dobre praktyki w szkołach i pomaga im w poprawie jakości nauczania poprzez tworzenie okazji do dzielenia się wiedzą, pomysłami i doświadczeniami w całym kształceniu zawodowym.⁴

Reforma systemu edukacji zawodowej

Od sierpnia 2015 roku zainicjowana została reforma systemu kształcenia zawodowego, która ma pomóc w rozwiązaniu tych dwóch problemów opisanych powyżej.

Główne cele reformy:

- Więcej uczniów musi wybrać kształcenie zawodowe na poziomie 9 lub 10;
- Więcej ludzi musi ukończyć kształcenie zawodowe
- Kształcenie zawodowe musi stawiać przed uczniem wyzwania, by ten mógł dotrzeć do całego swojego potencjału;
- W kształceniu zawodowym musi zostać wzmocnione zaufanie i dobre samopoczucie.

Nie znamy jeszcze wyników reformy, ale wraz z nią powstał wyraźny mandat dla działań na rzecz rozwiązania problemów systemowych w kształceniu zawodowym.

Zapewnienie staży

Jednym z wielkich wyzwań dualnego systemu kształcenia i szkolenia jest zapewnienie wystarczającej liczby staży dla uczniów. Wyzwanie to jest szczególnie widoczne w okresach recesji, gdzie często zatrudnienie dla uczniów staje się trudniejsze. Dostarczanie wystarczającej ilości praktyki jest warunkiem koniecznym funkcjonowania systemu dualnego.

Firmy mają wielką odpowiedzialność, aby kształcić przyszłych pracowników, a zatem odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu staży. Od 1977 roku działa program, w którym firmy zatrudniające uczniów mogą otrzymać zwrot za część kosztów wynagrodzeń. System ten nazywa System Zwrotu Kosztów dla Pracodawców (AER). Wszyscy pracodawcy, zarówno publiczni, jak i prywatni muszą płacić składki do AER.

W ramach „Umowy Globalizacyjnej” rząd duński w roku 2009 i 2010 podpisał 4 umowy stażowe, których celem jest stworzenie większej liczby miejsc stażowych i zwiększenie przepustowości systemu kształcenia zawodowego.

Najnowsza Umowa została zawarta w listopadzie 2010 roku, i zagwarantowała 2,4 miliarda koron dla pakietu zwiększającego nakłady na praktykę, z zamiarem stworzenia 8 900 więcej miejsc stażowych w porównaniu do roku 2009. W związku z umowami, firmy uzyskały możliwość stało się możliwe dla firm do osiągnięcia premii, gdy zawrzą umowę szkoleniową z uczniem.

Zarówno szkoły, jak i związki handlowe są aktywne w staraniach, by przedsiębiorstwa podpisywały umowy stażowe z uczniami. Od 2011 roku funkcjonują sprawozdania, które zawierają plan działania ukierunkowanego na zapewnienie praktyk zawodowych. Będą je

4 Ibid

tworzyć Związki Handlowe, aby opisać to, czy robią wystarczająco dużo w tym obszarze.⁵

Mocne strony:

- Wysoki stopień zadowolenia z systemu;
- Dobrze ustalone ramy prawne;
- Dualny system kształcenia zawodowego ma długą tradycję z silną umową społeczną między rządem, szkołami i zaangażowanymi partnerami społecznymi.

Słabe strony:

- Przedwczesne kończenie nauki;
- Reputacja/zła sława kształcenia zawodowego w społeczeństwie;
- Zapewnienie wystarczającej ilości staży.

Zalecenia:

- Udoskonalenie doradztwa i poradnictwa w szkole podstawowej i gimnazjum, koncentrujące się na popularyzacji kształcenia zawodowego wśród jak największej liczby uczniów i przekonania ich do podjęcia kształcenia zawodowego;
- Systematyczne monitorowanie i ocenianie wpływu reformy kształcenia zawodowego na zdiagnozowane dwa problemy: przedwczesnego kończenie nauki i złej sławy kształcenia zawodowego.
- Stworzenie nowych zachęt dla przedsiębiorców do zatrudniania uczniów, np. przez ulepszone systemy finansowania czy nowe społeczne idee.

Litwa

Podsumowanie:

Większość programów kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa w szkołach, co oznacza, że są one prowadzone w akredytowanych instytucjach. Zmieniająca się sytuacja kształcenia zawodowego wprowadza nowe możliwości: przejścia z nauczania opartego na szkole, do nauczania opartego na pracy. Na Litwie nowe spojrzenie na kształcenia zawodowe pojawia się dzięki projektom finansowanym ze środków UE. Głównym zadaniem dla Litwy jest zachęcenie większej liczby uczniów do podejmowania kształcenia zawodowego, poprzez nadanie większego znaczenia kwalifikacjom zawodowym, dostosowaniu do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnienie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi poprzez zwiększenie proporcji kształcenia praktycznego w firmach do 60% we wszystkich programach kształcenia zawodowego (obecnie powinna wynosić ona co najmniej 30%).

Mocne strony:

- Coraz lepszy wizerunek szkół zawodowych
- Wszystkie grupy docelowe rozumieją znaczenie współpracy

Słabe strony:

- Zawartość teoretyczna jest często zbyt ogólna

5 Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

- Zawartość programowa jest częściowo nieaktualna. Rynek pracy zmienia się, a szkoły muszą nadążyć z tymi zmianami z programem.
- Brak personelu lub dobrze przygotowanych trenerów w instytucjach często prowadzi do nieodpowiedniego poziomu kształcenia.
- Zbyt mało zindywidualizowane wsparcie dla studentów i małe wsparcie zorientowane na słabych uczniach

Zalecenia:

Szkoły:

- Konsultacje programu szkolnego z pracodawcami;
- Dobre przygotowanie do autoprezentacji i wywiadów;
- Wszyscy trenerzy potrzebują ciągłego podwyższania kwalifikacji i aktualizowania swojej wiedzy;
- Instruktorzy zawodu powinni być oddelegowani do zakładów pracy na czas nauki zawodu;
- Większe wsparcie uczniów;
- Należy wprowadzić ocenę poziomu szkoły i postawy i nastawienia uczniów;
- Poważne traktowanie feedbacku od uczniów i pracodawców.

Miejsca pracy:

Do ważnych czynników dobrego kształcenia w miejscu pracy należą;

- Dobra atmosfera w pracy (mili, uprzejmi i chętni do pomocy współpracownicy). Dobra relacja pomaga w przyswajaniu treści i szybkiego uczenia się;
- Rzeczywisty kontakt w niektórych trudnych sytuacjach następuje dopiero po rozpoczęciu pracy – warto kontakt zainicjować wcześniej;
- Uczeń musi otrzymać prawdziwą pracę i zadania. Uczniowie przechodzą przez wszystkie działy w firmie – nabywają dzięki temu kompetencje techniczne – daje im to dobre szanse zatrudnienia i szybszej kariery;
- Efektywność kształcenia – powinna zostać ukończona 100% zaplanowanych szkoleń. Pracodawcy powinni przygotować uczniów do zawodu w sposób trwały, a nie tylko traktować je jako "wypełniacze luk" w przypadku braku wykwalifikowanego personelu;
- Uczenie się przez działanie i wdrażanie w nowe czynności;
- Współpraca ze wszystkimi instytucjami. Intensywny kontakt między szkołą a miejscem pracy, szybkie przejście od teorii do praktyki ze szkoły do zakładu pracy;
- Firmy powinny brać udział w opracowywaniu ram kwalifikacji oraz uczestniczyć w formułowaniu konkretnych planów nauczania. Muszą aktywnie reagować na zmiany;
- Pomoc i wsparcie. Należy zadbać o lepszą jakość pedagogicznego podejścia do wdrażania kształcenia zawodowego.



ENGLISH VERSION

Recommendation for implementing the dual system based on the IOs of the project

Claus Brand Cristensen - CELF, Dania

Project site: <http://dual.krzyzowa.org.pl/>

This publication has been funded with the financial support from the European Commission. The content of this publication reflects the views and opinions only of the authors of the publication therefore the European Commission and the National Agency of Erasmus + cannot be responsible for any information contained therein.

Recommendation for implementing the dual system based on the IOs of the project

General recommendations:	13
Recommendations for the countries without a dual system	13
Recommendations for the countries with a dual system	14
Recommendations per country	14
Poland	14
Summary	14
Strengths	14
Weak points	14
Recommendations	15
For schools	15
For students	15
For employers	15
For people interested in that matter	15
Germany	15
Summary	15
Strengths	16
Weaknesses	16
Recommendations:	16
Denmark	17
Summary	17
The bibliographical study	17
Early school leaving	17
Reputation	17
Reform of the vocational education system	18
Providing apprenticeships	18
Strengths	18
Weaknesses	19
Recommendations	19
Lithuania	19
Summary	19
Strengths	19
Weaknesses	19
Recommendations	19
Schools	19
Workplaces	19

General recommendations:

Vocational training must move with the times. This means that it must secure a number of opportunities for youth, who decided to enter vocational training, e.g. during the apprenticeship (additional qualification for students with aptitude for theory); opportunities after continues training and education in the profession and give the opportunity to join to higher education. Vocational training must be open, permeable and flexible system in which the transition between the paths of education is possible, but also between systems of education (access to tertiary education) through the recognition of acquired competences. The three bullet-points below from our research I IO1 underline the recommendations above:

- Attractiveness of vocational education needs to be raised;
- Improving the ability to access to placements for vocational training
- Free upgrade possibilities transition from vocational education system to the system of higher education. Raising the possibility of transition from apprenticeship to higher education and vice versa is extremely important for social justice and security specialists or would be in order to compete

Based on our research we can also recommend that there is a focus on differentiation of vocational education for e.g. weaker students; normal students and students with stronger theoretical or practical abilities. This has for example been one of the focal point in the resent reform of the Danish vocational educations.

But if a build-up or revitalisation of a vocational should happen it is not enough just to look at the vocational educations themselves but the primary and lower secondary education system because this where foundation for later education is laid, but it is also necessary to look at the guidance systems and have focus the primary socialisation level namely the parents because these factors in the educational choices of the young persons as it is pointed out below:

- General education should do more to relate to the realities of the labour market and substantive parts, e.g. arithmetic, spelling or science
- The role of parents is problematic as well, since parents in most countries has big influence on the choice of occupation of their child and are forcing their children to educational paths, which don't match them.

Finally, has our work with the training modules and the guidebook in IO2 and IO3 shown another important point, namely the importance of the institutional aspect of the implication and success of a vocational education system. Based on the cases of Denmark and Germany – even though the institutional setup in the two countries vocational education systems are quite different – there is a strong social contract between the major social partners which legitimises the legal framework and financial scheme of both systems.

Recommendations for the countries who want to build up a dual system

Below we have listed some concrete recommendations based on the research do in the project, but it is necessary to keep in mind that beside the four actors (students, teachers, employers and institutions with interest in labour market) we set out to research in this project. We also need to look at the systemic level e.g. the social contract and the institutional setup as describe in the general recommendations above. If a dual vocational education system should be created and implemented it is necessary to build up trust between the major social partners,

create a legal framework with checks and balance⁶ and a financial scheme that is beneficiary of all parties. But of course you need to start the development from where you are now:

- Curricula for vocational education should be largely adapted to the changing needs in society in general and on the labour market specific;
- Part of practical and theoretical education should be balanced. The practical part should take place in the workplace, so that students from the beginning form their 'labour service' mentality and learn current techniques;
- Support from the government and employers are needed;
- Better network of partners of vocational education (workplaces, schools, offices);
- Good organization inside school, workplace and between all institutions.
- Every student should after graduation be given enough time so that he or she could deploy in the new requirements. In many workplaces students don't have such possibility.

Recommendations for the countries who want to strengthen an existing dual system

Both Denmark and Germany have very old and well established vocational education systems based on the dual system, even though the systems in the two countries are quite different - based on different social contracts and with different institutional setups regarding e.g. social partners - they both still high degree of satisfaction within the four groups we have researched in this project. Of course always there is room for improvement and development and below we have listed some of the recommendations found in the research:

- Attractiveness of vocational education must be raise;
- Further education of teachers;
- Increased focus on dropout rate;
- Increased focus on the completion rate;
- Increase the number of companies how are taking apprentices;
- Increased focus on the opportunities for tertiary education for vocational graduates.

Recommendations per country

Poland

Summary

There are many differences in the opinions. Students and their teachers tend to be more optimistic, employers and people interested in above subject are not very happy. Most of the respondents underline the need of longer vocational training with more work based learning because the present vocational education is to general and theoretical also the skills are mismatched to the needs of the labour market. But luckily all respondents groups' members identify the necessity of cooperation in terms of creating the modern system of vocational training schools in Poland. Is need that means that the iron is hot and it is time to strike to create a dual system of vocational training and education.

Strengths

- Need of cooperation and improvement is seen by all groups.

Weak points

- No realistic view on the students' preparation to the job from the teacher's side;

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Separation_of_powers#Checks_and_balances

- Lack of cooperation between schools and companies;
- Too short vocational training;
- Cases of mismatch vocational training;

Recommendations

The country research done in IO1 gave an insight in some of the things that need to be addressed to create a better vocational education. Below we have lined up some of the recommendations for the research:

For schools

Adjusting the curriculum to the particular employers' expectations on the specific area:

- Longer vocational training;
- Better cooperation with employers in matter of determination the common needs and evaluation of vocational training;
- Up-to-date knowledge of trainers.

For students

- Better preparation for the skills and competence required on the labour market;
- Changes of attitude for more positive and open to learning – make it more attractive to take an vocational education.

For employers

- Care for the atmosphere at work – make it attractive to learn in a company;
- Realization of the yield of vocational training in companies – make sure that student has a learning outcome when in a company;
- Giving the chance for real work – make sure that the students task in a company reflect real working situations and tasks;
- Cooperation with schools and people interested in creating a dual system – Start at micro level find partners - schools and other people or institutions – who also want to make dual education and start there building up trust and create a social contract you can build on.

For people/institutions interested in vocational education and the labour market

- Cooperation between institutions e.g. schools, companies, chamber of commerce and industry, local, regional and national authorities.

Germany

Summary

The labour market in Germany is characterized by a now somewhat paradoxical development: Despite the positive development of the number of newly concluded agreements on vocational training of certain professions, in 2015 Germany had the lowest rate since the time of German reunification. At the same time there are more and more vacant places for apprenticeships, which are offered by workplaces and there are more and more people who are interested in starting an apprenticeship but cannot find an appropriate place. Reasons that are attributed to problems of matching the profession

Vocational training lost its attractiveness a lot, and is perceived by many young people as the situation without exit. There is a need for full permeability of different systems of education and include in the skills acquired during the change of the way of education. The role of parents is problematic as well, since parents in about 80% decide about the choice of

occupation by their child and are forcing their children to educational paths, which don't match them.

Strengths

- The vocational training in the workplace is guaranteed to be the best possibility of taking into account technical novelty in vocational education and meets the requirements of the market.
- Companies working with Chambers to develop frame plans for education and participate in the formulation of practical teaching plans and react to changes in the requirements of the labour market.

Weaknesses

- Practical experience of the teaching staff is partly outdated, composition of the school timetable is not always focused on the issues of the workplace;
- The training is sometimes mismatched the requirements of the labour market;
- The demand for professionals is growing. A weaker group of pupils are getting employed, but this led to a greater need for financial support, and smaller companies cannot provide it.
- Weaker students are not able to cope with the requirements of workplaces. Here one should rethink the content and rules of education.

Recommendations:

- Since the vocational training takes place largely in the workplace, it is indeed a particularly good system of vocational education for the labour market, especially in comparison with other European countries.
- New teaching plan for weaker students – other professions should be taught step by step like shop assistant/merchant in retail trade;
- Improving the ability to access to the place of vocational training. You should use every potential; free upgrade possibilities transition from vocational education system to the system of higher education. Raising the possibility of transition from apprenticeship to higher education and vice versa is extremely important for social justice and security specialists.
- Differentiation of vocational education: a) pupils weaker b) Normal vocational training c) a person stronger in science with full permeability each way, and our duty recognition of education.
- The creation of criteria for access to vocational training, diverse for each profession. Everyone should learn what suits his inclinations and competencies, and occur to different ways, but achieve everything. Intensive creation a real job, which may be acquired upon the completion of the profession and the opening of the first vertical career path. Very strong implementation of dual Bachelor Studies
- Equal opportunities! Vocational training for all young people: Support and help for weaker and stronger in science. Permeability in and between vocational training systems. Recognition and adding skills acquired to further their career
- Better network of partners of vocational education (workplaces, schools, offices). More accompanying measures for vocational training.
- Transferring content of vocational education in certain professions (particularly in occupations combined) leads to an overload especially weaker students.

- Sectors with less well-known and disliked professions have more and more difficulty to find suitable students.

Denmark

Summary

The overall result of this study is that there is a high degree for satisfaction across all four target groups.

Furthermore the study shows that the current balance between school periods and time in companies is ok for all the target groups.

Overall the study shows that the anchorages of vocational system are strong both among student, educators, companies and educational stakeholders.

Based on this study we can conclude that it is the general opinion across all target groups that the vocational education system in our area is preparing the students to the needs of labour market with the right skills.

But it must be noted that this study doesn't give a full picture of the Danish vocational education system therefore the Danish partner has also done the bibliographical study to be able to give recommendations on how improve the vocational education system in Denmark.

The bibliographical study

The overall result of this study is that there are three major challenges for vocational education:

- Early school leaving;
- Reputation;
- Providing internships.⁷

Early school leaving

Since 2008, all institutions of vocational education and training required to prepare action plans to help more people completing upper secondary education. The Action Plan sets out the schools precise objectives and strategies for how much it expects to reduce the dropout next year to achieve its objective the school initiates different initiatives, as described in the Action Plan. It is up to each school to decide which interventions are locally implemented to achieve the best effect. The action plans helps the schools to have a greater focus on dropout rates and causes. At the same time the action plans help the schools to systematize the efforts that are underway⁸

Reputation

The intention of this policy initiative is to initiate concrete activities and initiatives to enhance vocational education reputation, supporting school work with the quality of teaching and shed more light on the schools' diverse educational practice. As a part of efforts to strengthen the reputation a Quality Squad was established which over a two year period (2010-2012) visited all vocational schools in the country. The Quality Squad continues engaging with the schools in their efforts to strengthen the one hand the quality, flexibility and educational organization of education and teaching, partly VET reputation in the local area and retention of students in education. The Quality Squad disseminates good practices from schools and helps schools to

⁷ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

⁸ Ibid

improve quality by creating the opportunity to share knowledge, ideas and experiences across VET⁹

Reform of the vocational education system

Of August 2015 reform of vocational education system has been implemented to address the two challenges described above. The main objective of the reform is:

- More students must choose to start a VET immediately following form level 9 or 10;
- More people must complete a VET;
- The VETs must challenge all students so they may reach their fullest potential;
- The trust and well-being in the VETs must be strengthened.¹⁰

There are no evaluation results of the reform yet, but with the reform there has been given a clear political mandate to find solution for the systems challenges.

Providing apprenticeships

One of the great challenges of a Dual education and training system is to provide a sufficient number of apprenticeships for the students. This challenge is particularly evident in periods of recession, where it often will be harder for companies to hire students. The provision of a sufficient number of apprenticeships is essential for the dual system can be.

Companies have a great responsibility to educate the future workforce and therefore play an essential role in providing apprenticeships. Since 1977, there has been a scheme where companies hiring a student can receive reimbursement for part of the salary costs. This scheme is called the Employers' Reimbursement System (AER). All public and private employers pay to AER.

As part of the Globalization Agreements in 2009 and 2010, the Danish government concluded four apprenticeships agreements with the aim of creating more apprenticeships and increase school training capacity. The most recent agreement was concluded in November 2010, which was allocated 2.4 billion kroner for an apprenticeship package with the intention of creating 8,900 more training places compared to 2009. In connection with the agreements, it became possible for companies to achieve bonus, when they enter into a training agreement with a student.

Both schools and trade committees are active in the apprenticeship outreach to lead students and businesses to sign a learning agreement. From 2011, development statements contain an action plan for providing apprenticeships. This will have trade committees to describe what they each do that there are training enough.¹¹

Strengths

- A high degree of satisfaction with the system;
- A well-established legal framework;
- The dual VET system has a long tradition with a strong social contract between the government, schools and the involved social partners.

⁹ Ibid

¹⁰ Improving Vocational Education and Training – overview of reform of the Danish vocational education system, Ministry of Education 2015

¹¹ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

Weaknesses

- Early school leaving
- Reputation of VET in the general population
- Providing enough apprenticeships – challenges are both structural and conjunctural.

Recommendations

- Improved guidance in primary and lower secondary school focusing on getting more students to take a vocational education;
- Systematic evaluations of the reform of the vocational educations to see if they have the wanted effect on early school leaving and the reputation of vocational education.
- Create new incentives for companies to take apprentices e.g. improved financial schemes or social causes.

Lithuania

Summary

Most VET programmes are school-based, meaning that they are undertaken in accredited institutions. New possibilities are providing in VET changing situation from school-based to work-based settings. By projects financed by the EU funds started apprenticeship in education and training in Lithuania. The main task for Lithuania is attract more students to VET through better relevance of qualifications to labour market needs and better cooperation between businesses and VET by increasing the proportion of practical training in companies up to 60% in all VET programmes (currently it should be at least 30%).

Strengths

- Getting better the image of vocational schools
- All targets group understanding cooperation importance.

Weaknesses

- Theoretical content is often too general.
- Curriculum content is partly outdated. Jobs are changing, and schools need to keep up with the program.
- Lack of personnel or well prepared trainers in institutions often leads to inadequate instruction.
- Too little individual support for students and support oriented to a weak student.

Recommendations

Schools

- Consultation of the school curriculum with employers is recommended;
- Good preparation to self-presentation and interviews is important;
- All trainers need constant up-to-date training;
- Vocational instructors should be delegated to workplace for the time of profession instruction;
- More support to students should be given;
- School level and attitude of apprentices must be assessed;
- Taking feedback from students and employers seriously.

Workplaces

- Important factors of good training at workplace;

- Good atmosphere at work (nice, kind and willing to help workmates) Good relation helps in the assimilation of content and fast learning;
- Actual contact with some difficult situations takes place only after the start of work;
- Real tasks, real work should be given to students. Students pass through all departments in the company - to acquire technical competence - good chances for employment and faster career;
- 100 % scheduled training should be completed. Employers should prepare students for a profession in a permanent way and not just treat them as " gap fillers" in the absence of qualified staff;
- Learning by doing and implementing;
- Cooperation with all institutions. Intensive contact between the school and the workplace, rapid transition from theory to practice at the school in the plant;
- Companies should take part in developing frame plans for education and participate in the formulation of practical teaching plans and react to changes / progress;
- Development of frame plans for education and participate in the formulation of practical teaching plans and react to changes / progress;
- Help and support. The pedagogical attitude towards entering the vocational training could be improved.