



Resultat der intellektuellen Arbeit Nr. 4:
Empfehlungen betreffend die Durchführung des dualen
Ausbildungssystems auf der Grundlage der im Projekt erarbeiteten
Ergebnisse des Produktes „IO1“

Claus Brand Cristensen - CELF, Dania

Projektseite: <http://dual.krzyzowa.org.pl/>

Projekttitel: „Strategische Partnerschaft zur Förderung der dualen Ausbildung“

Projektnummer: 2014-1-PL01-KA202-003638

Dieses Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+

Diese Publikation stellt lediglich die Meinung ihrer Autoren dar. Die Europäische Kommission trägt keine Verantwortung sowohl für den Inhalt der Publikation als auch für ihre Nutzung.

Kostenlose Publikation

Inhalt

1. Allgemeine Empfehlungen.....	2
2. Empfehlungen für Länder, die die duale Ausbildung einführen möchten.....	3
3. Empfehlungen für Länder, die die duale Ausbildung fördern möchten.....	4
4. Länderempfehlungen	
4.1 Polen	4
4.2 Deutschland.....	5
4.3 Dänemark.....	7
4.4 Litauen.....	10

Empfehlungen betreffend die Durchführung des dualen Systems auf der Grundlage der Ergebnisse des Produktes 01

1. Allgemeine Empfehlungen

Die duale Ausbildung muss zeitgemäß sein. Das heißt, dass sie den jungen Menschen, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, eine Reihe von Möglichkeiten bieten muss, wie z. B. während der beruflichen Praktika und Lehre (Erwerb von Zusatzqualifizierungen durch die Schüler/ Azubis, Theorie). Sie muss Möglichkeiten einer Fortsetzung der Berufsausbildung oder einer Lehre auf der Hochschulebene geben. Das Berufsbildungssystem muss offen, durchsichtig, durchlässig und flexibel sein; der Übergang zwischen verschiedenen Bildungswegen muss durch Anerkennung erworbener Kompetenzen möglich sein (Zugang zur Hochschulbildung).

Die o. g. Empfehlungen werden durch die Ergebnisse der Meinungsumfrage bestätigt, die im ersten Teil des Projektes durchgeführt wurde (IO1), und die drei wichtigsten Punkte sind:

- Die Notwendigkeit, die Attraktivität der Berufsbildung zu steigern
- Verbesserter Zugang zu den Ausbildungsplätzen
- Möglichkeit, die Ausbildung zu verbessern und von dem Berufsbildungssystem in das Hochschulsystem zu wechseln. Verbesserte Möglichkeit, von der beruflichen Praxis in das Hochschulsystem überzugehen und umgekehrt ist sehr wichtig für die soziale Gerechtigkeit, Fachkräftesicherung und Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit.

Auf der Grundlage unserer Meinungsumfrage können wir ebenfalls feststellen, dass es einen Bedarf an Differenzierung der beruflichen Bildung gibt – z. B. aus Sicht von schwachen, durchschnittlichen und begabten Schüler, mit hohen sozialen Kompetenzen, theoretischem und praktischem Wissen. Die Differenzierung der beruflichen Bildung ist einer der zentralen Elemente der Reform des dänischen Berufsbildungssystems.

Wenn wir allerdings die berufliche Bildung stärken wollen, können wir uns nicht nur auf sie konzentrieren, sondern müssen auch die früheren Bildungsetappen berücksichtigen – die Grundschule und die allgemeinbildende Schule, weil sie die Fundamente für den Aufbau der nächsten Bildungsetappen sind. Sehr wichtig ist die Berufsberatung und Sensibilisierung der

Eltern, weil sie sehr oft die Karrierewege ihrer Kinder gestalten, was in folgenden Ergebnissen sichtbar ist:

- Die Allgemeinbildung soll sich mehr auf die Realitäten des Arbeitsmarktes beziehen, die Inhalte sollen dementsprechend angepasst werden: Rechnen, Sprachen, Wissen.
- Die problematische Rolle der Eltern wird darin sichtbar, dass in den meisten Ländern gerade die Eltern über den zukünftigen Bildungsweg der Kinder entscheiden. Die Kinder werden oft gezwungen, eine Vision der Eltern zu verfolgen, die zu ihnen überhaupt nicht passt.

Aus unserer Forschung und Arbeit geht letztendlich auch ein institutioneller Aspekt hervor, der über den Erfolg und Entwicklung der beruflichen Bildung entscheidet. Auf Beispiel von Dänemark und Deutschland – obwohl die institutionelle Struktur des Ausbildungssystems in beiden Ländern völlig verschieden ist – können wir sagen, dass eine sehr stark verankerte Absprache zwischen den wichtigsten sozialen Partnern existiert, die den rechtlichen und finanziellen Rahmen der Bildungssysteme legitimiert.

2. Empfehlungen für Länder, die das duale System schaffen wollen

Im Folgenden wurden Empfehlungen definiert, die auf der Grundlage einer Meinungsumfrage unter 4 Akteuren der beruflichen Bildung basieren: Schüler/ Auszubildende, Berufsschullehrer, Arbeitgeber, Einrichtungen des Arbeitsmarktes. Es soll dabei auch der Systemaspekt dieses Problems berücksichtigt werden, d. h. die soziale Absprache und die institutionelle Konstellation. Die Bedingung ein gut funktionierendes duales System zu schaffen ist Aufbau des gegenseitigen Vertrauens zwischen den wichtigsten sozialen Partnern, Schaffung ausgeglichener Rechtsrahmen, Kontrollmechanismen als auch eines Finanzierungssystems, von dem alle profitieren werden. Aber selbstverständlich muss man die Berufsentwicklung im dualen System von dem aktuellen Stand der Berufsbildung anfangen:

- Die Ausbildungsprogramme sollen an die sich ändernden sozialen Bedarfe und die Realität des Arbeitsmarktes angepasst werden;
- Der theoretische und praktische Anteil der Ausbildung soll ausgeglichen sein. Der praktische Teil soll am Arbeitsplatz erfolgen, so dass die Schüler von Anfang an die Arbeitsmentalität als auch die aktuellen technischen Errungenschaften kennen lernen;
- Eine Unterstützung seitens der Regierung und der Arbeitgeber ist notwendig;
- Bessere Netzwerke von Partnern der beruflichen Ausbildung (Arbeitsplätze, Schulen, Ämter);
- Gute Arbeitsorganisation der Schulen, nach innen und zwischen allen beteiligten Einrichtungen;
- Jeder Schüler soll nach der Lehre genügend Zeit haben, um sich an die neuen Anforderungen und Bedingungen anzupassen. In vielen Betrieben haben die Schüler die Möglichkeit nicht.

3. Empfehlungen für Länder, die das bestehende duale System stärken möchten

Sowohl Dänemark als auch Deutschland haben sehr alte, gut verwurzelte Berufsbildungssysteme, wenngleich die Systeme in beiden Ländern sehr unterschiedlich sind. Sie basieren auf verschiedenen sozialen Absprachen und Verträgen, die z. B. die institutionellen Sozialpartner definieren. Trotz der Unterschiede haben wir in beiden Ländern – wie es aus unserer Meinungsumfrage hervorgeht – mit einer hohen Zufriedenheit der befragten Gruppen zu tun. Nichts desto trotz besteht immer die Möglichkeit, das System zu verbessern und zu entwickeln. Anbei stellen wir einige der Empfehlungen aus unserer Meinungsumfrage vor:

- Erhöhte Qualität und Attraktivität der Berufsbildung
- Weitere Fortbildung des Berufsbildungspersonals
- Erhöhter Fokus auf die Schul- oder Ausbildungsabbrüche
- Mehr Fokus auf die Effektivität der beruflichen Bildung
- Mehr Ausbildungsbetriebe
- Mehr Fokus auf die Möglichkeiten der Hochschulbildung für Absolventen der Berufsbildung.

4.Länderempfehlungen:

4.1Polen

Zusammenfassung:

In den gesammelten Meinungen bestehen viele Unterschiede. Die Schüler und Lehrer sind viel optimistischer eingestellt, während die Arbeitgeber und Arbeitsmarkteinrichtungen eine andere Einstellung aufweisen. Die meisten Befragten betonen den Bedarf einer längeren beruflichen Bildung mit einer Lehre, die mehr auf Praxis als auf Theorie basiert, da das geltende Berufsbildungssystem sehr allgemein und theoretisch geprägt ist und die durch die Schüler erworbenen Fertigkeiten an den Bedarf des Arbeitsmarktes nicht angepasst sind. Zum Glück haben die Befragten aus allen Gruppen die Notwendigkeit der Zusammenarbeit aller Akteure beim Aufbau eines modernen Berufsbildungssystems in Polen betont. Das bedeutet, dass die Zeit für die duale Ausbildung gekommen ist und man schnell handeln muss.

Stärken:

- Die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit wird durch alle Befragten eingesehen;

Schwächen:

- Wenig realistische Sichtweise der Berufsschullehrer hinsichtlich der Vorbereitung der Schüler auf den Arbeitsmarkt;
- Keine Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben;
- Zu kurze Berufsausbildung;
- Fälle von keiner Anpassung der Berufsbildung.

Empfehlungen:

Die Länderumfrage aus dem Produkt IO1 hat Einblicke in einige Bereiche ermöglicht, die

geschaffen werden müssen, um ein besseres Berufsbildungssystem aufzubauen. Anbei einige von ihnen:

Für Schulen:

- Anpassung der Ausbildungsprogramme an die Erwartungen konkreter Arbeitgeber in den bestimmten Bereichen/ Berufen;
- Längere Berufsausbildung;
- Bessere Zusammenarbeit mit den Betrieben zwecks gemeinsamer Bedarfsfindung und einer Bewertung des Berufsbildungssystems;
- Aktualisierung des Wissensstandes der Lehrer/ Trainer und Erhöhung der beruflichen Qualifikationen.

Für Schüler

- Bessere Vorbereitung hinsichtlich der Fertigkeiten und Handlungskompetenzen, die der Arbeitsmarkt erfordert;
- Änderung der Einstellung zur Lehre: positiver und offener; Berufsbildung soll als attraktiv gesehen werden.

Für Arbeitgeber

- Sorge um eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz wird die Motivation der Schüler zu einer Ausbildung schaffen;
- Fokus auf Effektivität der beruflichen Bildung – die Betriebe sollen sich vergewissern, ob der Schüler Fortschritte in seiner Ausbildung macht;
- Wenn man den Schülern Chancen auf eine reale Arbeit geben möchte – sollte man sich vergewissern, dass die ihnen am Arbeitsplatz übertragenen Aufgaben der realen Arbeitswelt entsprechen, die er als Mitarbeiter, nicht als Schüler erledigen wird;
- Zusammenarbeit mit Schulen und Einrichtungen des Arbeitsmarktes, die an Schaffung der dualen Ausbildung interessiert sind. Man soll mit Partnern auf der Makroebene anfangen, Schulen, Personen oder Einrichtungen raussuchen, die an der Einführung der dualen Ausbildung ebenfalls interessiert sind. In diesem Netzwerk sollte man den Prozess des Aufbaus eines vertrauten sozialen Vertrages anfangen.

Für Einrichtungen/ Personen der Berufsausbildung und des Arbeitsmarktes:

- Man soll auf die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen setzen: Schulen, Unternehmer, Industrie-und Handelskammern, Handwerkskammern, lokale, regionale und Landesverwaltung.

4.2 Deutschland

Zusammenfassung:

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird heutzutage von einer etwas paradoxen Entwicklung gekennzeichnet: Trotz einer positiven Entwicklung der neu abgeschlossenenen Ausbildungsverträge, war die Zahl der abgeschlossenenen Ausbildungen im letzten Jahr am niedrigsten seit der Wende. Gleichzeitig werden immer mehr neue freie Ausbildungsplätze durch die Betriebe gemeldet, auf der anderen Seite gibt es immer mehr junge Leute, die an einem Ausbildungsbeginn interessiert sind, aber keinen passenden Betrieb finden. Grund dieser Situation kann eine fehlerhafte Anpassung des Berufes, also Matching, ,

Die Berufsausbildung hat an Attraktivität verloren und wird von vielen jungen Menschen als letztes Register gezogen. Es besteht die Notwendigkeit, verschiedenen Ausbildungssysteme zu verbinden und die in einem anderen System erworbenen Fähigkeiten anzuerkennen. Das Problem liegt auch in der Rolle der Eltern, da die Eltern in 80% der Fälle über die Berufswahl ihrer Kinder entscheiden und diese somit zwingen, Bildungswege einzugehen, die zu ihnen gar nicht passen.

Stärken:

- Die Ausbildung am Arbeitsplatz ist eine Garantie für eine beste Nutzung und Einbindung von technischen Neuigkeiten in die berufliche Vorbereitung; sie erfüllt zudem die Erwartungen des Arbeitsmarktes;
- Firmen, die mit den Kammern an den Qualifizierungsrahmen zusammen arbeiten, formulieren mit ihnen konkrete Ausbildungsrahmenpläne und reagieren auf den die veränderten Bedarfe des Arbeitsmarktes.

Schwächen:

- Praktische Erfahrungen des pädagogischen Personals ist teilweise nicht mehr aktuell und die Ausbildungsprogramme konzentrieren sich nicht immer auf die den Arbeitsplatz betreffenden Themen;
- Die Ausbildung wird manchmal nicht angepasst an den Bedarf des Arbeitsmarktes;
- Der Bedarf an Mitarbeiter wächst. Immer öfter werden schwache Schüler angestellt. Das hat höhere Finanzausgaben zur Folge, was sich einige Firmen nicht leisten können;
- Schwächere Schüler kommen mit den Arbeitsmarktbedingungen nicht klar. Hier sollten die Ausbildungsinhalte und –regeln überdacht werden.

Empfehlungen:

- Seit der Einführung der dualen Ausbildung erfolgt die Lehr überwiegend am Arbeitsplatz. Dies ist im Vergleich mit den anderen EU-Ländern tatsächlich ein besonders gutes Ausbildungssystem und sollte weiter entwickelt werden;
- Es müssen neue Ausbildungspläne entwickelt werden, die auf die Arbeit mit schwachen Schülern ausgerichtet sind; neue Berufswahl und die Lehre Schritt für Schritt, z. B. Verkäufer/ Einzelhandelsverkäufer;
- Besserer Zugang zu den Ausbildungsplätzen. Jedes Potential muss genutzt werden. Freier Übergang von der Berufsausbildung zu dem Hochschulsystem. Erhöhte Möglichkeiten, von der praktischen Lehre zu der Hochschulbildung überzugehen und umgekehrt ist sehr wichtig aus Sicht der sozialen Gerechtigkeit und sichert zudem die Fachkräfte.
- Differenzierung der Berufsbildung: a) schwächere Schüler b) Reguläre Berufsausbildung c) Stärkere Schüler mit voller Durchlässigkeit auf jedem Bildungsniveau und Anerkennung der Bildung.
- Schaffung von Zugangsvoraussetzungen zur beruflichen Bildung, anders für jeden Beruf. Der Schüler soll erfahren, was zu seinen Talenten und Fähigkeiten passt und verschiedene Bildungswege analysieren, um möglichst alle Qualifikationen zu erwerben. Einbeziehung in reale Arbeit, ständige Erweiterung der Fertigkeiten auch

nach der Berufslehre wäre der Beginn des ersten Karriereweges. Sehr hohe Motivation bis hin zum Beginn eines Fachstudiums.

- Chancengleichheit! Berufliche Bildung für alle jungen Leute. Unterstützung und Hilfestellung für schwächeren und stärkeren. Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems. Die erworbenen Fertigkeiten sollen anerkannt und angerechnet werden.
- Bessere Partnernetzwerke in der beruflichen Bildung (Arbeitsplätze, Schulen, Büros). Mehr Mittel für die Berufsvorbereitung. Die berufliche Praxis orientiert auf den Erwerb von Fertigkeiten.
- Ein Transfer von Bildungsinhalten in einigen Berufen (wie z. B. bei zusammengeführten Berufen) führt oft zur Überforderung, insbesondere bei schwachen Schülern;
- Bereiche mit weniger bekannten und beliebten Berufe haben immer mehr Schwierigkeiten, passende Azubis zu finden.

4.3 Dänemark

Zusammenfassung:

Die allgemeinen Ergebnisse der Umfrage deuten darauf hin, dass bei allen befragten Gruppen eine große Zufriedenheit mit dem geltenden Ausbildungssystem herrscht. Darüber hinaus hat die Umfrage gezeigt, dass die Proportionen zwischen der Schullehre und der Praxis in den Firmen von allen als optimal bezeichnet wurde.

Laut Umfrage ist die Berufsbildung in Dänemark sehr stark verwurzelt und sowohl bei den Schülern als auch in der Schule und in den Unternehmen sehr gut verankert.

Wir können laut der Umfrage feststellen, dass das Berufsbildungssystem in unserem Land die Schüler auf sehr gut auf die zukünftige Arbeit vorbereitet, dem Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht und den Schülern die nötigen Fertigkeiten vermittelt.

Es soll jedoch bemerkt werden, dass diese Umfrage kein vollständiges Bild des dänischen Ausbildungssystems gibt. Aus diesem Grund hat der dänische Partner zusätzlich bibliographische Forschung durchgeführt, um maßgebliche Empfehlungen betreffend Verbesserung des dänischen Ausbildungssystems zu formulieren.

Bibliographische Forschung:

Es bestehen drei wichtigste Herausforderungen für die berufliche Ausbildung:

- Vorzeitige Ausbildungsabbrüche;
- Ruf;
- Sicherstellung der Praktikumsplätze¹.

1 Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

Vorzeitige Abbrüche:

Seit 2008 sind alle Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen verpflichtet, Handlungspläne zu erarbeiten, die einer größeren Zahl von Menschen bei der Ergänzung der fehlenden Grundausbildung helfen sollen. Der Handlungsplan definiert für jede Schule die genauen Ziele und Strategien, die fest legen, wie viele Schüler das Bildungssystem vorzeitig verlassen und was sie machen müssen, um die Zahl dieser Personen zu reduzieren. Die Schulen übernehmen verschiedene Initiativen, laut der Beschreibung aus der Strategie. Die Schulen entscheiden, welche Initiativen lokal ergriffen werden, um möglichst gute Ergebnisse zu erzielen. Die Pläne helfen den Schulen, eine größere Aufmerksamkeit auf die Zahl der Abbrüche und dessen Gründe zu richten. Gleichzeitig helfen die Pläne, ihre Bemühungen und Handlungen zu systematisieren².

Schlechter Ruf/Reputation

Das Ziel dieser Initiative sind Handlungen, die zum Ziel die Stärkung einer positiven Reputation der Berufsbildung, die Unterstützung der Schule bei der Erhöhung der Qualität der Berufsbildung als auch die Promotion verschiedener Bildungspraktiken der Schulen gaben. Im Rahmen der Handlungen zur Stärkung des Berufsbildungsbildes wurde ein „Qualitätsteam“ ins Leben berufen, das innerhalb von 2 Jahren (2010-2012) alle Berufsschulen des Landes hospitiert hat. Dieses Team unterstützt die Schulen nach wie vor bei ihren Bemühungen um Erhöhung der Qualität der Berufsbildung, Erhöhung der Flexibilität der Bildung, Organisation der Bildung und Ausbildung. Es beeinflusst teilweise die Verbesserung der lokalen Reputation der Berufsbildung als auch den Verbleib der Schüler in dem Ausbildungssystem. Das Team fördert gute Praktiken in den Schulen und unterstützt sie bei der Verbesserung der Bildungsqualität durch Schaffung von Gelegenheiten zum Transfer von Wissen, Ideen und Erfahrungen in der gesamten Bildung.³

Die Reform des Berufsbildungssystems

Im August 2015 wurde eine Reform des Berufsbildungssystems initiiert, die bei der Lösung der 2 o. g. Probleme helfen soll.

Hauptziele der Reform sind:

- Mehr Schüler sollen sich für die Berufsausbildung auf dem Niveau 9 oder 10 entscheiden;
- Mehr Menschen sollen eine Berufsausbildung absolvieren;
- Die Berufsausbildung muss dem Schüler Herausforderungen stellen, so dass er an sein Potential kommt;
- In der Berufsbildung sollen das Vertrauen und gute Atmosphäre verstärkt werden.

Wir können die Ergebnisse der Reform noch nicht, aber mit ihr ist eindeutig ein Mandat für die Handlungen zur Lösung von Problemen, die im Berufsbildungssystem liegen.

Sicherstellung der Praktika

Einer von vielen Herausforderungen des dualen Ausbildungssystems ist Sicherstellung von ausreichenden Praktikums- bzw. Ausbildungsplätzen für Schüler. Diese Herausforderung ist besonders in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession sichtbar, in den die Beschäftigung der

2 Ibid
3 Ibid

Schüler schwieriger wird. Sicherstellung von ausreichenden Praktikumsplätzen ist eine notwendige Bedingung für die Funktionierung der dualen Ausbildung.

Die Firmen tragen eine große Verantwortung, indem sie die zukünftigen Arbeitgeber ausbilden sollen, spielen also die Schlüsselrolle in der Sicherstellung der Praktikumsplätze. Seit 1977 funktioniert ein Programm, in dem die Praktikumsfirmen eine Rückerstattung der getragenen Kosten erhalten können (AER). Alle Arbeitgeber, sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der freien Wirtschaft, müssen an AER Beiträge abführen.

Im Rahmen des „Globalisierungsvertrages“ hat die dänische Regierung 2009 und 2010 vier Verträge über Praktika unterzeichnet, deren Ziel die Schaffung von mehreren Praktikumsplätzen und Verbesserung der Durchlässigkeit der beruflichen Ausbildung ist. Der neueste Vertrag wurde im November 2010 geschlossen und hat 2,4 Milliarden Kronen für die Schaffung von Praktikumsplätzen garantiert. Aus diesem Paket sollten um 8.900 Praktikumsplätze mehr als im Jahr 2009 geschaffen werden. Im Zusammenhang mit diesen Verträgen haben die Firmen die Möglichkeit erhalten, für die neu geschaffenen Praktikumsplätze Zusatzprämien zu erhalten.

Sowohl die Schulen, als auch die Interessensverbände, bemühen sich darum, dass die Unternehmen die Ausbildungsverträge mit den Schülern unterschreiben. Seit 2011 gibt es Berichte, die auf die Sicherstellung von Praktikumsplätzen ausgerichteten Handlungspläne beinhalten. Sie werden von den Interessensverbänden erstellt, um zu beschreiben, ob auf diesem Gebiet genügend Aktivitäten entwickelt werden.⁴

Stärken

- Hohe Zufriedenheit mit dem System;
- Gute festgelegte rechtliche Rahmenrichtlinien;
- Das duale Ausbildungssystem hat eine lange Tradition mit gefestigten sozialen Verträgen zwischen der Regierung, den Schulen und den sozialen Partnern.

Schwächen

- Vorzeitige Ausbildungsabbrüche.
- Schlechte Reputation der Berufsbildung in der Gesellschaft.
- Sicherstellung ausreichender Praktikumsplätze.

Empfehlungen

- Verbesserung der Berufsberatung in der Grundschule und im Gymnasium, die sich auf die Popularisierung der Berufsausbildung zwischen möglichst vielen Jugendlichen konzentriert und diese zu einer Berufslehre überzeugen soll.
- Eine systematische Überwachung und Bewertung des Einflusses der Berufsbildungsreform auf zwei festgelegte Probleme: vorzeitige Ausbildungsabbrüche und auf den schlechten Ruf der Berufsbildung.
- Schaffung neuer Anreize für Arbeitgeber zur Beschäftigung der Schüler, z. B. durch verbesserte Finanzierungssysteme oder neue soziale Ideen.

4.4 Litauen

4 Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

Zusammenfassung

Die meisten Berufsbildungsprogramme findet in den Schulen statt, was bedeutet, dass die in zugelassenen Einrichtungen durchgeführt werden. Die sich ändernde Situation der Berufsbildung führt neue Möglichkeiten ein: den Übergang von einer schulischen Bildung zur Bildung, die auf der Grundlage der Praxis basiert. In Litauen erscheint eine neue Sichtweise auf die Berufsausbildung durch Projekte, aus den EU-Mitteln finanziert werden. Die Hauptaufgabe für Litauen ist Motivierung von immer mehr Schüler dazu, eine Berufsausbildung anzufangen, dadurch, dass man den beruflichen Qualifikationen mehr Bedeutung verleiht, die Berufsbildung an den Bedarf des Arbeitsmarktes anpasst und die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und den Berufsschulen stärkt. Die Zusammenarbeit zwischen der Schule und dem Betrieb soll durch Erhöhung des Anteils der praktischen Ausbildung in den Firmen auf 60% in allen Programmen der Berufsausbildung (zurzeit sollte der Praxisanteil mindestens 30 % betragen).

Stärken

- Immer besserer Ruf der Berufsschulen
- Alle Zielgruppen verstehen die Bedeutung der Zusammenarbeit

Schwächen

- Der Theorieanteil ist oft zu allgemein
- Die Ausbildungsinhalte sind oft nicht aktuell. Der Arbeitsmarkt verändert sich schnell, und die Schulen müssen mit diesen Änderungen fertig werden.
- Mangel an Personal bzw. an gut vorbereiteten Trainer in den Bildungseinrichtungen führt oft zu einer unzureichenden Qualität der Bildung.
- Zu wenig individuelle Unterstützung für die Schüler und unzureichende Unterstützung in Bezug auf die schwachen Schüler.

Empfehlungen

Schulen:

- Absprachen der Schulprogramme mit den Arbeitgebern;
- Gute Vorbereitung auf Autopräsentation und Vorstellungsgespräche;
- Alle Trainer und Ausbilder benötigen eine laufende Erhöhung der Qualifikationen und Aktualisierung ihres Wissens;
- Die Ausbilder sollen für die Zeit der praktischen Ausbildung an die Betriebe delegiert werden;
- Bessere Unterstützung der Schüler;
- Es sollen Verfahren zur Bewertung der Arbeit der Schulen und der Einstellung der Schüler eingeführt werden;
- Ernsthafte Betrachtung des Feedbacks von den Schülern und Arbeitgebern;

Arbeitgeber

Zu wichtigen Faktoren der Berufsbildung am Arbeitsplatz zählen:

- Eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz (nett, höflich, hilfsbereit). Gute Beziehungen helfen die Ausbildungsinhalte zu behalten und schnell zu lernen;
- Realer Kontakt in einigen schwierigen Situationen erfolgt erst nach der Arbeitsaufnahme – der Kontakt sollte frühzeitig initiiert werden;

- Der Schüler muss reale Arbeit und Aufgaben bekommen. Die Schüler gehen durch alle Abteilungen der Firma und erwerben dank dessen technische Kompetenzen. das gibt ihnen gute Berufsperspektiven und Karrierechancen.
- Effektivität der Bildung – 100% der geplanten Bildungseinheiten sollen realisiert werden. Die Arbeitgeber sollen die Schüler auf den Beruf dauerhaft vorbereiten und sie nicht als „Lückenschließer“ behandeln im Falle eines Personalmangels.
- Lernen durch Handeln und Einführung in neue Tätigkeiten;
- Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen der Berufsbildung. Intensiver Kontakt zwischen Schule und Arbeitsplatz. Schneller Übergang von Theorie in Praxis und von der Schule in den Betrieb.
- Die Firmen sollen sich an der Erstellung des Qualifikationsrahmens beteiligen und an der Formulierung konkreter Ausbildungspläne teilnehmen. Sie müssen aktiv auf die Veränderungen reagieren;
- Unterstützung und Hilfestellung. Eine bessere Qualität der pädagogischen Einstellung in der Durchführung der Berufsausbildung soll eingeführt werden.



ENGLISH VERSION

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

Claus Brand Cristensen - CELF, Dania

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

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

General recommendations:	13
Recommendations for the countries without a dual system	14
Recommendations for the countries with a dual system	14
Recommendations per country	14
Poland	14
Summary	14
Strengths	15
Weak points	15
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	18
Reform of the vocational education system	18
Providing apprenticeships	18
Strengths	19
Weaknesses	19

Recommendations _____	19
Lithuania _____	19
Summary _____	19
Strengths _____	19
Weaknesses _____	19
Recommendations _____	19
Schools _____	19
Workplaces _____	20

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 balance⁵ 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

⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Separation_of_powers#Checks_and_balances

training schools in Poland. It 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;
- 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.⁶

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 underway⁷

⁶ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

⁷ Ibid

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 improve quality by creating the opportunity to share knowledge, ideas and experiences across VET⁸

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.⁹

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

⁸ Ibid

⁹ Improving Vocational Education and Training – overview of reform of the Danish vocational education system, Ministry of Education 2015

action plan for providing apprenticeships. This will have trade committees to describe what they each do that there are training enough.¹⁰

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.

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;

¹⁰ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Ministry of Education 2011

- 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.