



Co-funded by  
the European Union

Doświadczenia VET polsko-niemiecko-portugalskiego partnerstwa w zakresie dostosowania VET do potrzeb rynku pracy i jak go uatrakcyjnić.

Opracowanie przygotowane w ramach projektu:  
„VET we współpracy” - 2021-2-PL01-KA210-VET-000047988.

Partnerstwo projektowe



Liceum Akademickie w Łomży - lider.



FAV Service gGmbH, Niemcy.



EduPlus - Europejskie Centrum Edukacji i Umiejętności  
Rozwoju, Lda, Portugalia.

Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i wyrażone opinie są jednak wyłącznie autora(ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Europejczyka Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.

Łomża - Gotha - Braga



Co-funded by  
the European Union

## Spis treści

Wstęp .....	3
1. Charakterystyka współników .....	6
1.1. ASP - lider (PL) .....	6
1.2. FAV - partner (D) .....	6
1.3. EduPlus - partner (P) .....	7
2. Krajowy system formalnego szkolenia zawodowego w Niemczech .....	10
2.1. Rozporządzenie podstawowe .....	10
2.2. Struktura systemu kształcenia i szkolenia zawodowego .....	12
2.3. Doświadczenia FAV i dobre praktyki w obszarze VET .....	19
3. Krajowy system formalnego szkolenia zawodowego w Portugalii .....	25
3.1. System edukacji w Portugalii .....	25
3.2. Efekty uczenia się potwierdzone egzaminem zawodowym na przykładzie wybrane kursy z zakresu elektryka i technika samochodowego .....	28
3.3. Procedury związane z egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe .....	33
3.4. Formalny dokument potwierdzający posiadanie kwalifikacji .....	34
3.5. Doświadczenia i dobre praktyki EDUPLUS w obszarze VET .....	35
4. Krajowy system formalnego szkolenia zawodowego w Polsce .....	37
4.1. Struktura formalnego systemu szkolenia zawodowego .....	37
4.2. Klasyfikacja zawodów w Polsce na przykładzie zawodów elektryk i mechanik samochodowy .....	39
4.3. Instytucje zaangażowane w proces szkolenia zawodowego .....	45
4.4. Doświadczenia i dobre praktyki ASP w obszarze VET .....	52
Podsumowanie i wnioski .....	55
Źródła .....	57



Co-funded by  
the European Union

## Wstęp

Projekt „VET w partnerstwie” został zrealizowany przez spółkę Akademię Szkoła Ponadpodstawowa w Łomży, Polska (lider), FAV Service gGmbH, Niemcy, EduPlus - Europejskie Centrum Edukacji i Rozwoju Umiejętności, Lda, Portugalia (partnerzy). Partnerstwo tworzą organizacje zajmujące się szkolnictwem zawodowym i rynkiem pracy. Wspólne obszarem jest pozyskiwanie, szkolenie i przygotowywanie wykwalifikowanych pracowników do oczekiwanych zawodów. W tym szacunku, przyciągnięcie chętnych osób do formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jest sprawą zasadniczą. Krytyczny moment jest przejście uczniów ze szkoły podstawowej (ISCED 1 i 2) do szkoły średniej ISCED 3 i 4.

Problemy wejściowe zidentyfikowane przez partnerów w kontekście działań statutowych i potrzeby współpracy:

- zjawisko błędnych wyborów w zakresie kształcenia zawodowego i przyszłej kariery zawodowej
- rynek pracy,
- niska atrakcyjność kształcenia zawodowego i zmniejszająca się liczba wybierających się uczniów
- szkolenie zawodowe,
- obecność na rynku pracy młodzieży, której wykształcenie nie odpowiada
- potrzeby rynku pracy.

Partnerstwo określiło obszary priorytetowe w obszarze VET:

- dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,
- przyczynianie się do innowacyjności w kształceniu i szkoleniu zawodowym,
- zwiększenie elastyczności możliwości w sektorze VET, najbardziej odpowiednie i zgodne
- cele projektu.

Najbardziej istotne tematy poruszone w projekcie to:

- społeczna odpowiedzialność placówek oświatowych,
- współpraca instytucji edukacyjnych z biznesem
- Rozpoczynając współpracę projektową, wyznaczono jej cele:
- utworzenie ukierunkowanej sieci współpracy stanowiącej forum wymiany
- doświadczenia i innowacyjne praktyki dot



**Co-funded by  
the European Union**

dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,  
poznanie sposobów uatrakcyjnienia szkolenia zawodowego,  
wzajemne uczenie się w zakresie współpracy międzysektorowej, zwiększające powiązania między uczeniem się  
faza i  
zatrudnienie,  
wymiana informacji i doświadczeń w skali ww. problemów,  
wdrażać poznane rozwiązania do codziennej praktyki.

Grupą docelową projektu są:

Dla ASP:

kadra kierownicza odpowiedzialna za realizację programu nauczania, tworzenie  
współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, tworzenie podstaw strategicznych dla  
rozwój atrakcyjności szkoły na rynku edukacyjnym, rozwój  
oferty edukacyjnej oraz rozwoju osobistego i społecznego uczniów, tworzenie a  
Wymiar europejski w szkoleniu zawodowym. Będą dyrektorem szkoły, zastępcą  
dyrektor i specjalista ds. zarządzania projektami, w tym projektami międzynarodowymi. W  
Aby wypełnić wymienione powyżej zadania, grupa ta musi zbudować i rozwijać sieć  
współpracy w celu wymiany doświadczeń i innowacyjnych praktyk w zakresie  
dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uczenie się  
jak uatrakcyjnić szkolnictwo zawodowe.

uczniów jako odbiorców poznanych dobrych praktyk, nowych rozwiązań i przyjętych w szkole  
praktyką, spodziewają się, że jako warunek zostanie im zaoferowany wymiar europejski ASP  
uzyskanie zatrudnienia i rozwój zawodowy,

kadry dydaktycznej jako odbiorców poznanych dobrych praktyk, przyjętych i przyjętych nowych rozwiązań  
w praktykę szkolną. Ta grupa docelowa ze względu na swoje peryferyjne położenie nie ma dostępu  
z praktykami europejskimi, a działania w ramach projektu przybliżą je do zrównoważonego rozwoju  
współpraca,

Dla ulubionych:

kierownictwo organizacji, dyrektor zarządzający odpowiedzialny za wdrożenie  
statutowych zadań i projektów oraz ekspertów ds. rozwoju jakości kształcenia zawodowego,  
zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego jako pierwszego wyboru. Poznawać



**Co-funded by  
the European Union**

szkolenie zawodowe i warunki na rynku pracy są niezbędne do wdrożenia zadania statutowe.

przedsiębiorców prowadzących dualne kształcenie zawodowe. Jako dostawcy podwójnego szkolenia są zainteresowane przyciągnięciem studentów i wykwalifikowanych pracowników.

młodzież z niewystarczającym przygotowaniem zawodowym. Różne rozwiązania, które również uwzględniają społeczne i kulturowe, zwiększają możliwości adaptacji zawodowej i społecznej.

Dla EduPlusa:

za współpracę w przygotowywaniu praktycznej nauki zawodu odpowiadają kierownicy organizacji programów szkoleniowych (staże, praktyki, szkolenia, w różnych formach) i ich realizacja. Muszą poznać dobre praktyki rozwiązań w zakresie szkolenia zawodowego w Polsce różnych krajach jako warunek organizacji praktycznej nauki zawodu oraz kształcenie zgodne z zasadniczym wykształceniem zawodowym lub pracą.

lokalni przedsiębiorcy czekają na wykwalifikowanych pracowników,

młodych ludzi potrzebujących orientacji zawodowej adekwatnej do rynku pracy. Ta grupa potrzebuje oryginalnego podejścia, które pozwoli przezwyciężyć ich chwilową bierność lub niską aktywność rynek pracy.



Co-funded by  
the European Union

## 1. Charakterystyka partnerów

### 1.1. ASP - lider (PL)



Akademickie Liceum w Łomży jest częścią Zespołu Szkół Akademickich, utworzonego w Łomży 2009. Główną działalnością jest kształcenie zawodowe w ramach wydziałów:

- technik informatyk,
- elektrotechnika,
- technikum technologii żywności.

W technikum informatycznym, łącznie z profilem informatycznym i jednolitym, kształcą się obecnie 208 uczniów. Realizuje podstawę programową oraz stosuje ustalone zasady oceniania i promocji przez ministra właściwego do spraw oświaty. Zapewnia opiekę pedagogiczną, psychologiczną i zdrowotną. Dodatkowe zajęcia rozwijające zainteresowania (koło robotyki, klub kajakowy, obozy naukowe, integracyjne wycieczki itp.) obejmują ponad 100 uczniów. ASP stara się zapewnić studentom rozwój w zgodzie z ich potrzebami i możliwościami psychicznymi i fizycznymi, przekazywać wiedzę i umiejętności, szanować godność osobistą i światopoglądową oraz wolność religijną zgodnie z zasadą art równość szans. Od 2017 r. realizuje Europejski Plan Rozwoju. Jakiś elementem realizacji była realizacja 1 projektu mobilnościowego (Erasmus+) w 2017 r., w ramach którego 56 studentów odbyło praktyki zawodowe w Grecji. Kolejny element EPR realizacją była mobilność 30 studentów w 2021 r. (Erasmus+). ASP rozszerza swoją ofertę międzynarodowe kontakty i pozyskiwanie partnerów do realizacji mobilności uczniów i nauczycieli. To jest przenosząc zdobyte doświadczenie i kompetencje do tworzenia sieci współpraca umożliwiająca poznanie dobrych praktyk, wymianę doświadczeń i projektów współpraca na rzecz jakości VET w odpowiedzi na nowe wyzwania (transformacja cyfrowa i green energyka) w tym poprzez realizację strategicznych projektów partnerskich.



Co-funded by  
the European Union

## 1.2. FAV - partner (D)



FAV jest organizacją non-profit zrzeszającą ponad 600 przedsiębiorców w Turyngii. Ma na celu dostarczać wykwalifikowanych pracowników zgodnie z potrzebami swoich członków poprzez organizację praktyki zawodowej, szkolenia zawodowe, orientacja zawodowa w szkołach podstawowych i realizacja projektów selekcyjnych i szkoleń zawodowych na potrzeby Turyngii.

FAV promuje i organizuje kształcenie zawodowe i ustawiczne kształcenie zawodowe. ULUBIONE wspiera tworzenie nowych kwalifikowanych miejsc szkolenia dla młodzieży. Ważny obszar działalnością FAV jest doskonalenie i podnoszenie jakości szkolenia. FAV współpracuje z instytucjami publicznymi i innymi organizacjami biznesowymi w Turyngii oraz z zagranicą instytucje takie jak szkoły zawodowe, instytucje rynku pracy itp. Oprócz swoich podstawowych zadań, FAV angażuje się w szereg projektów mających na celu promocję jakości kształcenia zawodowego oraz dalsze szkolenie i orientacja zawodowa.

FAV promuje doskonalenie regionalnych struktur szkoleniowych i angażuje się w innowacje projekty mające na celu zwiększenie możliwości wyboru przez młodych ludzi szkoleń zawodowych.

Główne grupy uczniów, z którymi współpracuje FAV to:

młodych ludzi zainteresowanych pracą na rynku niemieckim jako robotnicy wykwalifikowani wg  
the

z wymaganiami wymaganymi na tym rynku. To dorośli, z różnych krajów europejskich krajów, z wykształceniem na poziomie ISCED 3 i 4, ale nie w zawodach według nich profil wykształcenia lub bezrobotny. Podejmują praktyki w systemie kształcenia dualnego systemu na specjalnych warunkach finansowych umożliwiającym naukę i utrzymanie. pracownicy firm, którzy w celu utrzymania zatrudnienia muszą się odświeżyć lub awansować swoje umiejętności poprzez kursy i szkolenia,



**Co-funded by  
the European Union**

Uczniowie ostatnich klas szkoły podstawowej przygotowujący się do wyboru przyszłej ścieżki edukacyjnej wymagają skutecznych metod i narzędzi wspierających ich decyzje w podejmowaniu odpowiedzialności wybór przyszłej edukacji i zawodu.

### 1.3. EduPlus - partner (P)



EduPlus jest firmą nastawioną na realizację programów szkoleniowych, staży, praktyki, panele badawcze i warsztaty metodyczne organizowane w ramach różnych UE struktur i programów, głównie w ramach programu Erasmus+. EduPlus narodził się z potrzeba innowacyjnego podejścia do młodego pracownika, ucznia, nauczyciela, pracodawcy czy słuchacza. The organizacją staży, praktyk zawodowych i szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe jest ważny obszar działalności. Współpracował również przy realizacji projektów skierowanych do aktywizacja zawodowa bezrobotnych dorosłych i młodzieży z grupy NEET. Ona ma doświadczenie w zakresie programów unijnych,

Erasmus+ lub programy lokalne (np. Portugalia 2020) o charakterze VET. Mobilność za granicą z pomoc EduPlus ma charakter międzykulturowy. To Certyfikat, kwalifikacja zawodowa, umiędzynarodowienie, a przede wszystkim jest szansą na międzynarodowy transfer kwalifikacji i zatrudnienia. Aktywne zaangażowanie w sektorze mobilności zawodowej pozwoliło nam dostrzec luki i stać się przekonani o potrzebie networkingu, wymiany doświadczeń i poznania dobrych praktyk w ich praktyce.

Współpracuje z dziesiątkami pracodawców, którzy oferują stażystom zagranicznym optymalne warunki do pracy rozwój zawodowy i rozwój umiejętności miękkich. Dla EduPlus, osobiste ucznia rozwój jest nie mniej ważny niż rozwój zawodowy. Nadrzędnym celem jest remis zwrócenie uwagi polityków na znaczenie szkolnictwa zawodowego, kształcenia dualnego, certyfikacji nabywanych kwalifikacji oraz integracja rynku pracy ze szkolnictwem zawodowym.

Utrzymuje stosunki dwustronne z partnerami, zwłaszcza z Polski, ale nie tworzy sieci kontaktów wymiany doświadczeń w celu zwiększenia atrakcyjności kształcenia zawodowego, nowych rozwiązań i dobre praktyki w zakresie praktycznej nauki zawodu.

Główne grupy uczniów, z którymi współpracuje EduPlus, to:





**Co-funded by  
the European Union**

młodzi ludzie, którzy nie mają miejsca na rynku pracy (NEET), dla których integracja wejście na rynek pracy wymaga zbudowania odpowiednich kompetencji zawodowych potrzeby rynku,

Uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyki i praktyki w ramach swojej szkoły szkolenie zawodowe,

pracownicy, których zatrudnienie wymaga zdobycia lub poszerzenia kwalifikacji zawodowych kompetencji z nowymi, ukierunkowanymi umiejętnościami zdobytymi na rynku unijnym.

Istotnym elementem tej praktycznej nauki zawodu jest zdobycie umiejętności pracy w obcym kraju język i wielokulturowe środowisko.



Co-funded by  
the European Union

## 2. Krajowy system formalnego szkolenia zawodowego w Niemczech

### 2.1. Regulacja podstawowa

Najważniejszymi warunkami kształcenia zawodowego są wolny wybór i wykonywanie a zawodu, które są przewidziane w Konstytucji (Grundgesetz: art. 12) oraz w Federalnej Kompetencji rządu w zakresie pozaszkolnego kształcenia zawodowego (art. 72 ust. 1 i 2 oraz art. 74 ust. 1).

Zgodnie z Konstytucją Federacja ma prawo stanowienia prawa w zakresie szkolnictwa zawodowego i trening. Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym (Berufsbildungsgesetz, BBiG) (zreformowana w 2005 r.) to kolejny ważny dokument legislacyjny, który przewiduje organizację zajęć pozaszkolnych szkolenie zawodowe. Ostatnie zmiany w prawie dotyczą uznawania terminów przedawnionych szkolenia za granicą, nowelizacja standardu umożliwiającą ogłoszenie regulaminu szkolenia przez Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB). Inne istotne akty prawne dotyczące niemieckiego systemu szkolenia zawodowego to:

Rozporządzenie w sprawie rzemiosła (Gesetz zur Ordnung des Handwerks, HwO) (zmienione w 2006 r.): reguluje kształcenie zawodowe w rzemiośle w szerszym zakresie w porozumieniu z BBiG.

Rozporządzenie w sprawie umiejętności instruktorskich (Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO) (zmienione 2009) wyznacza standardy dotyczące umiejętności zawodowych i związanych z pracą instruktorów w zakresie nauczania.

Ustawa o ochronie młodocianych w miejscu pracy (Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG) (zmieniony w 2006 r.): zawiera przepisy ochronne dla stażystów i młodzieży pracownicy

Ustawa o konstytucji miejsca pracy (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) (znowelizowana w 2006 r.): określa uprawnienia rad zakładowych do udziału w promocji i realizacji środki szkoleniowe.

Kodeks Społeczny, tom III – Promocja zatrudnienia: m.in. wspiera dalej szkolenie, przekwalifikowanie zawodowe i szkolenie orientacyjne.

Ustawa o wspieraniu Szkolenie Do Awans zawodowy  
(Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG) (zmieniony w 2006 r.): potwierdza prawo wsparcie państwa dla wykwalifikowanych pracowników, którzy ukończyli ITVET.



**Co-funded by  
the European Union**

Ustawa o ochronie uczestników kształcenia na odległość

(Fernunterrichtsschutzgesetz, FernUSG) (zmieniony w 2011 r.): reguluje licencjonowanie i forma umów na kursy kształcenia na odległość.

Dyrektywa w sprawie uznawania uczenia się przez całe życie i licencjonowania (Anerkennungs und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZWV) (zmieniony w 2007 r.).

W Niemczech istnieją dwa centralne organy zarządzające systemem edukacji, obejmujące wszystkie poziomy kształcenia i szkolenia zawodowego: rząd federalny i kraje związkowe (Länder). w ciągu rząd federalny, Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF) odpowiada za politykę, koordynację i ustawodawstwo dotyczące out-of szkolna edukacja zawodowa i ustawiczna; pomoc szkoleniowa; ogólne zasady dla wyższych system edukacji itp.

Federalne Ministerstwo Gospodarki i Technologii (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, BMWi) lub inne właściwe ministerstwo mogą oficjalnie uznać zawody szkoleniowe poprzez uchwalanie aktów prawnych i wydawanie w porozumieniu z przepisami dotyczącymi szkoleń dla zawodów kształcących BMBF.

Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) doradza rządowi federalnemu oraz podmiotom zajmującym się szkoleniami zawodowymi i przedsiębiorstwom badawczym kształcenie zawodowe oparte. Prowadzi również dialog między partnerami społecznymi na temat innowacji w szkolenie zawodowe. Na szczeblu regionalnym ministerstwa edukacji i kultury federalne Państwa członkowskie są właściwymi organami do spraw oświaty zgodnie z przepisami art konstytucja. Ministerstwa są zobowiązane do współpracy między sobą oraz z Federalnym Rząd. Platforma współpracy nosi nazwę Stałej Konferencji Ministerstw Kultury (Kultusministerkonferenz, KMK). Ma to na celu zapewnienie jednolitości i porównywalności polityka edukacyjna i szkolnictwo wyższe. Dopóki parlamenty nie zatwierdzą tzw uchwały KMK poszczególnych krajów związkowych pozostają zaleceniami i nie są prawnie wiążące.

W krajach związkowych działają komitety ds. szkolenia zawodowego, w których biorą udział pracodawcy, pracownicy i przedsiębiorstwa najwyższe władze krajów związkowych są jednakowo reprezentowane. Pracodawcy, związki zawodowe i rząd odgrywa zasadniczą rolę w procesie podejmowania decyzji dotyczących edukacji. Ich bliskość



Co-funded by  
the European Union

Współpraca silnie wpływa na treść i formę kształcenia zawodowego, w którym wymagania i interesy wszystkich zainteresowanych stron są brane pod uwagę.

Władze federalne i kraje związkowe wspólnie opracowują ramowe programy nauczania dla studiów dualnych System edukacji. Ich współpraca dotyczy regulacji dotyczących szkolnictwa zawodowego i pracy szkolenie.

Zasady promowania i finansowania kształcenia ustawicznego określają przepisy krajów związkowych ustawa o ustawicznym kształceniu i zatrudnieniu. Uznają wolność w przygotowaniu programy nauczania i samodzielność w doborze kadry placówek kształcenia ustawicznego i uzupełniającego.

Układy zbiorowe pracy, umowy zakładowe i umowy o pracę są kontynuacja Edukacja kwestie regulowane przez the federalny stany (<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=DEU>).

## 2.2. Struktura systemu kształcenia i szkolenia zawodowego

W Niemczech istnieją różne ścieżki kształcenia zawodowego. Aby wejść na takie szkolenie, pełne wymagana jest edukacja obowiązkowa, tj. kandydaci muszą spędzić w szkole minimalną liczbę lat (na ogół dziesięć) w kształceniu ogólnym, za które wyłączną odpowiedzialność ponoszą kraje związkowe. Kraje związkowe są ponosi wyłączną odpowiedzialność za edukację szkolną w Niemczech. Z tego powodu istnieją różne rodzaje szkoły. Kraje związkowe uzgadniają jednak ogólne standardy, dzięki którym uczniowie mogą być przenoszeni i końcowi kwalifikacje są powszechnie uznawane.

### Organizacje szkolenia zawodowego

Organizacja kształcenia dualnego wymaga złożonego, ale jasnego podziału obowiązków. Pracodawcy i związki zawodowe odgrywają centralną rolę w inicjatywach zmian, jako strukturach zawodowych szkolenie musi spełniać wymagania branży. W przypadku konieczności dokonania zmian – np wymagania kwalifikacyjne - rząd federalny, stany i przemysł zgadzają się co do podstawy zasady regulacji. Następnie trwają prace nad regulaminem szkoleń i ramowymi programami nauczania i jest stale koordynowany przez różnych zaangażowanych partnerów.

### Ramowe ustawodawstwo federalne



Co-funded by  
the European Union

Działania wszystkich podmiotów zaangażowanych w kształcenie dualne (rząd federalny, stany i przemysł) są regulowane federalnymi przepisami ramowymi ustawy o kształceniu zawodowym (BBiG). W ponadto szczególne przepisy prawa pracy w różnych dziedzinach prawa obowiązują również w przypadku wstępnego i ustawicznego kształcenie zawodowe.

Na przykład przepisy i zasady dotyczące umów o pracę mają również zastosowanie do umów szkoleniowych, chyba że BBiG stanowi inaczej.

#### Rząd federalny

Rząd federalny jest odpowiedzialny za opracowanie treści szkoleniowych dla swoich zawodów uznaje, chyba że kształcenie odbywa się w całości w szkole. Wiążące na szczeblu krajowym uznanie kształcenie zawodów zapewnia przestrzeganie podstawowych zasad uzgodnionych z branżą i krajami związkowymi uwzględnione i że kształcenie w uznanym zawodzie odbywa się wyłącznie zgodnie z art przepisy dotyczące szkoleń przyjęte przez rząd federalny.

Zadania rządu federalnego nie ograniczają się do realizacji wspólnie uzgodnionych cele: podejmuje również działania na rzecz promowania kształcenia dualnego.

Działania te obejmują nie tylko indywidualne programy wsparcia, takie jak te w ramach tzw federalna ustawa o pomocy szkoleniowej (BAföG), ale także specjalne programy finansowania przeznaczone m.in na przykład przy tworzeniu dodatkowych miejsc szkoleniowych w regionach w niekorzystnej sytuacji.

Rząd federalny finansuje specjalne projekty badawcze, aby zapewnić, że szkolenie zawodowe jest stale aktualizowane. W szczególności badania nad szkoleniem zawodowym mają na celu stworzenie podstaw dla szkolenia zawodowego, monitorować rozwój krajowy i międzynarodowy, identyfikować potrzeby szkoleniowe w pod względem celów, treści, struktur i metod oraz przetestować opracowane modele eksperymentalne warunki.

#### Stany związkowe

Kraje związkowe ponoszą pełną i wyłączną odpowiedzialność za edukację szkolną. W edukacji dualnej oznacza to że – po porozumieniu między krajami związkowymi a innymi stronami zaangażowanymi w kształcenie dualne – każdy Kraje związkowe opracowują programy nauczania zawodów kształcenia zawodowego w niepełnym wymiarze godzin. Ponadto kraje związkowe nadzoruje działalność izb.



Co-funded by  
the European Union

Przemysł, pracodawcy i związki zawodowe

Uwzględniane są zgłaszane przez branżę propozycje opracowania lub zmiany przepisów dotyczących szkoleń przez rząd federalny, jeżeli zostały uzgodnione przez pracodawców i związki zawodowe.

Bez udziału rządu federalnego partnerzy społeczni uzgadniają wolny kolektyw negocjowanie dalszych szczegółów szkolenia zawodowego, w szczególności wysokości wypłacanego zasiłku praktykanci. Niektóre układy zbiorowe zawierają również postanowienia dotyczące takich kwestii, jak ciąg dalszy zatrudnienie absolwentów szkoleń na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Pracodawcy i związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w inicjatywach zmian, jako że struktura kształcenie zawodowe musi spełniać wymagania przemysłu. W przypadku konieczności dokonania zmian – np wymagania kwalifikacyjne - rząd federalny, stany i przemysł zgadzają się co do podstawy zasady regulacji. Następnie trwają prace nad regulaminem szkoleń i ramowymi programami nauczania i jest stale koordynowany przez różnych zaangażowanych partnerów.

Przemysł - samorządy - izby

Jako samorządowe organy branżowe izby otrzymały zadania publiczne w zakresie dwoistym edukacji (właściwe organy).

Obejmują one funkcje doradcze i kontrolne dla poszczególnych kontraktów szkoleniowych. Komory doradcy szkoleniowi weryfikują przydatność firm i instruktorów do szkolenia oraz służą radą zarówno firmom, jak i stażystom. Otrzymują kontrakty szkoleniowe, sprawdzają je i rejestrują.

Izby zajmują się ogólną organizacją egzaminów, ustalaniem terminów oraz powoływanie komisji egzaminacyjnych przeprowadzających egzaminy. Ponadto izby wydają zaświadczenia, które wydawane są przechodniom.

Komisje egzaminacyjne to przedstawiciele pracodawców, pracowników i szkół zawodowych.

Izba powołuje Radę ds. Kształcenia Zawodowego, z którą konsultowana jest w ważnych sprawach w sprawie szkolenia zawodowego. Składa się z równej liczby przedstawicieli firm, związki zawodowe i – z głosem doradczym – szkoły zawodowe w niepełnym wymiarze godzin (Ministerstwo Federalne of Education and Research, Dual Vocational Training at a Glance, Berlin 2011).

Organizacja kształcenia dualnego wymaga złożonego, ale jasnego podziału obowiązków.

Pracodawcy i związki zawodowe odgrywają centralną rolę w inicjatywach zmian, jako strukturach zawodowych



**Co-funded by  
the European Union**

szkolenie musi spełniać wymagania branżowe. Jeśli trzeba wprowadzić zmiany - na przykład w kwalifikacjach wymagania – rząd federalny, stany i przemysł zgadzają się co do podstawowego dostosowania zasady. Prace nad regulaminem szkoleń i ramowymi programami nauczania trwają więc i trwają stale koordynowane przez różnych zaangażowanych partnerów.

Pracodawcy - Praktyczne szkolenia organizowane przez pracodawców

Najwięcej praktyk zawodowych oferowanych jest w firmach biznesowych, sektorze publicznym i niezależnych zawodów (służba zdrowia, prawo, technologia/nauka i działalność kulturalna). Firmy zawierają a umowa o staż na okres 3,5 roku w porozumieniu z praktykantem.

Firma bierze na siebie odpowiedzialność za nauczanie wymaganej treści szkolenia i wsparcie im w rozwijaniu kompetencji zawodowych, których potrzebują stażyści.

Jeżeli firma chce przeszkolić młodego praktykanta musi być co najmniej jedna osoba (kucharz, pracownik) który jest w stanie uczyć praktykanta i posiada niezbędne kompetencje zawodowe i osobiste (trener). Dlatego trener musi przejść szkolenie, które daje wiedzę teoretyczną i praktyczną wskazówki dotyczące nauczania. Aby zostać trenerem, osoba musi zdać egzamin certyfikujący w jednym z komór.

Firma opracowuje indywidualny plan treningowy zgodnie z regulaminem szkoleń władz federalnych. Różnice wynikające z praktyki operacyjnej są możliwe, jeśli wszystkie treści szkoleniowe można zagwarantować incydentalnie.

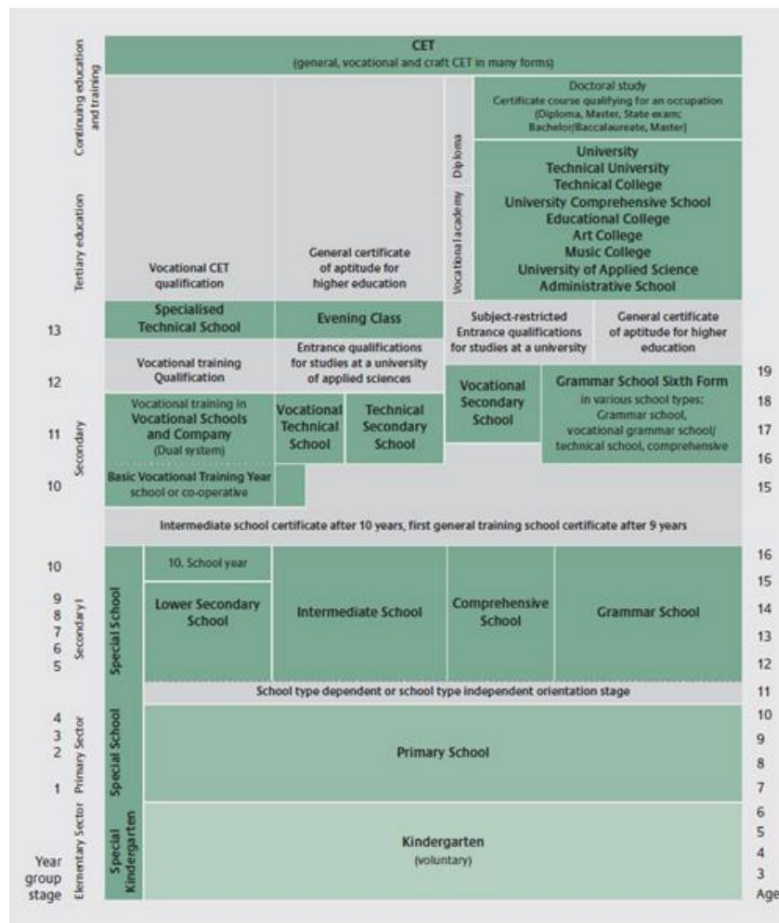
Bardzo często małe i średnie przedsiębiorstwa nie mają możliwości prowadzenia wszystkich szkoleń treści. Czasem wynika to z braku wykwalifikowanych trenerów, a czasem z ich winy specjalizacji, co nie pozwala im na realizację wszystkich treści szkoleniowych.

Jej praktykanci uczestniczą w zewnętrznych kursach zawodowych lub zintegrowanych szkoleniach grupowych kursy (organizowane wspólnie z innymi firmami), podczas których odbywają się wszystkie niezbędne szkolenia praktyczne przekazywana jest treść. Rząd niemiecki dofinansowuje te zewnętrzne szkolenia zawodowe. (BMBF) (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Kształcenie zawodowe w Niemcy – krótki opis, Luksemburg 2007).



Co-funded by  
the European Union

Rysunek 1: Struktura systemu szkolenia zawodowego w Niemczech



Źródło: Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Status uznawania kształcenia pozaformalnego i edukacja nieformalna w Niemczech – w ramach akcji OECD „Uznawanie nieformalnej edukacji formalnej i nieformalnej”, Berlin 2008.

Większość absolwentów szkół (ponad 60% danej grupy wiekowej) podejmuje studia dualne. Poza ukończeniem obowiązkowej nauki szkolnej nie ma formalnej edukacji





**Co-funded by  
the European Union**

wymagania dotyczące podjęcia kształcenia dualnego. Jednak edukacja szkolna kandydatów jest podstawowe kryterium dla większości firm przy wyborze stażystów (Federalny Instytut Zawodowy Edukacja i szkolenia, VET Data Report Germany 2013 – Fakty i analizy towarzyszące Federalny Raport o Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym – wybrane ustalenia, Bonn 2014).

Celem jest przekazanie szerokiej wiedzy zawodowej, aby umożliwić Ci wykonywanie swojej przyszłości zawód o wysokich kompetencjach.

Nazwa „Dual Training” ilustruje zasadę: dwóch partnerów jest wspólnie odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe: Firma zawiera z młodzieżą umowę na szkolenie stażystę i bierze odpowiedzialność za nauczanie wymaganej treści szkolenia. Firma organizuje naukę przez średnio trzy lub cztery dni w tygodniu na podstawie planu treningowego kwalifikować się do jednego z około 328 uznanych w kraju zawodów szkoleniowych (Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Indeks Uznanych Zawodów Szkoleniowych, Bonn, 2015).

Szkolą się w miejscu pracy i jednocześnie uczęszczają do szkoły zawodowej w niepełnym wymiarze godzin w ciągu roku wyznaczonym okresie dwóch, trzech lub trzech i pół roku.

Szkolenie w miejscu pracy zapoznaje stażystów z technologicznymi i organizacyjnymi aspektami pracy aktualne procesy pracy w przedsiębiorstwach. Ponadto stażyści przyczyniają się do produktywności firmy podczas szkolenia, co zmniejsza całkowity koszt szkolenia zawodowego dla obu firm i społeczeństwo jako całość. Firmy ponoszą koszty szkolenia i płacą praktykantowi za staż wynagrodzenie uzgodnione między partnerami społecznymi w branży (stowarzyszenie pracodawców i branża). Wynagrodzenie za staż wzrasta z każdym rokiem kształcenia i szkolenia zawodowego. To wynosi około jednej trzeciej początkowego wynagrodzenia osoby wykwalifikowanej.

Okres szkolenia może również zostać przedłużony w szczególnych okolicznościach, jeżeli jest to jedyny sposób upewnić się, że cel szkolenia może zostać osiągnięty. Kryteria skrócenia okresu szkolenia to w szczególności konkretna wiedza nabyta wcześniej w pracy lub szkole lub ponadprzeciętna osiągnięcia podczas szkolenia. Praktykanci uczęszczają do szkoły zawodowej w niepełnym wymiarze godzin przez jeden lub dwa dni w tygodniu, gdzie uczą się głównie wiedzy teoretycznej i praktycznej związanej z ich pracą zawód; ponadto uczęszczają na zajęcia z przedmiotów ogólnych, takich jak ekonomia i nauki społeczne i języków obcych. Systematyczne nauczanie w szkole zawodowej jest niezbędnym uzupełnieniem



**Co-funded by  
the European Union**

szkolenie zorientowane na proces w firmie, które jest bardziej oparte na specyficznych wewnętrznych wymaganiach.

Nauczanie w niepełnym wymiarze godzin w szkole zawodowej uwzględnia również złożone procesy: Teoretyczny treść nie są zatem nauczane w odosobnieniu, ale w ramach tzw. obszarów nauczania (zob. rozdział 2) i jest w miarę możliwości powiązany z pracą zawodową.  
(patrz rozdziały 2, 6 i 7)

Podział egzaminów końcowych

Egzamin końcowy składa się z części 1 i 2, które odbywają się w różnych terminach i w rozłożony sposób. Zadaniem egzaminu końcowego jest ustalenie, czy kandydat ma zdobyte kompetencje zawodowe. Od kandydatów oczekuje się wykazania się na egzaminie końcowym że nabyli niezbędne do tego umiejętności, że mają wymaganego fachowca wiedzy i umiejętności oraz że są zaznajomieni z materiałem do nauki przewidzianym w ust. Szkoła zawodowa.

Za ogólną organizację egzaminów odpowiadają izby. Badanie rady składają się z przedstawicieli pracodawców, pracowników i szkół zawodowych (Federal Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Kształcenie dualne w skrócie, Berlin 2011).

Uczestniczyć w opracowywaniu i unowocześnianiu programów nauczania i regulaminów szkoleń.

Firmy angażują się nie tylko w praktyczną problematykę kształcenia zawodowego, ale także w rozwijający się program wytyczne I szkolenie przepisy prawne.

Pierwszym impulsem do unowocześnienia programów nauczania w związku ze zmianami technologicznymi i organizacyjnymi jest zazwyczaj firmy.

W związku z tym firmy informują swoich specjalistów o swoich potrzebach adaptacyjnych organizacje, które przekażą te życzenia Federalnemu Instytutowi Kształcenia Zawodowego (BIBB) (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Kształcenie Zawodowe im Niemcy – krótki przegląd, Luksemburg 2007).

Korzyści dla pracodawców - Rozwój zasobów ludzkich



**Co-funded by  
the European Union**

Szkolenia wewnętrzne przyczyniają się do systematycznego i długofalowego rozwoju kadry firm, które dzięki temu pozostają przede wszystkim niezależne od wahań na rynku pracy. Rekrutacja wykwalifikowanej kadry z zewnątrz byłaby droższa i bardziej czasochłonna. Ponadto, szkolenia wewnętrzne pomagają zminimalizować ryzyko związane z zatrudnieniem niewłaściwej osoby na dane stanowisko dodatkowe koszty.

Absolwenci szkolenia dualnego znają procesy firmy i pracowali z nią pracowników firmy od kilku lat. Są wykwalifikowani do określonej pracy i zazwyczaj są wysoko lojalni wobec firmy. Ponadto podczas szkolenia w firmie wnoszą znaczący wkład do tworzenia wartości firmy (Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Kształcenie dualne przy ul rzut oka, Berlin 2011).

### 2.3. Doświadczenia FAV i dobre praktyki w obszarze VET

Specyficznym doświadczeniem FAV jest udział w projektach kierunkowych dla zawodowych orientacja absolwentów szkół podstawowych w kraju związkowym Turyngii.

Projekt MifA – inicjatywa regionu Mittelthüringen na rzecz szkolenia zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach wielkości przedsiębiorstw

#### Cele projektu:

MifA ma na celu przyciągnięcie lub reaktywację regionalnych małych i mikroprzedsiębiorstw (MMP). miejsca pracy oferujące możliwości praktycznego przyuczenia do zawodu poprzez doradztwo i aktywne wsparcie. Zrównoważony dostęp MMP do potencjalnych potencjalnych grup docelowych (i vice versa) powinien być zidentyfikowane i zapewnione. Celem jest zaznajomienie młodych ludzi i rodziców z nowościami ustalone perspektywy szkolenia zawodowego w regionalnych MMP i optymalizacja rekrutacji kandydaci.

#### Środki do osiągnięcia celów:

Zewnętrzne zarządzanie praktykami i stażami, które jest ukierunkowane na indywidualne wyzwania każdej firmy, oferuje wsparcie i usługi doradcze dla MMP i aktywizuje, wspiera i szkoli te firmy, aby inicjowały i zapewniały pomyślne praktyki zawodowe długoterminowy. Dzięki dostosowanym do potrzeb, modułowym programom kwalifikacji trenerzy zostaną przygotowani



**Co-funded by  
the European Union**

do zmieniających się wymagań rynku pracy, nauki zawodu i specjalnych wymagań

w podejściu do kursantów. MifA ma również na celu zwiększenie odsetka praktykantek płci żeńskiej.

#### Innowacyjność i użyteczność:

Poprzez nawiązywanie kontaktów między regionalnymi interesariuszami, trwałe struktury dla docelowych zostanie stworzona i trwale wdrożona promocja szkolenia zawodowego w regionalnym SMP (wsparcie strukturalne kształcenia zawodowego). Nowe strategie rekrutacji i informowania kandydatów mają na celu zwiększenie i nagłośnienie atrakcyjności MMP jako przedsiębiorstwa oferującego praktyki zawodowe możliwości. Pakiety robocze specjalnie dostosowane do potrzeb regionalnych zapewniają trafność celu region.

#### Wyjątkowe zalety inicjatywy:

MifA zwiększa gotowość wszystkich odpowiednich podmiotów regionalnych do współpracy nad projektem a tym samym ułatwia dostęp do grup docelowych. W ten sposób stwarza się najlepsze warunki do osiągnięcia cele, a młodzi ludzie i MMP otrzymują wyjątkowe możliwości idealnego dopasowania i wspólne perspektywy.

#### Integracja w struktury regionalne, istniejąca współpraca, sieci

FAV Service gGmbH posiada dzięki temu wydajną i jedyną w swoim rodzaju regionalną sieć szkoleń zawodowych do współpracy z partnerami strategicznymi i operacyjnymi. Ze wszystkimi intensywnie współpracuje instytucje zajmujące się kształceniem zawodowym. Poprzez strategiczną współpracę z regionalnym rynkiem pracy gracze, izby, firmy, stowarzyszenia biznesowe, związki zawodowe, fundatorzy zatrudnienia, poszukujący pracy dostawcy wsparcia, instytucje edukacyjne, lokalne/regionalne instytucje promocji biznesu i wreszcie ale nie mniej ważne, szkół zawodowych, można aktywnie promować kształcenie zawodowe, wpływać na nie jakość i zapewnienie rozwoju wykwalifikowanych pracowników.

#### Specyficzne potrzeby projektu

Zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w MMP jest wysokie i stale rośnie. Praktyczny w firmie praktyki (staże) są sposobem na przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników. Z powodu braku rekrutacji strategii, SMP mają trudności z przyciągnięciem kandydatów; praktyczne szkolenie zawodowe (praktyki) jako kryterium atrakcyjności firmy nie jest jeszcze powszechnie uznawane jako zasobów, zwłaszcza w SMP. Oferty praktyk praktycznych w SMP nie są dobrze znane w kraju



**Co-funded by  
the European Union**

regionie, a przedsiębiorstwa nie są w pełni świadome potrzeby przygotowania staży i szkoleń atrakcyjnie i komunikuj indywidualne korzyści wśród grup docelowych. Praktyczne praktyki w SMP są realizowane sporadycznie i w sposób zdeorganizowany oraz przy dostępnym wsparciu zewnętrznym oferty są rzadko wykorzystywane ze względu na brak wiedzy w porównaniu z dużymi i średnimi przedsiębiorstwami. W rezultacie często prowadzi to do rezygnacji i niepowodzenia w egzaminach. Dlatego ważne jest, aby szybko i trwale poprawić kształcenie zawodowe oferowane w MMP.

### Znaczenie regionalne

Osiągnięcie celów projektu w regionie znacząco wpływa na zaangażowanie SMP w integracji regionalnych i nowych możliwości przejścia ze szkół do praktyczna nauka zawodu (która do tej pory była zarezerwowana głównie dla większych firm) ze względów organizacyjnych i ze względu na dostępność zasobów). Świadomość perspektyw zawodowych w SMP należy wzmocnić, inicjować, zabezpieczać i doskonalić kształcenie zawodowe poprzez wkład i wykorzystanie zewnętrznego know-how. Młodzi ludzie korzystają z tzw możliwości praktycznej nauki zawodu i perspektywy oferowane „u siebie w regionie”; SMP odnoszą korzyści dzięki nowym perspektywom i możliwościom wynikającym z rozwoju wykwalifikowanych pracowników robotników, a region (głównie tereny wiejskie) zyskuje nową nadzieję na „pozostanie” młodszego pokolenia miejsce” i przeciwdziałać bezrobociu czy migracji.

### Włączenie projektu do strategii kraju związkowego

Ponadto oczekuje się, że projekt utworze studentom drogę do znalezienia/utworzenia stażu możliwości jako praktyczna opcja stażu w MMP i dowiedzieć się o przedsiębiorstwach w regionu, które nie były wcześniej uwzględnione. W ten sposób MIfA wspiera rekrutację kandydatów w an na wczesnym etapie, przyciągając miejsca pracy i skutecznie pomaga łączyć kandydatów z regionalnymi MMP. Identyfikując zainteresowania, preferencje i kompetencje kandydatów (w dotychczasowej karierze proces orientacyjny), można zapewnić dobre dopasowanie praktyk zawodowych/staży oraz

można zapobiec wzrostowi liczby osób przedwcześnie kończących naukę.

### Wartość dodana projektu dla regionu docelowego

MIfA wnosi trwały wkład w promowanie dostępu kandydatów do praktyk zawodowych w MMP, w tym poza aglomeracjami, a tym samym wspiera perspektywy zawodowe młodych



**Co-funded by  
the European Union**

ludzie. Wspieramy inicjowanie, utrzymywanie i/lub zwiększanie zaangażowania MMP w szkolenia zawodowe (praktyki) oraz wspieranie perspektyw miejsc pracy poprzez zapewnienie dostępność młodych specjalistów. Udostępniając naszą sieć dla rozwijających się profesjonalistów do małych firm i nawiązanie długoterminowego kontaktu MMP z regionalnymi szkołami i projektami realizatorów, prace nad projektem przynoszą trwałe rezultaty w regionie.

Przyczynienie się do zwiększenia atrakcyjności ofert szkoleń zawodowych w MMP:

Aby zwiększyć swoją atrakcyjność w oczach kandydatów, zakłady pracy muszą odpowiedzieć zmiany na rynku szkoleń zawodowych i kandydatów. Dziś to przedsiębiorcy muszą zapewnić atrakcyjność praktycznej nauki zawodu w oczach młodych ludzi. MMP mają z tym szczególny problem. Czego kandydaci oczekują od miejsc pracy, które uczą ich m.in. praktyka? Większość szuka zakładu z perspektywami, dobrą atmosferą pracy oraz sprawdzoną jakością kształcenia zawodowego. Aspekty materialne są istotne, ale nieco drugorzędne. Powyższe punkty mogą być wykorzystane w szczególności przez MMP do odpowiedniego sprofilowania swojej firmy. The zespół aktywnie wspiera MMP w tym procesie. Celem jest konsekwentne podkreślanie cech specjalnych, mocnych stron i szans, aby firma była atrakcyjna dla kandydatów. Nowa pokolenia postrzega okres przyuczenia jako inwestycję w swoją przyszłość zawodową, w której chcą być jak najlepiej wykwalifikowani, jednocześnie pozując wyzwania pedagogiczne przed placówkami szkoleniowymi. Kompetencje społeczne profesjonalistów na pierwszy plan wysuwają się szkolenia. Trenerzy muszą indywidualnie podchodzić do młodzieży, co wymaga otwartość, komunikatywność, zdolności pedagogiczne. Ponadto znajomość warunków społecznych, grupy rówieśniczej, do której przynależą stażyści oraz zainteresowania środowiskiem społecznym młodzieży ludzie są niezbędnym warunkiem udanej interakcji między trenerami a uczestnikami. Doradcy w zakresie problemów społeczno-pedagogicznych wspierają również firmy.

Nasze szkolenia kwalifikacyjne dla MMP ze specjalistami i ekspertami zewnętrznymi obejmują: powyższe tematy. Podczas warsztatów przedsiębiorcy uczą się stosowania metod i rozwiązań. To jest planowano również wspierać współpracę między specjalistami ds. szkoleń w ramach sieci lokalnych/regionalnych oraz trwale wzmacniać kompetencje regionalne. Dopasowane oferty wsparcia dla indywidualnych szkoleń staże, a nawet możliwość zdobycia doświadczenia za granicą podczas stażu interesujących aspektów dla młodych ludzi, co wyraźnie może przyczynić się do ich większej motywacji i



**Co-funded by  
the European Union**

gwarantują przekazanie obszernych treści szkoleniowych. MifA udziela informacji na ten temat możliwości i aktywnie wspiera planowanie, organizację i realizację. Wszystkie grupy kandydaci powinni mieć możliwość zapoznania się ze zwiększoną atrakcyjnością MMP.

Wkład projektu w cel wspierania małych i mikroprzedsiębiorstw w pozyskiwaniu i rekrutacji kandydatów

Projekt świadczy usługi doradcze dla MMP w celu kształtowania atrakcyjnego wizerunku w celu pozyskania nowych grup kandydatów, inicjują zmianę mentalności i wspierają rekrutację kandydatów (targi, platformy internetowe, pule staży/praktyk). Dni otwarte dla kandydatów z grami planistycznymi powinny być organizowane we współpracujących szkołach. Istotną rolę w wyborze kariery odgrywają również rodzice procesu: udowodniono, że młodzi ludzie zwracają szczególną uwagę na porady rodziców i opinie przy wyborze praktyki. Dlatego tak ważne jest zaangażowanie rodziców. MMP procesy prezentacji, w które zaangażowani są rodzice, mogą przyczynić się do sukcesu. Podczas wieczorów rodzicielskich, zespół projektowy przedstawi regionalne możliwości praktyk zawodowych w MMP i przekona ich do nowych perspektywy, których wcześniej nie rozważali. Oprócz spotkań informacyjnych w szkołach, gdzie uczniowie, nauczyciele, a także rodzice dowiadują się o firmach przyuczających do zawodu oferty zawodów, planowane są zorganizowane wycieczki do firm. W zajęciach mogą brać udział uczniowie różne wycieczki tematyczne po zakładach pracy (posortowane według dziedzin zawodowych), dowiedz się więcej stronę o możliwościach szkolenia praktycznego w MMP i zapoznaj się z ofertą miejsc pracy staże i praktyki. Zapoznanie się z dziedziną zawodową w miejscu pracy jest ekscytujące dla studentów i pozwala im znaleźć odpowiedniego partnera dla firmy wyłącznie poprzez osobiste kontakty i praktyczne doświadczenie. Zespół projektowy reprezentuje MMP na wszystkich renomowanych i regionalne targi pracy lub spotkania informacyjne, ponieważ MMP zazwyczaj nie mogą uczestniczyć w nich osobiście, czasowe i finansowe. Ponadto wspieramy MMP w publikowaniu ofert praktyk na stronie istniejące platformy. Ponadto na naszych warsztatach dyskutujemy i szkolimy uczestników „pozyskiwanie kandydatów”, „procesy i procedury rekrutacyjne”, „rozmowy kwalifikacyjne” i inne tematy. The zespół wspiera procesy rekrutacyjne i szkoleniowe oraz wdraża je w dłuższej perspektywie czasowej bariery osobowe, techniczne i strukturalne. Aktywna promocja tej oferty (ulotki, internet informacje) powinny zapewnić rozpoznawalność MMP dla potencjalnych kandydatów w regionie oraz,



Co-funded by  
the European Union

jednocześnie zachęcaj uczniów ze słabymi lub brakującymi certyfikatami, zahamowaniami, językiem braków, a młodzież obcego pochodzenia do ubiegania się o staż w regionalnym MMP.

#### Program JOBSTARTERplus

JOBSTARTER plus wspiera cele Sojuszu na rzecz Edukacji Zawodowej i Szkolenie i jest częścią Inicjatywy Kwalifikacyjnej Rządu Federalnego mającej na celu zwiększenie edukacji możliwości i elastyczność w systemie edukacji. Program JOBSTARTER plus przyczynia się do postępu w przechodzeniu ze szkoły do praktycznej nauki zawodu poprzez wspieranie koncepcje rozwoju strukturalnego w regionach. Program łączy aktualne kształcenie zawodowe zagadnienia polityki z aktualnymi uwarunkowaniami regionalnymi i potencjałem rozwojowym gospodarki oraz realizuje zasady wspierania zorientowanych na biznes struktur szkolenia zawodowego. Dlatego koncepcje i usługi finansowanych projektów są skierowane przede wszystkim do małych i średnich przedsiębiorstw średnie przedsiębiorstwa.

Spadek liczby osób przedwcześnie kończących naukę w Niemczech w związku ze zwiększonym zainteresowaniem kształcenie akademickie ma wpływ na rynek szkoleń zawodowych w postaci malejącej liczby nowych kontraktów na szkolenia zawodowe, spadająca liczba praktyk zawodowych i różne problemy, w zależności od regionu, związanych z zaopatrzeniem, rekrutacją lub dopasowaniem. Głównym celem tych wytycznych dotyczących finansowania ma zapewnić stabilizację regionalnych rynków praktyk zawodowych oraz wzmocnienie szkolenia zawodowego jako podstawowego filaru pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników poprzez poprawę możliwości integracji i zwiększenia liczby szkoleń w małych i średnich przedsiębiorstwach atrakcyjne i wyższej jakości.

Struktury wsparcia i usługi doradcze dla MŚP w branżach doświadczających rekrutacji i kojarzenia problemów lub działania w klastrach gospodarczych lub badawczych

MŚP mają coraz większe trudności ze znalezieniem młodych ludzi, którzy chcą uczyć się zawodu i często potrzebują wsparcia, aby poradzić sobie z rekrutacją lub brakiem dopasowania w swojej branży. Kluczowym wyzwaniem jest wzrost atrakcyjność i jakość kształcenia zawodowego. Przy pojawiającym się niedoborze umiejętności, tak w wielu sektorach konieczne jest utrzymanie zaangażowania MŚP w kształcenie zawodowe i przyciąganie nowych przedsiębiorstw do szkolenia zawodowego, zwłaszcza tam, gdzie możliwości przyuczenia do zawodu są niewielkie dostępne. W klastrach biznesowych czy badawczych kultura i zakres kształcenia zawodowego są nadal bardzo duże





**Co-funded by  
the European Union**

różny. Jednocześnie charakteryzują się ustalonymi powiązaniem i sprawdzoną wymianą możliwości między członkami, które mogą być wykorzystane jako podstawa do rozwoju zintegrowanego usługi wsparcia i doradztwa w zakresie szkolenia zawodowego w MŚP. Klastry biznesowe lub badawcze w sensie tej linii finansowania są sieci współpracy firm produkcyjnych i dostawczych, badania i rozwoju, istniejące centra kompetencji, firmy usługowe i inny biznes lub jednostki badawcze, które rozwinęły się poprzez wzajemną wymianę wzdłuż łańcucha wartości i/lub mają stają się skoncentrowane regionalnie ze względu na ich wspólne położenie. Zwykle opierają się na uzgodnienia rodzaju i zakresu współpracy pomiędzy firmami i/lub instytucjami zaangażowany.

Program ten ma na celu opracowanie struktur w celu zmniejszenia problemów z rekrutacją i dopasowaniem określonych sektorów lub zwiększenie znaczenia i potencjału szkolenia zawodowego w istniejących klastry gospodarcze lub badawcze. W związku z tym cele projektu mogą być również realizowane poprzez organizacja wspólnych szkoleń zawodowych i wykorzystanie modułów szkoleniowych.



Co-funded by  
the European Union

### 3. Krajowy system formalnego szkolenia zawodowego w Portugalii

#### 3.1. System edukacji w Portugalii

Ministerstwo Edukacji jest odpowiedzialne za definiowanie, koordynowanie, wdrażanie i opiniowanie polityki państwa w zakresie systemu oświaty (w tym edukacji przedszkolnej, szkolnictwo podstawowe, szkolnictwo średnie i kształcenie pozaszkolne) oraz łączenie edukacji polityki do regulacji kwalifikacji i szkolenia zawodowego w Portugalii.

W dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się dorosłych Ministerstwo Edukacji i Ministerstwo ds Partii Pracy, Solidarności i Ubezpieczenia Społeczne są odpowiedzialne. W ramach struktury tych ministerstw są działy wchodzące w skład bezpośredniej administracji państwowej, organy pośredniej administracji państwowej, ciała doradcze oraz inne organizacje i podmioty w ramach przedsiębiorstw państwowych.

W Portugalii szkoły tworzą strukturę zwaną klastrami szkolnymi, z własną administracją i organy zarządzające. Składają się one z placówek przedszkolnych i jednej lub kilku następujących po nich szkół wspólna koncepcja pedagogiczna.

Ministerstwo Edukacji jest odpowiedzialne za zarządzanie siecią przedszkoli, szkół podstawowych i szkół ponadgimnazjalnych. Klasy szkolne cieszą się pewną autonomią w zakresie pedagogiki, zarządzanie programami nauczania i personel niepedagogiczny.

Podstawą portugalskiego systemu szkolnictwa zawodowego jest ukończenie cyklu podstawowego kształcenia ogólnego (szkolnictwa podstawowego), na które składają się:

I stopnia I-IV stopnia,

cykl 2 stopnie V-VI,

cykl 3 kl. VII-IX

Ogólnokształcąca szkoła podstawowa trwa łącznie dziewięć lat (dziewięć klas). Każdy cykl edukacyjny się kończy z egzaminami.

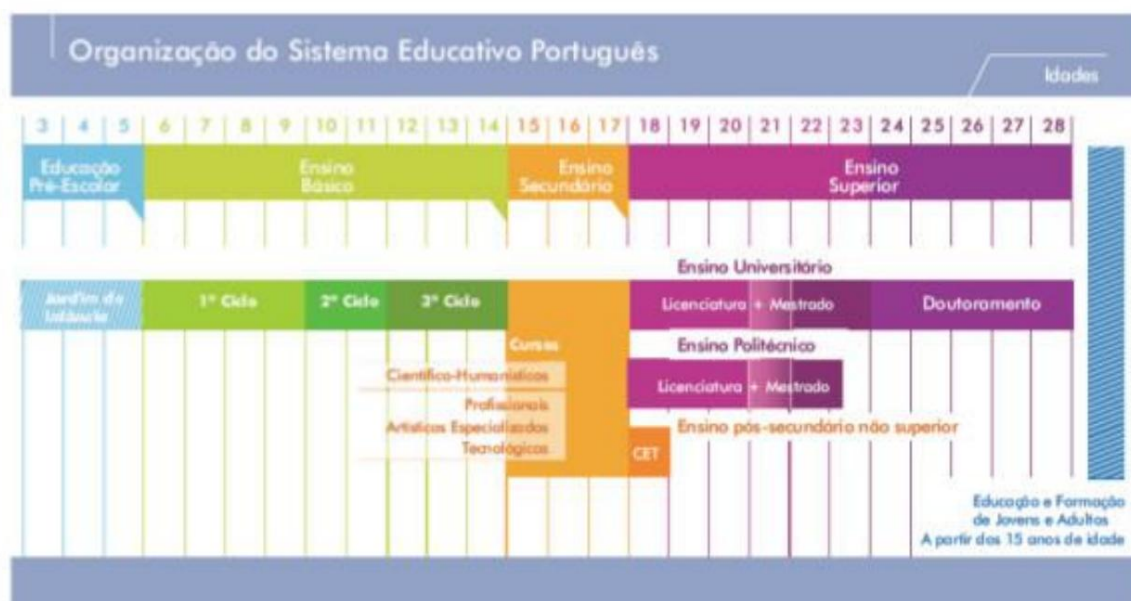
Etap kształcenia ogólnego kończy się uzyskaniem Certyfikatu uprawniającego do dalszej nauki. Badanie po III cyklu obejmuje część dotyczącą znajomości języka portugalskiego oraz część dotyczącą przedmiotu głównego przebiegu studiów. Kwalifikacje zawodowe uzyskuje się, kontynuując naukę w szkole średniej II stopnia szkoły (klasy X, XI i XII) o profilu technicznym, jednocześnie uczęszczając na kurs zawodowy im wybór.



**Co-funded by  
the European Union**

W Portugalii podmiotem odpowiedzialnym za organizację systemu szkolnictwa zawodowego jest Państwo. Kształcenie zawodowe odbywa się w szkole ponadgimnazjalnej o profilu technicznym lub zawodowym program. Teoretyczne kształcenie zawodowe odbywa się w szkole, a praktyczne kształcenie zawodowe odbywa się w formie kursów zawodowych i staży u pracodawców. Uczeń zawiera z pracodawcą umowę o praktyczną naukę zawodu.

Kwalifikację zawodową uzyskuje student po ukończeniu XII cyklu kształcenia i zdanie egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez zewnętrzną komisję. Dowód kwalifikacją jest świadectwo ukończenia szkoły średniej oraz zaświadczenie potwierdzające jej ukończenie ukończenia kursu zawodowego i uzyskania kwalifikacji w odpowiednim zawodzie.



## PROCEDURA UZYSKIWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH POPRZEZ KSZTAŁCENIE ZAWODOWE - PRZYGOTOWANIE

Zdobycie kwalifikacji w zawodzie obejmuje przyuczenie do zawodu młodzi pracownicy (15 -25 lat). Szkolenie to składa się z alternatywnego szkolenia prowadzonego przez Zawodowy Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego - IEFP. Procedura ta ma na celu przygotowanie młodych ludzi do pierwszego zawodu i ułatwienie im wejścia do kariery zawodowej. Kształcenie zawodowe odbywa się poprzez:



**Co-funded by  
the European Union**

zorganizować i podpisać umowę między stażystami a firmą z an  
program stażu/szkolenia,  
udział w szkoleniach zawodowych (czas ich trwania jest różny w zależności od ich zachowania).

Szkolenie zawodowe obejmuje:

szkolenia społeczno-kulturalne,  
szkolenia naukowe i techniczne  
szkolenie praktyczne (w środowisku pracy i stanowiące co najmniej 30% całości  
godziny).

Szkolenie na stanowisku monitorowane jest przez mentora wyznaczonego przez podmiot odpowiedzialny za szkolenie  
część. Po pomyślnym zakończeniu procesu szkoleniowego uczestnicy otrzymują:

Kwalifikacje zawodowe II stopnia i świadectwo ukończenia III stopnia cyklu szkoły podstawowej  
Kwalifikacje zawodowe III stopnia i świadectwo dojrzałości.

#### PROCEDURA UZYSKIWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH POPRZEZ

##### UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Zdobycie uprawnień elektryka i technika samochodowego w zakresie  
ramy kształcenia ustawicznego są możliwe poprzez dalsze szkolenia. Ta procedura ma na celu  
osoby dorosłe, które nie ukończyły etapów edukacji lub które przerwały naukę. Ścieżki dla  
ukończenie szkoły średniej i uzyskanie kwalifikacji to:

kurs szkoleniowy dla dorosłych,  
kursy edukacyjne.

Najbardziej popularną platformą jest proces rozpoznawania, walidacji i certyfikacji umiejętności — RVCC  
dostęp do tych kursów. Celem tych kursów jest doskonalenie umiejętności akademickich dorosłych  
ludności i kwalifikacji zawodowych w wybranym zawodzie, oferując kombinację i  
kursy edukacyjne. Kursy opierają się na:

elastyczne ścieżki kształcenia ukierunkowane na zaliczanie i walidację umiejętności nabytych przez osoby dorosłe  
formalne ścieżki poza zwykłymi i nieformalnymi ścieżkami;  
skoordynowana ścieżka edukacyjna obejmująca edukację podstawową i techniczną lub po prostu  
trening podstawowy;



**Co-funded by  
the European Union**

Kursy takie kończą się ukończeniem cyklu kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie 3 oraz uzyskanie świadectwa poziomu 2 lub świadectwa ukończenia szkoły średniej i III stopnia zawodowego certyfikat szkolenia.

Uczestnictwo w kursie EFA, które nie prowadzi do uzyskania certyfikatu, daje uczestnikom możliwość uprawnienia do ubiegania się o certyfikaty potwierdzające umiejętności, które zawierają wykaz wszystkich umiejętności potwierdzonych podczas kursu.

Kursy EFA są projektowane i prowadzone przez odpowiednie podmioty lub osoby trzecie. W obu przypadkach, jednostka szkoleniowa musi być częścią sieci instytucji szkoleniowych zlokalizowanych w ramach kwalifikacji krajowej system.

#### Inny trening

Dla nich również oferowane są kursy doksztalające dla osób w wieku produkcyjnym lub bezrobotnych elektryków i techników samochodowych, w tym:

kursy kwalifikacyjne lub przekwalifikowujące;

kursy odświeżające, aktualizujące lub uzupełniające;

Zazwyczaj ścieżki szkoleniowe obejmują jednostki lub moduły prowadzące do nabycia umiejętności, które mogą zostać poddane walidacji do celów certyfikacji z perspektywy uczenia się przez całe życie. Kursy są zwykle zaprojektowane w celu zaspokojenia specyficznych potrzeb i okoliczności organizacji i pracowników. Mogą np przykładowo wspierać wprowadzanie nowego sprzętu, technologii lub modeli organizacyjnych dla modernizacja firm. Wdrażają nowe metody produkcji i formy pracy organizacja.

### 3.2. Efekty uczenia się potwierdzone egzaminem zawodowym na przykładzie wybranych kursy dla elektryka i technika samochodowego

Podział zawodów elektryk i technik samochodowy w ramach Krajowego

Ramy Kwalifikacji w Portugalii

Technik samochodowy - 525083

Obszar edukacji i szkoleń: 525

- Produkcja i konserwacja pojazdów silnikowych;

Krajowe Ramy Kwalifikacji - Poziom 2 (Efekty uczenia się odpowiadające poziomowi 2 - podstawowe fakty z pracy lub nauki)



Co-funded by  
the European Union

Kwalifikacje:

- (A) Konserwacja i diagnostyka usterek,
  - (B) Naprawy różnych układów mechanicznych pojazdów samochodowych zgodnie z art parametrów i wymagań określonych przez producenta oraz bezpieczeństwa i ochrony środowiska przepisy prawne.
- Elektryk - 522060

Obszar kształcenia i szkolenia: 522 - Energia elektryczna i energia Krajowe Ramy Kwalifikacji -  
Poziom 2

Kwalifikacje:

- (A) wykonanie instalacji elektrycznych w budynkach i wykonanie sterowania,
- (B) instalacja i konserwacja urządzeń elektrycznych, radiowych i automatycznych zgodnie z przepisami z przepisami dotyczącymi zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska oraz obowiązującymi przepisami

Osiągnięcia szkoleniowe adekwatne do kwalifikacji właściwych dla zawodu technik samochodowy  
w Portugalii

Efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów

(BHP). Przepisy BHP

Przy wykonywaniu przestrzega zasad i procedur BHP i ochrony środowiska  
działalności zawodowej i bierze odpowiedzialność za wykonywanie swoich czynności.

Przestrzega przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących instalacji elektrycznych przy wykonywaniu  
jego/jej działalność zawodową.

Organizuje odpowiednie stanowiska pracy dla prawidłowego wykonywania kariery.

(PDG). Założenie i prowadzenie firmy

Zna dokumentację techniczną dotyczącą rejestracji działalności gospodarczej.

Zna przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej i umie je stosować. Dostosuje się do nowego  
technologii technicznych oraz organizuje stanowiska pracy w sposób umożliwiający prawidłowe wykonywanie pracy.

(JOŻ). Język obcy zorientowany zawodowo

Postępuje się językiem angielskim lub innym językiem obcym odpowiednim do wykonywanego zadania. Postępuje się specyficzną angielską techniką  
słownictwo



Co-funded by  
the European Union

(KPS). Kompetencje osobiste i społeczne

Wchodzi w interakcje z innymi członkami zespołu w celu wykonywania wspólnie określonych zadań podczas prowadzenia biznes; Przestrzega przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej; potrafi się dostosować do nowych technologii technicznych i organizuje stanowiska pracy w celu ich prawidłowego wykonywania; trwa odpowiedzialność za działania w zakresie swoich zadań; zachowuje się asertywnie w relacjach z innymi; współpracuje w osiąganiu wyznaczonych celów. Podejmuje inicjatywę w poszukiwaniu najlepszego rozwiązania.

Osiągnięcia szkoleniowe odpowiadające kwalifikacjom charakterystycznym dla zawodu motoryzacyjnego technik

Kwalifikacje:

- (A) Konserwacja i diagnostyka usterek,
- (B) Naprawy różnych układów mechanicznych pojazdów samochodowych zgodnie z art parametrów i wymagań określonych przez producenta oraz bezpieczeństwa i ochrony środowiska przepisy prawne.

Kandydat musi wykazać się znajomością następujących dziedzin:

Rysunek techniczny (interpretacja rysunków złożeniowych części mechanicznych i elektrycznych); budowa, eksploatacja i regulacja benzyny i oleju napędowego w samochodach osobowych; budowa, konserwacja i regulacja układu kierowniczego, zawieszenia, hamulców i systemów bezpieczeństwa czynnego; budowa, konserwacja i regulacja systemu przesyłowego; budowa, konserwacja i regulacja samochodowych układów zapłonowych; budowa, konserwacja i regulacja instalacji elektrycznej układy zasilania, turbosprężarki i układy przeciwdziałające zanieczyszczeniom; budowa, konserwacja i regulacja układów chłodzenia i smarowania samochodów; systemy operacyjne i sterujące do samochodów osobowych i ciężarowych; techniczne normy (instrukcje producentów); metrologia (wielkości, procedury pomiarowe, wzorce i tolerancji); technologia mechaniczna; technologia materiałów; technologia sprzętu stosowana w diagnostyka usterek samochodów osobowych; rodzaje sprzętu i narzędzi stosowanych w naprawie samochodów; konserwacja i procesy testowania silników samochodów osobowych; procesy konserwacji i testowania układu kierowniczego, układy zawieszenia, hamulcowe i aktywne; procedury diagnostyczne, anomalie kół i opon do samochodów; procesy konserwacji i testowania systemów przesyłowych; procesy konserwacji dla układy napędowe i zapłonowe; Procesy utrzymania systemów elektroenergetycznych; procesy konserwacji chłodzenia i smarowania systemy do lekkich pojazdów; procesy i komponenty diagnostyczne do ładowania i uruchamiania silnika;



Co-funded by  
the European Union

diagnostyka usterek i procesy wymiany elementów mechanicznych powietrza samochodowego

systemy klimatyzacji.

Kandydat będzie: identyfikował usterki i posługiwał się sprzętem diagnostycznym; identyfikować i wykorzystywać różne sprzęt i narzędzia stosowane w różnych systemach konserwacji samochodów; zidentyfikować i rozpoznać właściwości benzyny i oleju napędowego w samochodach osobowych; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania anomalii w benzynie; stosować techniki mające zastosowanie do konserwacji benzyny i oleju napędowego silniki; stosować odpowiednie techniki do diagnozowania u pasażera problemów z silnikami benzynowymi i Diesla samochód; identyfikować i rozpoznawać właściwości układu kierowniczego, zawieszenia, hamulców i bezpieczeństwa czynnego systemy; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania nieprawidłowości w sterowaniu, zawieszenie, hamulce i aktywne systemy bezpieczeństwa; stosować techniki konserwacji układu kierowniczego, zawieszenie, hamulce i aktywne systemy bezpieczeństwa; posługiwać się technikami testowania układu kierowniczego, zawieszenia, hamulce i aktywne systemy bezpieczeństwa; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania wady kół i opon samochodowych. Zastosuj techniki dla samochodowych kół zapasowych i opon; identyfikować i rozpoznawać charakterystyki samochodowych układów przeniesienia napędu, stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania anomalii w samochodowych układach przeniesienia napędu; stosować techniki konserwacji systemów transmisji światła; stosować techniki testowania samochodowe systemy transmisyjne; identyfikować i rozpoznawać charakterystyki zapłonu pojazdów lekkich systemy; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania anomalii w zapłonie silnika systemy; stosować techniki konserwacji do zapłonu układów napędowych; zastosować testy techniki układów zasilania elektrycznego, turbosprężarek i układów kontroli emisji; zdefiniuj i identyfikować charakterystyki układów elektroenergetycznych, turbosprężarek i układów kontroli emisji; identyfikować i rozpoznawać charakterystyki eksploatacyjne układów chłodzenia i smarowania pojazdów lekkich; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania usterek w chłodzeniu i smarowaniu samochodów systemy; stosować techniki konserwacji układów chłodzenia i smarowania silnika; stosować techniki konserwacji systemów mechanicznych oświetlenia i klimatyzacji; zastosować układ chłodzenia techniki testowania; definiować i rozpoznawać charakterystyki eksploatacyjne dla obciążenia i światła silnika uruchomienie silnika; stosować metody i techniki mające zastosowanie do wykrywania usterek w rozruchu i ładowaniu systemy; stosować techniki wymiany elementów układu doładowania i rozrusznika silnika; stosować techniki i produkty niezbędne do utrzymania części i stanu systemów czyszczących; z





Co-funded by  
the European Union

procedury i produkty niezbędne do utrzymania czystości stanowiska pracy, narzędzi i sprzętu używanych.

Osiągnięcia szkoleniowe odpowiadające kwalifikacjom właściwym dla zawodu elektryk

Kwalifikacje:

a) wykonanie instalacji elektrycznych w budynkach i zapewnienie sterowania,

b) montaż i konserwacja urządzeń elektrycznych, RTV i automatyki zgodnie z art

przepisami dotyczącymi zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska oraz obowiązującymi przepisami.

Kandydat musi wykazać się wiedzą w następujących obszarach:

Schemat techniczny, spawanie i znajomość: Systemy telekomunikacyjne; mechanika; Elektryczność;

elektronika; automatyka domowa; typologia i charakterystyka materiałów związanych z budową

i konserwacja instalacji elektrycznych; typologia i charakterystyka materiałów dot

budowa i konserwacja sprzętu oświetleniowego i elektroenergetycznego; typologia i

charakterystyka materiałów związanych z budową i utrzymaniem trakcji elektrycznej

instalacje systemowe; typologia i charakterystyka materiałów związanych z instalacją

infrastruktura związana z antenami telewizyjnymi; typologia i charakterystyka narzędzi stosowanych w

budowa i konserwacja instalacji elektrycznych; rodzaje i parametry elektryczne

sprzęt instalacyjny; Rodzaje i działanie urządzeń elektrycznych instalacji oświetleniowych; typy

i wykonawstwo instalacji elektrycznych urządzeń trakcyjnych; Montaż i testowanie instalacji elektrycznych

instalacje; Techniki instalacji i testowania instalacji elektrycznych i oświetlenia elektrycznego;

Instalacje techniczne i kontrola instalacji elektrycznych pociągów napędowych; zapobiegawcze i

konserwacja operacji technicznych, konserwacja instalacji elektrycznych; Konserwacja zapobiegawcza

i technik konserwacji oświetlenia urządzeń układu napędowego; Profilaktyka, konserwacja i

techniki konserwacji instalacji elektrycznych układu napędowego.

Kandydat z powodzeniem interpretuje specyfikacje techniczne instalacji elektrycznych i

konserwacja; techniki i metody przygotowania odpowiedniego sprzętu, narzędzi, komponentów i

materiałów mających zastosowanie do budowy instalacji elektrycznych i ich wykonywania

konserwacja; rozpoznanie i poznanie charakterystyki różnego rodzaju sprzętu, narzędzi,

komponenty i materiały stosowane przy budowie instalacji elektrycznych, oświetleniowych i TV4

anten. posługiwać się narzędziami i materiałami niezbędnymi do budowy instalacji elektrycznych;

określa układ i lokalizację instalacji i urządzeń elektrycznych; stosować metody i



**Co-funded by  
the European Union**

techniki wyznaczania punktów i linii odniesienia dla instalacji elektrycznych; zna procedury do weryfikacji różnych trybów instalacji; stosować procedury i techniki montażu i łączenia obwodów i zna specyfikę wyposażenia pionów i wejść elektrycznych instalacje i montaż oświetlenia elektrycznego oraz układów napędowych, zna się na automatyce instalacje, instalacje urządzeń elektrycznych i anten telewizyjnych; zastosować właściwe procedury sprawdzające, metody i techniki oraz badania działania instalacji elektrycznych, instalacje elektryczne układu napędowego, instalacje antenowe, instalacje TV, instalacje oświetleniowe i instalacje zasilające; identyfikować usterki w instalacjach elektrycznych, oświetleniowych i zasilających instalacje elektryczne i anteny telewizyjne; stosować techniki i procedury dot wymiana i konserwacja elementów obwodów elektrycznych i osprzętu elektrycznego instalacje, instalacje oświetlenia i zasilania urządzeń, elektrotechnika, instalacje i sprzęt antenowy; stosować przepisy BHP i ochrony środowiska w biznesie zajęcia; stosować zasady instalacji elektrycznej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

telewizja

### 3.3. Procedury związane z egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe

Aby dostać się do szkoły ponadgimnazjalnej i tym samym rozpocząć naukę na wybranym kierunku, uczeń musi posiadać świadectwo ukończenia dziewięciu klas szkoły podstawowej. Studenci w wieku powyżej 18 osób, które chcą kontynuować naukę, realizuje programy kształcenia dorosłych. Uczniowie są oceniani na koniec każdego cyklu. Do awansu niezbędne jest uzyskanie min. 10 punktów (w skali ok 0-20) w wyniku oceny na poziomie szkoły. Pod koniec programu z matematyki i humanistycznych organizowane są egzaminy ogólnokrajowe dla studentów. Uczniowie, którzy ukończą ten cykl wykształcenie otrzymują świadectwo ukończenia szkoły średniej. Uczniowie, którzy ukończyli technikum lub szkoła artystyczna uzyskują zarówno świadectwo kwalifikacji zawodowej III stopnia, jak i szkołę średnią certyfikat. W szkołach zawodowych uczniowie otrzymują świadectwo kwalifikacji zawodowej poziomu 3, które jest również uznawany za odpowiednik świadectwa ukończenia szkoły średniej. Studenci, którzy ukończyli studia ukończyli szkołę policealną, uzyskują świadectwo zarówno specjalizacji technicznej, jak i stopnia IV umiejętności techniczne. Po ukończeniu specjalistycznego wykształcenia technicznego, kwalifikacje zawodowe można również uzyskać certyfikat. Warunkiem przyjęcia na studia wyższe jest złożenie egzaminów państwowych (exams nationaux) obejmujące szereg przedmiotów wyznaczonych przez Ministerstwo Nauki i Technologii i Szkolnictwa Wyższego.



Co-funded by  
the European Union

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Ocena końcowa:

Kursy zawodowe

Klasyfikacja końcowa jest wynikiem formuły:

$$CF = [2MCD + (0,3FCT + 0,7PAP)] / 3$$

Gdzie:

CF = koniec rankingu kursów, zaokrąglony do najbliższej jednostki;

MCD = prosta średnia arytmetyczna wyników końcowych wszystkich przedmiotów

FCT = klasyfikacja szkolenia w miejscu pracy, zaokrąglona do najbliższej jednostki;

PAP = test zdolności do klasyfikacji zawodowej, zaokrąglony do najbliższej jednostki.

Kursy zawodowe

Klasyfikacja końcowa kursu jest wynikiem formuły:

$$CF = (mcf + MUFC + EF) / 3$$

Gdzie:

CF = koniec rankingu kursów, zaokrąglony do najbliższej jednostki;

Mcf = to prosta średnia arytmetyczna końcowych wyników wszystkich dyscyplin, zaokrąglona do jednego miejsca po przecinku,

Kursy techniczne i techniczne

Klasyfikacja końcowa jest wynikiem formuły:

$$CFC = (9MCD + 1PAT) / 10$$

Gdzie:

CFC = ranking na koniec kursu (w zaokrągleniu do najbliższej jednostki);

MCD = to prosta średnia arytmetyczna, zaokrąglona do jednostek,

PAT = stopnie testów umiejętności technologicznych.

Obecnie system zorganizowany jest w formie egzaminu praktycznego. Zadaniem ucznia jest przygotowanie

prezentacja projektu na wybrany temat. Przedstawia pracę zewnętrznemu panelowi

ekspertów, którzy oceniają jego pracę i decydują o wydaniu certyfikatu.

### 3.4. Formalne potwierdzenie uzyskanych kwalifikacji



**Co-funded by  
the European Union**

Osobie, która zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, nadawana jest kwalifikacja zawodowa certyfikat.

Certyfikat nadawany jest osobie, która zdała egzamin zawodowy we wszystkich dziedzinach kwalifikacje wymagane do wykonywania zawodu oraz posiada wymagany poziom wykształcenia.

Świadectwo kwalifikacji zawodowych

Świadectwo kwalifikacji zawodowych wydaje się osobie, która zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (uzyskał co najmniej 50% punktów).

Zaświadczenie potwierdzające kwalifikacje zawodowe zawiera imię (imiona) i nazwisko, datę i miejsce urodzenia, numer identyfikacyjny osoby, która zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe i nazwę kwalifikacji.

Świadectwo kwalifikacji zawodowych

Świadectwo kwalifikacji zawodowych może uzyskać osoba, która:

(1) świadectwa potwierdzające wszystkie kwalifikacje i

(2) świadectwo ukończenia gimnazjum lub aktualnego liceum, albo

zaświadczenie o zdaniu egzaminów eksternistycznych w oparciu o podstawę programową.

Wydanie zaświadczenia

Absolwenci szkół prowadzących kursy zawodowe, którym przyznano wykształcenie średnie świadectwo w roku szkolnym oraz świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie, w którym są wydawane na podstawie zdania egzaminu. Certyfikat ten jest wydawany przez Ministerstwo Edukacji.

Termin wydania certyfikatu kompetencji zawodowych

Ministerstwo określa datę wydania Świadectwa Kwalifikacji Zawodowej – jako datę na którym został zdany egzamin(y) kwalifikacyjny(e) w zawodzie.

Dyrektor szkoły lub placówki albo pracodawca albo osoba przez niego upoważniona dyrektor, przekazuje osobom, które zdały egzamin, świadectwa potwierdzające ich kwalifikacje zawodowe.

### 3.5. Doświadczenia i dobre praktyki EDUPLUS w obszarze VET

EduPlus narodził się z potrzeby innowacyjnego podejścia w edukacji VET skierowanej do młodzieży pracownik, student, nauczyciel, pracodawca lub osoba ucząca się. Potencjał EDUPLUS tkwi w kadrze



**Co-funded by  
the European Union**

doświadczenie z poprzednich stanowisk. Byli zaangażowani w realizację różnych projektów działań, w tym Erasmusplus KA1 i KA2.

Swoją działalnością przyczynia się do promocji edukacji VET jako atrakcyjnej formy edukacyjnej i edukacyjnej ścieżka kariery zawodowej.

EduPLUS posiada doświadczenie w obszarze przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu oraz włączenie zdobyte dzięki realizacji projektów skierowanych do osób bezrobotnych, m.in

w kategorii NEET. Dzięki temu posiada rozległą sieć współpracy ze społeczeństwem

instytucje w Portugalii działające na rzecz rynku pracy i edukacji VET, przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu.

EduPLUS posiada doświadczenie w realizacji projektów Erasmusplus KA2, będąc partnerem m.in

projekt „Seniority” (partnerzy FAV i MANS). Idea projektu „Senioratywność”

było przeciwdziałanie wykluczeniu informatycznemu tej grupy osób, a także stworzenie warunków do korzystania swoje doświadczenie zawodowe i przekazywać je młodszemu pokoleniu.

EDUPLUS jest już sprawdzonym partnerem w rozwijaniu wartości intelektualnej, ponieważ jest partnerem w

projekt „Zintegrowany pakiet programów szkoleniowych dla uczniów VET”, numer 2021-1-PL01-KA220-

VET-000033085. Projekt skierowany jest do zamierzonej grupy docelowej, tj. szkół VET oraz

partnerstwo zapewnia budowanie kompetencji do współpracy międzynarodowej w obszarze KA2 VET.

Efektom projektów, w których uczestniczył EDUPLUS, były platformy edukacyjne i

przewodniki (np. aby zapobiec pozostawianiu uczniów w tyle), platformy internetowe ułatwiające przenoszenie kwalifikacje w różnych zawodach, czy poradniki skierowane do młodych przedsiębiorców.

EDUPLUS współpracuje ze szkołami zawodowymi w dystrykcie Braga w celu poprawy sytuacji społecznej i

kompetencji zawodowych uczniów i nauczycieli oraz rozwijanie współpracy międzynarodowej, która

zajmuje się również promocją kształcenia i szkolenia zawodowego w powiecie. Posiada szerokie kontakty przedsiębiorcze związane z

praktyczna nauka zawodu studentów. Dzięki temu zna i stale aktualizuje swoją wiedzę

problemów i potrzeb grup docelowych w Portugalii, w tym grup o mniejszych szansach.

Dzięki tej współpracy ma dostęp do tych grup.

Najlepsze praktyki EduPlus obejmują:

- Stworzenie sieci współpracy na rzecz praktycznej nauki zawodu uczniów

szkół z Portugalii i UE oraz przedsiębiorców zdolnych do transferu kompetencji zawodowych

określone obszary,

- integracja na rynku pracy oraz społeczna i zawodowa adaptacja młodzieży NEET,



**Co-funded by  
the European Union**

- ścisła współpraca z instytucjami publicznymi realizującymi polityki (społeczna, inkluzyjna, VET edukacji) na szczeblu lokalnym i dystryktu Braga,
- integracja międzypokoleniowa w zakresie kompetencji społecznych i zawodowych,
- organizowanie praktyk VET dla uczniów z różnych krajów UE w grupach międzynarodowych.



Co-funded by  
the European Union

## 4. System formalnego szkolenia zawodowego w Polsce

### 4.1. Struktura formalnego systemu szkolenia zawodowego

W systemie oświaty kształcenie zawodowe odbywa się w następujących typach szkół średnich szkoły (publiczne i niepubliczne), w tym szkolnictwo zawodowe:

- szkół zawodowych I i II stopnia, których ukończenie umożliwia posiadaczowi uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzające kwalifikacje w danym zawodzie,
- czteroletnie liceum ogólnokształcące, którego ukończenie daje możliwość uzyskania świadectwo maturalne po zdaniu egzaminu maturalnego;
- pięcioletnie technikum, którego ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzające kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w wykonywaniu danego zawodu, a także uzyskania świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego egzamin maturalny;
- szkoła policealna dla osób z wykształceniem średnim, o okresie nauczania nie dłuższy niż 2,5 roku, umożliwiające uzyskanie dyplomu potwierdzającego wykonywanie zawodu kwalifikacje po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie;
- szkoła specjalna dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz uczniów z upośledzeniem umysłowym sprzężonych niepełnosprawności, których ukończenie umożliwia uzyskanie orzeczenia potwierdzenie adopcji do pracy.

W systemie szkolnym funkcjonują również szkoły dla dorosłych :

W szkołach tych obowiązuje odrębna organizacja nauczania, a osoby, które ukończyły 18 lat roku życia lub którzy ukończyli 18 lat w roku kalendarzowym, w którym są przyjęci do szkoły, są przyjmowani.

Dorośli mają możliwość łączenia zdobywania wykształcenia ogólnego z zdobywaniem kwalifikacji zawodowych w systemie pozaszkolnym, w szczególności w zakresie kwalifikacji zawodowych kursy.

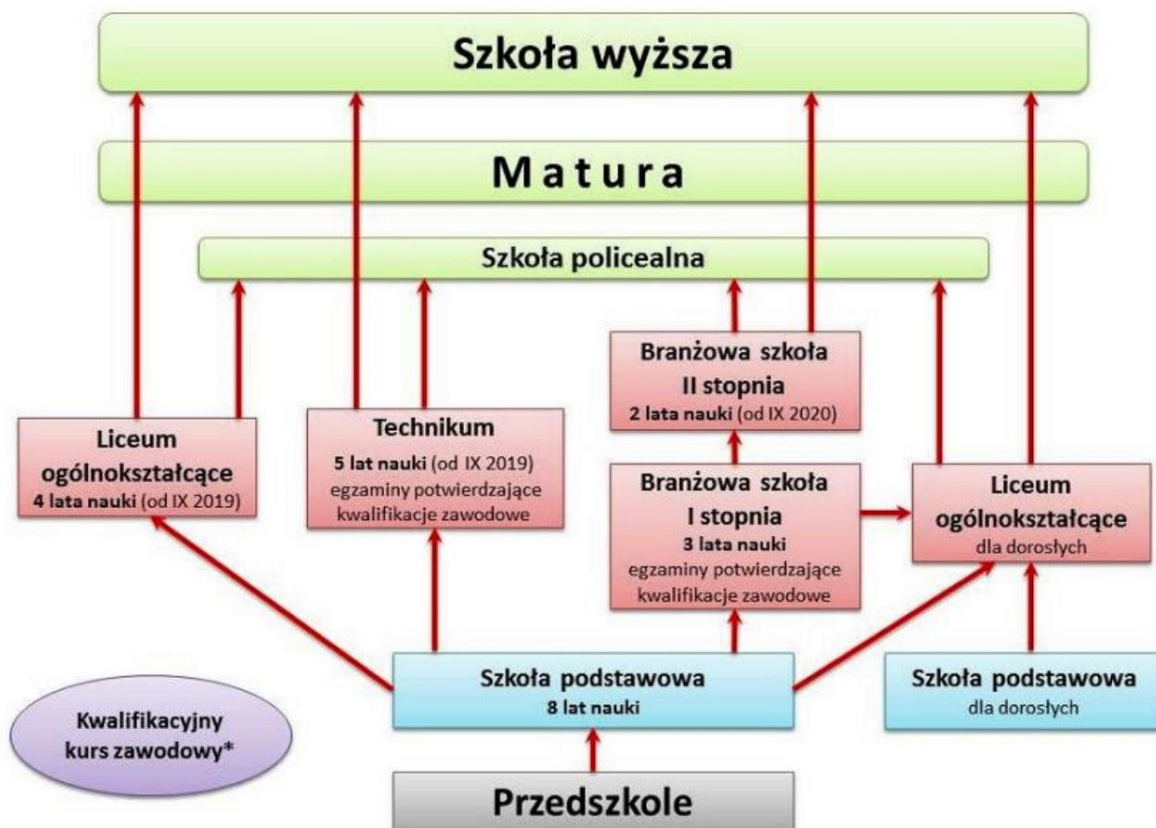
Organizatorami kwalifikacyjnych kursów zawodowych mogą być:

- szkoły publiczne prowadzące kształcenie zawodowe w zawodach, w których kształcą;



Co-funded by  
the European Union

szkoły niepubliczne o statusie szkół publicznych prowadzące kształcenie zawodowe w pow  
zawody, w których kształcą;  
publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego,  
ośrodki doksztalcania i szkolenia;  
instytucje rynku pracy, w tym OHP;  
osoby prawne i fizyczne prowadzą działalność edukacyjną w ramach swojej działalności gospodarczej  
działalność.



\*kwalifikacyjny kurs zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego skierowana do osób, które ukończyły 18 rok życia

Ryc. Struktura edukacji w Polsce

Źródło: <https://ksztalaceniezawodowe.bialystok.pl/struktura-szkolnictwa/>





Co-funded by  
the European Union

#### 4.2. Klasyfikacja zawodów w Polsce na przykładzie zawodów elektryk i mechanik samochodowy

Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego to uporządkowany system tabelaryczny

w tym m.in.: nazwy zawodów nauczanych w systemie oświaty, uporządkowane wg.

duże i średnie grupy zgodnie z nazwami grup ustalonymi w rozdz

klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, wnioskodawcy – organy

na zlecenie których zawody zostały wprowadzone do klasyfikacji, kierunki kształcenia, rodzaje

szkół ponadpodstawowych, nazwy kwalifikacji wyróżnianych w zawodzie, możliwość

kształcenie na kursach zawodowych.

Cechą charakterystyczną obecnej klasyfikacji szkolnictwa zawodowego jest rozróżnienie

poszczególne kwalifikacje w ramach zawodów, z których każdy zawiera określone

zestaw wiedzy, umiejętności oraz kompetencji osobistych i społecznych wskazanych w podstawie programowej

do szkolenia w danym zawodzie. Każdą kwalifikację można potwierdzić osobno w procesie

kształcenie w systemie egzaminów zewnętrznych.

Tabela 1. Pozycja zawodu mechanik samochodowy w NACE/zgodna z nazwami grup Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (wyciąg z klasyfikacji właściwej)

Symbol cyfrowy	Nazwa grupy konkurs/ Nazwa zawód	Petent Minister odpowiedzialny za zawód	Edukacja obszar	Rodzaje szkół			Nazwy kwalifikacji zawodowych	Szkolenie w formie kwalifikacja kursy profesjonalny
				SBTS		P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
74	Elektrycy i elektronicy							
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i monterzy elektrycy							
741103	Elektryk	gospodarki	mi	X			K1. Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych K2. Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	X  X



Co-funded by  
the European Union

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rozporządzenia MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ1) z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jego stosowania

Tabela 2. Pozycja zawodu elektryk w NACE/zgodna z nazwami grup Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (wyciąg z klasyfikacji właściwej)

Symbol cyfrowy	Nazwa grupy zawodowej/ Nazwa zawodu	Petent minister z odpowiedzialność za zawód	Edukacja obszar	Rodzaje szkół			Nazwy kwalifikacji zawodowych	Szkolenie w formie kwalifikacje zawodowe kursy
				SBTS		P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy							
72	Metalowcy, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pracownicy pokrewni							
723	Mechanika maszyn i urządzeń							
723103	Mechanik samochodowy	gospodarki	MX				K1 Diagnostyka i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	X

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rozporządzenia MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ1) z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jego stosowania

Objaśnienie symboli w tabelach 1 i 2

Technikum T
Szkoła przemysłowa SB
Kolegium SP
M Obszar edukacji mechanicznej i górniczo-hutniczej
E Obszar edukacji elektrycznej i elektronicznej



Co-funded by  
the European Union

Pozycjonowanie zawodów w europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i

Zawody ESCO na przykładzie zawodów elektryk i mechanik samochodowy

ESCO (w budowie) – wielojęzyczna klasyfikacja przyporządkowująca określone umiejętności i kompetencje konkretne zawody. Klasyfikacja ESCO opiera się na trzech filarach:

1. filar konkursu,
2. filar umiejętności/kompetencji,
3. filar kwalifikacyjny.

Tabela. 3. Struktura Polskiej Klasyfikacji Zawodów dla Rynku Pracy (KZiS 2010 na podstawie wersji ISCO-08) – przykład zawodu filarowego elektryk

Symbol KZiS 2010	Nazwa grupy/zawodu w KZiS 2010	Symbol ISCO 08	Nazwa grupy w ISCO-08
74	Elektrycy i elektronicy	74	Pracownicy branży elektrycznej i elektronicznej
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i monterzy elektrycy	741	Instalatorzy i serwisanci urządzeń elektrycznych
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
741103	Elektryk (zawód szkolny)	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni

Źródło: Rozporządzenie MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ1) z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jego stosowania; Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów ISCO-08. Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa, 2012, s. 289-290, 299-300.

Tabela. 4. Struktura Polskiej Klasyfikacji Zawodów dla Rynku Pracy (KZiS 2010 na podstawie wersji ISCO-08) – przykład zawodu filarowego mechanik samochodowy

Symbol KZiS 2010	Nazwa grupy/zawodu w KZiS 2010	Symbol ISCO 08	Nazwa grupy w ISCO-08
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7	Robotnicy rzemieślniczy i pokrewni
72	Metalowcy, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pracownicy pokrewni	72	Pracownicy branży metalowej, maszynowej i pokrewnej
723	Mechanika maszyn i urządzeń	723	Mechanicy i serwisanci maszyn
723	Mechanika maszyn i urządzeń	723	Mechanicy i serwisanci maszyn



Co-funded by  
the European Union

7231	Mechanika pojazdów samochodowych	7231	Mechanicy i osoby zajmujące się naprawami pojazdów samochodowych
723103	Mechanik samochodowy (zawód szkolny)	7231	Mechanicy i osoby zajmujące się naprawami pojazdów samochodowych

źródło: jak wyżej

Sytuacja zawodów w Europejskich Ramach Kwalifikacji (ERK) iw Polsce  
Ramy Kwalifikacji (PRK) na przykładzie zawodów elektryk i samochodowy  
mechanik

Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) to wspólny europejski punkt odniesienia, główny którego zadaniem jest łączenie krajowych systemów kwalifikacji funkcjonujących w różnych krajach Państwa. Głównymi celami jego rozwoju było promowanie mobilności obywateli między krajami oraz pokazanie korzyści związanych z ideą uczenia się przez całe życie (European Klasyfikacja Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO jako instrument wspieranie dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy, Iżycka H., Marszałek A., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 2011, s. 37).

Polska Rama Kwalifikacji (PRK), podobnie jak EQF, wyróżnia osiem poziomów kwalifikacje. Każdy poziom PRK został scharakteryzowany przez ogólne efekty uczenia się wymagane dla a dany poziom kwalifikacji, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Wyjątkowy Polak rozwiązaniem jest charakterystyka dwupoziomowa (tab. 5). Obowiązują cechy pierwszego poziomu (uniwersalne) do wszystkich rodzajów edukacji. Następnie są one rozwijane w cechy drugiego poziomu w wariantach: typowe dla kształcenia ogólnego; dla poziomu 5 PRK, który nie jest typowy dla VET; typowe dla wyższa edukacja; typowe dla VET. Cechy pierwszego i drugiego poziomu powinny być czytać razem (Polskie Ramy Kwalifikacji, Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., Kraśniewski A., Chmielecka E., Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa 2015, s. 4).

Zawody elektryka i mechanika samochodowego znajdują się na poziomie 3 EQF.



Co-funded by  
the European Union

Poniżej przedstawiono charakterystyki drugiego stopnia typowe dla kształcenia i szkolenia zawodowego kwalifikacje, PRK poziom 3. Wpisy - wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne - powinny być ze sobą powiązane do określonej działalności zawodowej.

Tabela 5. Charakterystyka PRK określająca poziom 3, charakterystyczna dla szkolnictwa zawodowego, w tym w zawodach elektryk i mechanik pojazdów samochodowych

Kategorie opisowe	Niezbędny aspekty	Poziom 3	
		ZNA I ROZUMIE:	
teorie I zasady	Metody i rozwiązania	podstawowe pojęcia i terminologia związana z zadaniami zawodowymi	
	Biznes zajęcia	elementarne zasady samozatrudnienia i przedsiębiorczości	
	Etyka		
Zjawiska I procesy	Charakterystyka i warunki	zjawiska i procesy związane z wykonywanymi zadaniami zawodowymi	
Organizacja pracy	Metody i technologie	standardowe metody i technologie stosowane przy wykonywaniu zadań zawodowych	
	Ustalenia organizacyjne	standardowe rozwiązania organizacyjne stosowane przy wykonywaniu zadań zawodowych	
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	zasady, standardy i procedury BHP odpowiednie do wykonywanych zadań	
Narzędzia i materiały	Działanie	zasady działania i użytkowania narzędzi, maszyn i urządzeń służących do wykonywania nieskomplikowanych zadań zawodowych	
	Cechy	główne cechy użytych materiałów i wytworzonych produktów	
		MÓC:	
Informacja	Dokumentacja	obsługuje dokumentację dla niezbyt skomplikowanych zadań zawodowych	
	Rachunek, analiza, synteza i prognozowanie	wyszukiwać, porównywać, oceniać i analizować informacje potrzebne do wykonywania zadań zawodowych	
		wykonywać niezbyt proste obliczenia związane z zadaniami zawodowymi	



Co-funded by  
the European Union

	Organizacja pracy	Planowanie i dostosowywanie planów	przygotować i korygować, stosownie do okoliczności, plan wykonywania nieskomplikowanych zadań zawodowych
		Zrobienie	wykonywać czynności obejmujące nieskomplikowane zadania zawodowe
			zorganizować pracę niewielkiego zespołu pracowników realizujących niezbyt skomplikowane zadania zawodowe
		Działania naprawcze	rozwiązywać proste problemy pojawiające się podczas wykonywania niezbyt skomplikowanych zadań zawodowych
obieg Informacja	odbierać i przekazywać informacje niezbędne do wykonywania niezbyt skomplikowanych zadań zawodowych		

	Narzędzia i materiały	Użycie, wybór	organizować stanowiska pracy związane z wykonywaniem nieskomplikowanych zadań zawodowych, z uwzględnieniem wymogów bezpieczeństwa
	Nauka i rozwój zawodowy	<small>Samego siebie</small> rozwój	analizować oferty pracy pod kątem kompetencji i rozwoju zawodowego samodzielnie nawiązywać kontakty z potencjalnymi pracodawcami

<b>JEST GOTOWY DO:</b>			
	Przestrzegać brak zasad	Zasady, instrukcje, prawo	przestrzegać zasad regulujących wykonywanie zadań zawodowych
			udzielania rzetelnych informacji w sprawach dotyczących ich zadań zawodowych
			honorowe ustalenia dotyczące współpracy przy wykonywaniu zadań zawodowych
	Współpraca	Komunikacja	porozumiewać się w środowisku pracy w sposób niezakłócający przepływu informacji związanych z wykonywanymi zadaniami zawodowymi
		Relacje w środowisku zawodowym	działać jako zespół podczas wykonywania zadań zawodowych
	Odpowiedź działalność	Standardy etyczne	sumienne wykonywanie powierzonych zadań zawodowych
			uwzględniać natychmiastowe i odroczone skutki sposobu wykonywania zadań zawodowych



Co-funded by  
the European Union

			kontroluje jakość zadań zawodowych zespołu, w którym pracuje
			brania odpowiedzialności za powierzone im zadania zawodowe

Źródło: Polska Rama Kwalifikacji, Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., Kraśniewski A., Chmielecka E., Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa 2015, s. 10.

#### 4.3. Instytucje zaangażowane w proces kształcenia zawodowego

W Polsce istnieje wiele instytucji zaangażowanych w proces kształcenia zawodowego. Zależy od przyznane ustawowo uprawnienia, kilka poziomów odpowiedzialności instytucji za funkcjonowanie i Rozwój systemu szkolnictwa zawodowego można wyróżnić:

Poziom systemowy (Minister Edukacji i Nauki, Minister Rodziny i Polityki Społecznej,  
Centralna Komisja Egzaminacyjna)

Za przygotowanie i przeprowadzenie egzaminów zewnętrznych odpowiada Centralna Komisja Egzaminacyjna egzaminy potwierdzające określoną wiedzę, umiejętności i kompetencje na poziomie szkoły średniej i egzaminy maturalne i zawodowe. Komisja ta przygotowuje szkolenia dla kandydatów na egzaminatorów oraz współpracuje z pracodawcami w procesie tworzenia egzaminów zadania.

Współpraca ma na celu:

- 1) zapewnienie spójnych, komplementarnych działań na rzecz rozwoju szkolenia zawodowego dostosowanego do potrzeb pracodawców, lokalnych rynków pracy oraz nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki,
- 2) promowanie i rozwijanie współpracy między szkołami a pracodawcami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego zwiększenie zaangażowania pracodawców w praktyczną naukę zawodu.

Ministerstwo Edukacji i Nauki sprawuje również nadzór pedagogiczny i koordynuje działania cały obszar modernizacji kwalifikacji dotyczący rozwiązań dla rozwoju edukacji w nowoczesny i praktyczny sposób we współpracy z pracodawcami, aby odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy. Ponadto opracowuje dodatkowe narzędzia do testowania profesjonalnego kompetencje i predyspozycje. Wprowadza również zmiany w podstawach programowych, programach nauczania dla różnych typów szkół i zawodów, a także nowe podręczniki i inną niezbędną dokumentację.



**Co-funded by  
the European Union**

W ramach struktury działu Departament Strategii, Kwalifikacji i Szkolenia Zawodowego (DSKKZ).

Ministerstwo Gospodarki, które jest odpowiedzialne za realizację zadań Ministra w zakresie do koordynacji planowania strategicznego i realizacji polityki uczenia się przez całe życie oraz koordynacja polityki państwa w zakresie szkolenia zawodowego.

Do kompetencji Departamentu należą w szczególności sprawy dotyczące:

- planowanie strategiczne w obszarze systemu oświaty, w tym koordynacja zadań z tym związanych do przygotowania materiałów do planowania strategicznego, w ramach modyfikacji dokumentów strategicznych prowadzenia polityki rozwoju i monitorowania jej realizacji;
- koordynacja polityki uczenia się przez całe życie, w tym realizacja Zintegrowanej Strategia Umiejętności i wsparcie pracy Międzywydziałowego Zespołu ds. Całego Życia Uczenie się i Zintegrowany System Kwalifikacji;
- Zintegrowany System Kwalifikacji, w tym rola Ministra jako Ministra Koordynującego dla Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa zawodowego na ww krajowy i wojewódzki rynek pracy;
- współpraca z Głównym Urzędem Statystycznym w zakresie badania rynku pracy zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach;
- monitorowanie losów absolwentów szkół ponadpodstawowych z wykorzystaniem zasobów programu Informatyczne Centrum Edukacji i Nauki;
- poradnictwo zawodowe w systemie edukacji;
- promowanie kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- klasyfikacja zawodów dla kształcenia i szkolenia zawodowego;
- zawody szkolnictwa zawodowego o szczególnym znaczeniu kulturowym i narodowym dziedzictwo;
- działania eksperymentalne w kształceniu zawodowym i kształceniu dorosłych;
- podstawę programową kształcenia zawodowego oraz podstawę programową kształcenia zawodowego szkolenie;
- dotatkowe umiejętności zawodowe w wybranych zawodach szkolenia zawodowego;
- ramowe programy nauczania dla publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe i kształcenie dorosłych;





**Co-funded by  
the European Union**

tworzenie, przekształcanie i likwidacja publicznych szkół zawodowych

- szkolenia i szkoły dla dorosłych;

wyrażanie zgody na utworzenie lub prowadzenie niepublicznej szkoły zawodowej

- wykształcenie niespełniające warunków określonych w art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, w szczególności uznane za eksperymentalne;

organizację pracy i statuty szkół prowadzących kształcenie zawodowe i dorosłych;

warunki i tryb przyjmowania uczniów i studentów do szkół prowadzących

- kształcenie zawodowe i szkoły dla dorosłych oraz przenoszenie uczniów i studentów z jednego typu szkoły realizującej kształcenie zawodowe do innego typu szkoły lub między szkołami
- taki sam typ;

działalność publicznych i niepublicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe, z wyłączeniem

- szkoły specjalne;

funkcjonowanie publicznych i niepublicznych szkół dla dorosłych;

zasady oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i studentów szkół zawodowych i zawodowych

- kształcenie ogólne w szkołach dla dorosłych, liceach zawodowych i policealnych
- szkoły;

opracowywanie wzorów świadectw, dyplomów i innych formularzy przygotowania zawodowego

- szkoły i szkoły dla dorosłych;

określić warunki, jakie musi spełniać osoba ubiegająca się o dyplom zawodowy lub a

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe;

uruchomienie szkolenia zawodowego;

określać warunki i tryb organizowania i przeprowadzania zajęć praktycznych

- kształcenie zawodowe przez studentów;

praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych – technicznych i gimnazjów przemysłowych

- szkoły, które nie są młodymi pracownikami;

kształcenie zawodowe pracowników młodocianych i dofinansowywanie pracodawcom jego kosztów

- szkolenie;

zasady przeprowadzania egzaminów zawodowych i kwalifikacyjnych oraz odbywania eksternizmu

- egzaminy;



**Co-funded by  
the European Union**

prować listę arbitrów do rozpatrywania odwołań w sprawie egzaminu zawodowego i egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe;

ustalenie zasad przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych na tytuły im czeladnik i mistrz w zawodzie przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych;

funkcjonowanie i organizację publicznych i niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego oraz publiczne i niepubliczne ośrodki szkolenia zawodowego;

określa warunki i tryb uzyskiwania i uzupełniania ogólnego wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych;

ustalenie zasad wdrażania i koordynacji rozwiązań dla rozwój kształcenia na odległość przez całe życie;

doskonalenie systemu akredytacji kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych; turnieje i olimpiady doskonalenia zawodowego;

realizacja priorytetów procesu kopenhaskiego w zakresie szkolenia zawodowego i współpraca z instytucjami europejskimi w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego, w tym Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego – CEDEFOP;

udział w unijnych grupach roboczych, eksperckich i wysokiego szczebla (Dyrektorzy Generalni ds Szkolenia Zawodowego) na rozwój szkolenia zawodowego, uczenia się dorosłych i ramy kwalifikacji;

współpraca i współpraca z instytucjami rządowymi, samorządowymi i społecznymi partnerów, w tym pracodawców, w rozwoju szkolnictwa zawodowego i dorosłych uczenie się;

współpraca z DKOPP w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodu teoretycznego nauczycieli przedmiotów i praktycznej nauki zawodu w formie szkoleń branżowych;

współpraca z DKOPP w sprawowaniu i koordynowaniu nadzoru pedagogicznego w woj kraju i nadzorowanie działalności kuratorów oświaty w zakresie określonym w art jurysdykcja departamentu;

wdrożenie reformy A3.1 w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Odporności.

Współpraca z DFS przy realizacji inwestycji A3.1.1 w ramach Krajowej Odbudowy i Plan odporności.



Co-funded by  
the European Union

HCCC prowadzi sprawy w zakresie nadzoru Ministra nad:

Centralnej Komisji Egzaminacyjnej do egzaminów i egzaminów zawodowych

potwierdzanie kwalifikacji w zawodzie i egzaminy eksternistyczne;

Instytut Badań Edukacyjnych – z wyłączeniem badań edukacyjnych w obszarze edukacji

i wychowania, cyfryzacja systemów edukacji oraz szkolnictwa wyższego i nauki,

innowacyjność oraz budowa i rozwój społeczeństwa informacyjnego;

Centrum Rozwoju Edukacji w zakresie zadań z zakresu szkolnictwa zawodowego

edukacji i poradnictwa.

HCCCC świadczy usługi na rzecz Pełnomocnika Rządu ds. Wspierania Oświaty

Funkcja szkół i placówek, edukacja włączająca i kształcenie zawodowe – z uwzględnieniem

szkolenie zawodowe.

W celu wspierania uczenia się przez całe życie w Polsce wdrożono Zintegrowany System Kwalifikacji

Polsce od 2016 r. Jest to system mający na celu zagwarantowanie jakości nadawanych kwalifikacji,

niezależnie od tego, w jaki sposób osiągnięto umiejętności odpowiadające tym kwalifikacjom. Wszystkie kwalifikacje

objęte Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji są wpisywane do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Rejestr (ZRK). Oznacza to, że odpowiadają one wymaganym standardom zapewnienia jakości i

są szczegółowo opisane. ZRK to baza wiedzy o kwalifikacjach dostępna dla wszystkich zainteresowanych

mogą korzystać.

Poziom regionu (Kurator Oświaty, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna)

Kurator Oświaty, który podlega Ministrowi Edukacji i Nauki oraz

sprawujący bezpośrednio nadzór pedagogiczny nad kuratorami oświaty, sprawuje

zadania wynikające z ustaw i innych przepisów prawa obowiązujących na terenie województwa w imieniu woj

wojewoda. Kuratorzy Oświaty podejmują różnorodne działania w zakresie kształcenia zawodowego

doradztwo w celu wsparcia procesu rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych oraz zapewnienia

szeroki zakres informacji o formach i kierunkach kształcenia zawodowego, możliwościach

zdobywania kwalifikacji zawodowych, a także na potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Działania te powinny być skierowane w szczególności do uczniów.



**Co-funded by  
the European Union**

Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (OKE) są częścią systemu egzaminów zewnętrznych Centralnego Komisję Egzaminacyjną, a także prowadzi szkolenia dla kandydatów na egzaminatorów w oparciu o materiały przygotowane przez Centralną Komisję Egzaminacyjną. Kuratorium Oświaty realizuje swoje zadania statutowe ściśle z OKE.

Poziom lokalny (organ prowadzący, szkoła, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego)

Zadania organu prowadzącego związane były z nadzorem nad pracą szkół i placówek oświatowych zakłady obejmują:

- dysponowanie środkami budżetowymi,
- warunki bezpieczeństwa i higieny pracy szkoły,
- organizacji pracy szkoły lub placówki.

Przedmiotem są sprawy administracyjne i decyzje dotyczące środków finansowych szkół konsultacji pomiędzy szkołą a organem prowadzącym, jakim jest samorząd terytorialny. W tej sprawie szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych, są to starostwa powiatowe lub starostwa miejskie hale. Tryb kontroli organu prowadzącego szkołę wynika z przepisów organizacyjnych regulamin jednostki samorządu terytorialnego określający zasady (kryteria, cele itp.) lub powołując się na odrębne przepisy kontrolne.

Publiczne placówki kształcenia ustawicznego to Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU). The struktura operacyjna tych placówek polega na kształceniu ustawicznym w formach pozaszkolnych formach oraz w szkołach dla dorosłych.

Do głównych zadań Ośrodków należy:

- opracowywanie i rozpowszechnianie odpowiednich materiałów metodycznych i dydaktycznych przeprowadzone szkolenie,
- przygotowanie oferty szkoleniowej skierowanej do uczestników tego typu szkoleń w celu zwiększyć swoją zatrudnialność i współpracę z pracodawcami w tym zakresie,
- gromadzenie informacji naukowych i technicznych na potrzeby uczenia się przez całe życie ze szczególnym uwzględnieniem do kierunków i form tej nauki,
- przeprowadzanie praktycznej nauki zawodu wynikającej z programów nauczania dla zawodu.



**Co-funded by  
the European Union**

CKU współpracują z urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń i kursów dla pracowników bezrobotnych oraz z pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników.

Poziom placówki - szkoły zawodowa - plany, programy nauczania, współpraca z pracodawcami

Szkoły zawodowe realizują programy kształcenia zawodowego w oparciu o opracowane centralnie zalecenia dydaktyczne. Wielu polskim pracodawcom trudno jest dopasować rekrutację pracowników. Przyczyną tego zjawiska jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników i potrzeb rynku pracy. Warto zaznaczyć, że najczęstsze formy współpracy, oprócz zajęć pozalekcyjnych i praktyk zawodowych, to: konsultacje, uzyskanie materiałów szkoleniowych, organizowanie wycieczek przedmiotowych oraz organizowanie konkursów i olimpiad dla studentów.

Udział pracodawców w szkoleniach zawodowych

Zgodnie z polskim ustawodawstwem szkoła jest samodzielną jednostką realizującą kształcenie zawodowe kształcenie według programów zatwierdzonych przez dyrektora szkoły. Szkolnictwo zawodowe obejmuje organizację praktycznej nauki zawodu w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych.

W ASP w Łomży kształcenie praktyczne realizowane jest w formie zajęć praktycznych dla kl. zawodów Informatyk. Zajęcia praktyczne mają na celu opanowanie przez studentów zawodu umiejętności niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie. Praktyczne szkolenie zawodowe organizowane jest w , szkoła warsztaty, placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego lub/i przy ul. pracodawcy.

Formy współpracy ASP z pracodawcami

- organizacja zajęć praktycznych uczniów,
- praktyki dla studentów,
- sponsorowanie przez szkołę zajęć podnoszących wiedzę zawodową uczniów (np. Targi),
- wzbogacenie bazy szkolnej w materiały dydaktyczne w postaci przekazania sprzętu na rzecz szkoły, laboratoria przedmiotowe,
- umowa partnerska określająca wkład firmy w proces szkoleniowy,
- zapewnienie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu,
- Doradztwo i współpraca z pracodawcami przy opracowywaniu programów nauczania,
- Współpraca przy organizacji konkursów wiedzy i umiejętności zawodowych,



**Co-funded by  
the European Union**

- Ufundowanie stypendiów dla studentów,
- praktyczna nauka zawodu dla nauczycieli zawodu,
- organizacja staży i staży za granicą.

#### 4.4. Doświadczenia i dobre praktyki ASP w obszarze VET

Liceum Akademickie jest szkołą niepubliczną z uprawnieniami szkoły publicznej. To było założona przez Rektora Wyższej Szkoły Agrobiznesu w Łomży w 2009 roku i mieści się w kolegium Budynki. Nauka jest bezpłatna. Szkoła kształci w zawodzie: Technik Informatyk.

Atutem szkoły jest również zaplecze dydaktyczne – nowoczesne sale dydaktyczne, dobrze wyposażone warsztaty i laboratoria, audytorium, hala sportowa, stołówka i sklep.

ASP nie ma doświadczenia w realizacji projektów finansowanych z programu Erasmusplus i innych funduszy, dlatego aktywnie działa na rzecz ustanowienia ukierunkowanych partnerstw w tej dziedzinie. ASP ma sieć partnerstwa z:

- Associação Intercultural Amigos da Mobilidade (AI.AM) z Portugalii,
- EduPlus Portugalia,
- FAV Serwis Niemcy,
- Koledź Winnica Ukraina

ASP przyjęła Europejski Plan Rozwoju, którego celem jest:

1. podnoszenie umiejętności i kwalifikacji kadry/nauczycieli poprzez poznawanie nowego nauczania narzędzia/metody,
2. doskonalenie umiejętności językowych uczniów i nauczycieli,
3. wdrożenie nowych programów nauczania uwzględniających wymiar europejski Edukacja,
4. doskonalenie organizacji nauczania i uczenia się, z uwzględnieniem możliwości oferowane przez Erasmusplus i inne programy finansowane przez Unię Europejską,
5. kształtowanie postaw ciekawości i akceptacji wielokulturowości,
6. zwiększenie wiedzy uczniów na temat funkcjonowania rynku pracy i wymagań pracodawców w różnych krajach UE,
7. kształtowanie postawy mobilności w edukacji i na rynku pracy wśród studentów,



Co-funded by  
the European Union

8. zwiększenie zaangażowania nauczycieli i uczniów w europejskie programy mobilności.

Cel strategiczny Planu Rozwoju Szkoły Europejskiej:

- Doskonalenie umiejętności uczniów poprzez organizację praktyk zagranicznych (z wykorzystaniem ECVET as narzędzie podnoszenia kompetencji zawodowych uczniów),
- podnoszenie umiejętności i kwalifikacji nauczycieli (ze szczególnym uwzględnieniem ich umiejętności językowych, kompetencje kulturowe, metodyczne i informatyczne),
- podniesienie jakości nauczania przedmiotów zawodowych, zwiększenie wiedzy i umiejętności w zakresie związane z nowymi technologiami, rozwiązaniami organizacyjno-technicznymi i tematyką zawodową metodyka nauczania,
- wzmocnienie europejskiego wymiaru szkoły,
- wykorzystanie międzynarodowych doświadczeń i dobrych praktyk do integracji transformacji cyfrowej, tj środowisko i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym w ramach kształcenia zawodowego,
- tworzenie warunków do zwiększania odporności procesu kształcenia na zmienności środowiskowej, w tym pandemii, z wykorzystaniem dobrych praktyk europejskich.

Oczekiwane/planowane efekty/rezultaty realizacji Europejskiego Planu Rozwoju:

1. W obszarze uczniów i pracowników

- wzrost kompetencji nauczycieli w nauczaniu i samodoskonalenie we wprowadzaniu krzyża cięcie tematów promowania wartości integracji i różnorodności, tolerancji udział w życiu demokratycznym,
- Podnoszenie kompetencji zawodowych uczniów, w tym konkretnych umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu Europejski rynek pracy i zatrudnialność, z uwzględnieniem tematów i zagadnień Europejski Zielony Ład i transformacja cyfrowa,
- Lepsze zrozumienie przez nauczycieli praktyk, polityk i systemów edukacyjnych w różne kraje europejskie,
- większa zdolność do kreowania zmian modernizacyjnych w szkole i większa otwartość na nią wyznania związane z Deklaracją z Osnbrucka,
- lepsze zrozumienie współzależności między edukacją formalną i pozaformalną,
- podnoszenie jakości pracy nauczycieli z korzyścią dla ich uczniów,



Co-funded by  
the European Union

- większe zrozumienie i docenienie społecznej, językowej i kulturowej różnorodności

Unia Europejska,

- zwiększenie wsparcia i promocji mobilności,

- Zwiększenie możliwości kariery i rozwoju zawodowego studentów,

- wzrost kompetencji językowych uczniów i nauczycieli,

- wzrost motywacji i satysfakcji z codziennej pracy i nauki

- zwiększanie świadomości ekologicznej w kontekście wyznań klimatycznych i cyfrowych

transformacja gospodarki,

- rozwijanie specyficznych umiejętności zawodowych uczniów w zakresie inteligentnych rozwiązań wspierających obiekty zarządzanie transformacją cyfrową i energetyczną.

2. w wymiarze ASP jako instytucji:

- dostosowanie oferty edukacyjnej i uwzględnienie celów edukacji europejskiej

obszar,

- Tworzenie innowacyjnych cyfrowych rozwiązań edukacyjnych w celu zwiększenia dostosowania szkoły

wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju,

- większa zdolność do kreowania zmian modernizacyjnych w szkole i większa otwartość na nią

UE, w tym tworzenie programów blended łączących mobilność i e-learning,

- skuteczniejsze działania w odpowiedzi na obawy społeczeństwa UE,

- zrzesza udział w tworzeniu i rozwijaniu sieci zawodowych

przedstawiciele różnych sektorów.

W ramach realizowanych dwóch projektów mobilnościowych (Program Erasmusplus) ASP stawia sobie za cel zapewnienie, że programy stażowe rozwijają określone umiejętności w kontekście zawodu uczniowie uczą się, reagując na pomysły związane z transformacją cyfrową i energetyczną. The programy będą obejmowały poznawanie najnowszych technologii i rozwiązań, które często są kłopotliwe dostępne w Polsce. Ponadto projekty w ramach Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego (RPO) realizowane są we współpracy z ARR w Łomży. W rezultacie uczniowie zdobywają nowe oraz kompetencje uzupełniające, np. licencja SEP, które rozwijają ich profesjonalizm kompetencje potrzebne na rynku pracy. W ramach tych projektów wyposażane są sale lekcyjne w nowoczesny sprzęt niezbędny do praktycznej nauki zawodu.





Co-funded by  
the European Union

## Podsumowanie i wnioski

W ramach trzech bardzo różnych systemów edukacji w Niemczech, Polsce i Portugalii, system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jest z jednej strony podobny, ale ma specyfikę krajową.

Podobieństwa systemów egzaminacyjnych:

- Egzamin praktyczny jest podstawą do stwierdzenia kwalifikacji zawodowych w każdym z nich kraj,
- ewaluacji dokonują eksperci zewnątrzni,
- wydawany jest certyfikat kompetencji zawodowych

Nadal istnieje podobieństwo między Polską a Niemcami w procesie egzaminacyjnym:

W obu krajach powołane są komisje egzaminacyjne, których zadaniem jest organizowanie i przeprowadzanie egzaminów składających się z części praktycznej i teoretycznej.

Różnice w systemach egzaminacyjnych:

- zaangażowane organizacje i instytucje,
- zadania egzaminacyjne,
- procedurę ubiegania się o egzamin,
- organizacji egzaminów/procedur egzaminacyjnych,
- czas trwania egzaminów,
- potwierdzenie kwalifikacji,
- zdawalność,
- powtórne egzaminy.

Specyfika systemu w Portugalii to:

- wydanie świadectwa kwalifikacji zawodowych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej,



**Co-funded by  
the European Union**

- kompetencje zawodowe oceniane są na podstawie oceny prezentacji przygotowanej przez studenta oraz przedstawiony do badania.

- prawo do odbywania praktyki mają uczniowie, którzy otrzymali świadectwo dojrzałości  
badanie.

- egzaminy rozpoczynają się po zakończeniu roku szkolnego.

Niemcy - system dualny

Dominująca rola dualnego systemu kształcenia w Niemczech wynika przede wszystkim z wielości korzyści tego systemu dla jego uczestników, co jest efektem wielopoziomowej współpracy między rządem federalnym/krajowym, partnerami społecznymi/Izbą i o przedsiębiorstwami. Specyficzny elementem jest sposób finansowania kształcenia dualnego, w którym udział biorą przedsiębiorcy kosztów szkolenia, a także ponosi odpowiedzialność za efekty uczenia się, do których się przyczynia jego wydajność.

W Polsce najbardziej rozwinięty jest szkolny system kształcenia i szkolenia zawodowego. Ta edukacja jest zapewniona przez szkołę ponadgimnazjalną lub ponadgimnazjalną, która jest odpowiedzialna za organizację kształcenia i jego wyniki. Edukacja w szkołach zawodowych jest niepopularna, ponieważ uważana jest za nieatrakcyjną, m.in. powoduje, że większość uczniów wybiera szkoły techniczne.



Co-funded by  
the European Union

#### Źródła:

- 1) Centrum Danych Badawczych Federalnej Agencji Zatrudnienia, FDZ Methodenreport -  
Niemiecka Klasyfikacja Zawodów 2010 - struktura, kodowanie i tabela przeliczeniowa,  
Norymberga 2013.
- 2) Europejska klasyfikacja umiejętności/Kompetencji, języków i zawodów ESCO jako  
instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, Iżycka H.,  
Marszałek A., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy,  
Warszawa, 2011
- 3) Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Kształcenie zawodowe w  
Niemcy - krótki opis, Luksemburg 2007.
- 4) Federalna Agencja Pracy, Niemiecka Klasyfikacja Zawodów 2010 - Struktura i Klasyfikacja,  
Norymberga 2013.
- 5) Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Kształcenie dualne w skrócie, Berlin  
2011.
- 6) Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Niemiecki Raport Referencyjny EQR,  
Berlin 2013.
- 7) Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Status uznawania kształcenia  
nieformalnego i incydentalnego w Niemczech - w ramach działań OECD "Uznawanie  
Kształcenie nieformalnego i incydentalnego", Berlin 2008.
- 8) Federalny Dziennik Ustaw, Regulamin kształcenia mechatroników pojazdów  
samochodowy 20.07.2007, Bonn 2008
- 9) Federalny Dziennik Ustaw, Regulamin kształcenia techników elektroników 25.07.2008, Bonn  
2008



Co-funded by  
the European Union

- 10) Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Arkusz danych dla techników elektroników, Bonn 11.01.2016
- 11) Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Arkusz danych dla techniki mechatronika pojazdów samochodowych, Bonn 11.01.2016
- 12) Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, Indeks stworzonych zawodów pedagogów, Bonn, 2015 r.
- 13) Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, VET Data Report Germany 2013 - Fakty i analizy towarzyszące Federalnemu Sprawozdaniu o Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym - wybrane ustalenia, Bonn 2014
- 14) <http://landesrecht.thueringen.de/>
- 15) <http://www.dqr.de>
- 16) <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=DEU>
- 17) <https://ec.europa.eu/esco>
- 18) <https://www.aubi-plus.com/berufe/elektroniker-fachrichtung-energie-und-gebaeudetechnik>  
38/
- 19) <https://www.aubi-plus.com/berufe/kraftfahrzeugmechatroniker-127/>
- 20) Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów ISCO-08. Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2012
- 21) Koncepcja pracy szkoły Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 w Ostrołęce w latach 2013 – 2018,  
dostęp online: [http://zsz1.ostroleka.edu.pl/dok/Koncepcja\\_pracy\\_szkoly.pdf](http://zsz1.ostroleka.edu.pl/dok/Koncepcja_pracy_szkoly.pdf)
- 22) Kształcenie zawodowe i ustawiczne vademecum. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
- 23) Polska Rama Kwalifikacji, Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., Kraśniewski A., Chmielecka E., Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa 2015
- 24) Program nauczania dla zawodu elektryka, 741103 o zastosowaniu przedmiotowej, typ szkoły: zasadnicza szkoła zawodowa, rodzaj programu: liniowy, KOWEZiU, Warszawa 2012
- 25) Program nauczania mechaniki pojazdów samochodowych, 723103 o wykonaniu typ szkoły: zasadnicza szkoła zawodowa, rodzaj programu: liniowy, przedmiotowy KOWEZiU, Warszawa 2012



**Co-funded by  
the European Union**

- 26) Reforma systemu kształcenia w Polsce – zakładane cele i oczekiwane rezultaty,  
Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Ministerstwo Edukacji Narodowej,  
Warszawa 2012
- 27) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 07 lutego 2012 r. w sprawie ramowej  
planu nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 204)
- 28) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. proszę  
regulamin w praktycznej nauce nauki (Dz. U. z 2015 r., poz. 1183)
- 29) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie  
certyfikat zawodów szkolnictwa wyższego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7, z późn. zm.)
- 30) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie  
klasyfikacji zawodów i kompetencji na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.  
U. z 2014 r., poz. 1145)
- 31) Statut Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 im. Józefa Psarskiego w Ostrołęce, dostęp online:  
<http://zsz1ostroleka.edu.pl/dok/statut14.pdf>
- 32) Niemieckie Stowarzyszenie Izb Przemysłowo-Handlowych, „Czym są Niemieckie Ramy  
Kwalifikacji”, Norymberga 2013
- 33) Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572  
z późn. zm.)
- 34) Współpraca ze szkołami zawodowymi Teraźniejszość i przyszłość, Krajowy  
Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
- 35) [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)
- 36) Zarys programu nauczania dla kształcenia zawodowego w zawodzie technik mechatronik  
pojazdów samochodowych, Uchwała Konferencji Ministrów Kultury i Edukacji z dnia 25  
kwietnia 2013 r.
- 37) Zarys programu nauczania dla kształcenia zawodowego w zawodzie technik elektronik,  
Uchwała Konferencji Ministrów Kultury i Edukacji z dnia 16.05.2003 r.)



**Co-funded by  
the European Union**