

MAŁGORZATA SKIERT

*Podstawy dualnego systemu kształcenia zawodowego
w Republice Federalnej Niemiec*

The dual system of vocational education in the Federal Republic of Germany

Wiedza i umiejętności kadr fachowych stanowią istotny czynnik decydujący o sukcesie gospodarczym kraju. Ostra konkurencja na krajowych, europejskich i światowych rynkach doprowadziła do rozwoju różnorodnych technologii i form organizacyjnych, które z kolei wymagają wysokiego i zróżnicowanego wykształcenia zawodowego pracowników. Od efektywnego systemu kształcenia zawodowego zależy zatem dostarczenie niezbędnego personelu dla sprawnej gospodarki, od której z kolei zależy stabilność społeczeństwa i państwa.

Polska wciąż jeszcze nie może uporać się z reformą systemu edukacji. Dokonująca się w Polsce transformacja społeczno-ekonomiczna i kulturalna, stawia przed edukacją zmienione wymagania. Chęć sprostania im zmusza do poszukiwania nowych rozwiązań. W przededniu wejścia do Unii Europejskiej musimy wypracować system efektywny i sprawny, spełniający unijne wymogi. Jest to wyzwanie, któremu niełatwo będzie sprostać. Przydatne mogą okazać się tutaj przykłady rozwiązań przyjętych w innych krajach. Wśród państw członków Unii Europejskiej największy odsetek uczniów szkół zawodowych notuje się w Niemczech (79%) [15]. Tam też kształcenie zawodowe ma największe tradycje, a przyjęty przez Niemców system wielokrotnie potwierdził swą efektywność.

Dwie trzecie całego niemieckiego systemu kształcenia zawodowego obejmuje kształcenie w systemie dualnym [3]. System dualny charakteryzuje się tym, że istnieją dwa miejsca nauki: zakład pracy – ze szkoleniem praktycznym oraz szkoła – z teoretycznym. Pozwala on na przekazanie wiedzy zawodowej przy ścisłym związku teorii z praktyką.

GENEZA DUALNEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Historia kształcenia zawodowego w systemie dualnym sięga w Niemczech okresu średniowiecza. Za poprzedniczkę tego typu kształcenia można uznać bowiem naukę zawodu w średniowiecznych cechach i gildiach, zwaną wówczas terminowaniem u majstra. Wyuczał on swojego ucznia w ciągu trzech lat na czeladnika. Trzeba dodać, iż obowiązywały bardzo wysokie wymogi jakości, a silne rozgraniczenie cechów doprowadziło już wtedy do szeroko rozumianej specjalizacji zawodów rzemieślniczych. Do początku XIX wieku tylko rzemiosło i handel kształciły uczniów. Wraz z rosnącym uprzemysłowieniem kształcenie zawodowe objęło również przemysł, a od początku XIX wieku wszystkie gałęzie gospodarki [4; 8; 9].

Ta część systemu dualnego, którą stanowią szkoły, pojawiła się później. Za historyczne korzenie szkół zawodowych uznać można religijne i przemysłowo-rzemieślnicze szkoły niedzielne zakładane w XVIII wieku. Wiek XIX przekształcił je w szkoły dokształcania zawodowego, do których początkowo uczęszczało się dobrowolnie – wieczorami lub w niedzielę. Od roku 1920 przyjęła się dla nich nazwa „szkoły zawodowe”. Obowiązek uczęszczania do szkoły zawodowej wprowadzono w roku 1938 [4; 8; 10]. System dualny, rozumiany jako współdziałanie zakładów pracy i szkół zawodowych w ramach kształcenia zawodowego, istnieje więc od początków XIX wieku. Można bowiem uznać, iż właśnie wtedy szkołę jako miejsce nauki postawiono na równi ze starym, tradycyjnym miejscem zdobywania wiedzy – zakładem pracy.

PRAWNE PODSTAWY FUNKCJONOWANIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Każdy z dwóch torów funkcjonującego obecnie w Niemczech dualnego systemu kształcenia podlega innym kompetencjom ustawodawczym. W zakresie nauki w zakładzie pracy obowiązuje prawo federalne. Dziedzina szkolnictwa natomiast podlega kompetencjom krajów związkowych.

Podstawy prawne pozaszkolnego kształcenia zawodowego (także dokształcania i przekwalifikowania) określa ustawa o kształceniu zawodowym (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG) z 1969 roku. W dziedzinie rzemiosła miarodajny jest kodeks rzemieślniczy (*Handwerksordnung* – HwO) z 1953 roku. Ustawy te regulują kwestie stosunków w ramach kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, pomiędzy uczniem a tym zakładem (np. kwestie związane z umową o naukę zawodu, ustalanie prawa do wynagrodzenia i jego wysokości). Przepisy określają prawa i obowiązki kształconego i kształcącego. Ustalają (poprzez rozporządzenia prawne) zasady państwowego uznawania zawodów wymagających nauki oraz związanych z tym kwestii planów nauczania, czy regulaminów egzaminacyjnych. Normują również tryb wydawania przepisów dotyczących

kwalifikacji fachowych i pedagogicznych instruktorów oraz przydatności zakładów jak o miejsca nauki zawodu. BBiG reguluje także nadzorowanie kształcenia zawodowego na poziomach federalnym, krajowym i lokalnym [2; 8]. Ustawa o popieraniu kształcenia zawodowego (*Berufsbildungsförderungsgesetz* – BerBiFG) z 1981 roku, normuje planowanie i statystykę kształcenia zawodowego oraz określa zadania Federalnego Urzędu do spraw Kształcenia Zawodowego (*Bundesinstitut für Berufsbildung*). Kwestie związane z pomocą finansową jaką mogą uzyskać młodzi ludzie podejmujący naukę zawodu normuje ustawa o popieraniu pracy (*Arbeitsförderung – Sozialgesetzbuch, Drittes Buch*) z 1997 roku. Ustawa o ochronie młodzieży pracującej z 1976 roku (*Jugendarbeitsschutzgesetz* – JArbSchG) zawiera szczególne przepisy ochronne dla młodocianych uczniów zawodu [1].

Kształcenie zawodowe w systemie szkolnym regulują stosowne ustawy poszczególnych krajów związkowych. Przepisy te, to: ustawy szkolne, ustawy o administracji szkolnej oraz o obowiązku szkolnym.

Normy prawne regulujące system kształcenia zawodowego są jasne i przejrzyste. Nie dostrzega się w nich zbyt wielu zawłości, ani tym bardziej sprzeczności. Dają z pewnością uczestnikom procesu kształcenia poczucie uporządkowania całego systemu, a co za tym idzie poczucie bezpieczeństwa. Pewnym utrudnieniem jest normowanie kwestii dotyczących kształcenia w zakładzie pracy na szczeblu federacji, a kształcenia zawodowego w szkole na szczeblu krajów związkowych. Często wskazuje się na trudności w skoordynowaniu funkcjonowania tych dwóch torów kształcenia. Cały czas jednak czynione są starania o poprawę sytuacji [5].

ORGANIZACJA DUALNEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

System dwutorowy kształcenia zawodowego zakłada wspólną odpowiedzialność i współpracę wszystkich uczestniczących w nim podmiotów. Na płaszczyźnie federacji obok Federalnego Ministerstwa Oświaty i Nauki (*Bundesministerium für Bildung und Forschung*) działa wspomniany wyżej Federalny Urząd ds. Kształcenia Zawodowego. W Komisji Głównej Urzędu współpracują ze sobą na równoprawnych zasadach przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, krajów związkowych i rządu federalnego. Uchwalają oni programy pracy Urzędu i wydają zalecenia dotyczące dalszego rozwoju kształcenia zawodowego [10]. Na poziomie kraju związkowego działają stale Komisje Krajowe ds. Kształcenia Zawodowego, spełniające funkcje doradczą przy rządach krajowych. W skład tych Komisji wchodzi przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych i ministerstw krajowych [10]. Bardzo ważną rolę odgrywają działające na płaszczyźnie regionalnej organizacje samorządowe zwane Izbami. Są to Izby Przemysłowo-Handlowe, Rzemieśnicze, Rolnicze, Adwokacko-

-Notarialne, Lekarskie. Do obowiązków tych instytucji należy pośrednictwo, kontrola i uznawanie kształcenia zawodowego danego regionu i danej branży w oparciu o podstawy prawne. Izby sprawdzają kwalifikacje szkoleniowe zakładów pracy i instruktorów. Przeprowadzają też egzaminy końcowe. Wydają pewne przepisy, np. dotyczące egzaminów czy umów o naukę zawodu. Izby pełnią również funkcję doradczą oraz rozjemczą (rozstrzygając spory pomiędzy uczniami a zakładem). Izby starają się o to, aby kształcenie odbywało się zgodnie z obowiązującym prawem [9]. W zakładzie pracy dużą rolę przypisano Radzie Zakładowej. Posiada ona prawo współdecydowania w sprawach planowania i realizacji kształcenia zawodowego w zakładzie, jak również zatrudniania instruktorów nauki zawodu [13].

Struktura systemu kształcenia zawodowego RFN daje możliwość szybkiego i elastycznego reagowania na zmienne potrzeby gospodarki. Dobra współpraca pomiędzy poszczególnymi instytucjami na każdym poziomie, począwszy od federacji aż po zakład pracy stanowi istotny element efektywnego i sprawnego systemu kształcenia zawodowego.

ZAKŁAD PRACY JAKO PODMIOT KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Nauka zawodu finansowana jest przez zakłady pracy, które ją prowadzą. Zabezpieczają one niezbędne wyposażenie techniczne związane z prowadzoną nauką, pomieszczenia, a także kadre nauczającą oraz inne elementy składające się na całość kształtu procesu edukacyjnego. Ponadto uczniom wypłacane jest specjalne wynagrodzenie, również finansowane przez zakłady pracy. Uczeń zawodu jednak nie tylko uczy się, lecz także pracuje, co z kolei przynosi korzyść zakładowi.

Trzeba tutaj nadmienić, że pracodawcom wolno odpisać wszystkie koszty związane z organizowanym kształceniem, a także z doskonaleniem zawodowym, co z kolei redukuje, będące podstawą opodatkowania, dochody firmy. Państwo zatem dotuje pośrednio angażowanie się firm w proces kształcenia zawodowego [7].

Zakłady pracy uczą zawodu dobrowolnie i na własny koszt, ponieważ tylko w ten sposób zapotrzebowanie na wykwalifikowanych i rzetelnie przygotowanych pracowników może zostać zaspokojone. Część z wykształconych w danym zakładzie uczniów pozostaje tam, podejmując pracę zawodową. Jest to korzystne dla zakładu pracy. Obok umiejętności i wiedzy fachowej nabytej pod okiem znanych pracodawcy instruktorów, uczeń zawodu nabywa bowiem również umiejętności wykonywania pracy w realnych warunkach zakładu, a zwłaszcza zakładu, w którym wiedzę tę zdobywa. Część uczniów jednak odchodzi. W momencie zakończenia kształcenia zawodowego uczący się zawodu nie jest bowiem zobowiązany do pozostania w zakładzie, ani też zakład nie ma

obowiązku go zatrudnić (chyba że strony umówiły się inaczej). Zakłady pracy zatrudniają jednak również fachowców wykształconych w innych miejscach. Toteż troskę o kształcenie młodzieży należy traktować nie jako problem jednostkowy danego zakładu pracy, lecz kompleksowo, w ujęciu ogólnogospodarczym.

Żaden zakład pracy w RFN nie jest zobowiązany do prowadzenia praktycznej nauki zawodu. Nie wszystkie też zakłady mogą taką naukę prowadzić, konieczne jest spełnienie odpowiednich wymogów. Zakład pracy dopuszczony do prowadzenia nauki zawodu musi dysponować instruktorami o odpowiednim przygotowaniu fachowym i pedagogicznym. Instruktor nauki zawodu musi mieć zdany egzamin kwalifikacyjny. Zwolnienie z egzaminu możliwe jest jedynie w przypadkach szczególnych, związanych z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. W rzemiośle egzamin kwalifikacyjny stanowi część egzaminu mistrzowskiego [10]. Odpowiedzialność instruktorów obejmuje zarówno rozwój sfery zawodowej, jak i osobowościowej uczniów zawodu. Od ich umiejętności fachowych i predyspozycji pedagogicznych zależy sukces kształcenia zawodowego w zakładzie pracy. Następnym warunkiem, jaki musi spełnić zakład pracy jest posiadanie odpowiedniej bazy materialnej, dającej możliwość sprostania wymaganiom stawianym przez oficjalny kodeks kształcenia zawodowego. Wymagania te są różne w stosunku do różnych grup zawodów. W dobrej sytuacji są duże zakłady, mające dobre warunki lokalowe i finansowe. Uczniowie są kształceni tam w specjalnie założonych warsztatach szkoleniowych. Umożliwia to przekazywanie nawet tych treści i procesów, które w zakładzie pracy albo nie są stosowane, albo włączenie których do nauki zakłóciłoby proces produkcyjny.

W małych i średnich zakładach nauka odbywa się z reguły w ścisłym związku z pracą wytwórczą i jest bardziej zintegrowana z bieżącymi procesami produkcyjnymi. Ponadto uzupełniana jest często w ponadzakładowych ośrodkach kształcenia. Mały zakład pracy nie ma bowiem możliwości przekazania uczniom wszystkich koniecznych umiejętności oraz wiedzy, zwłaszcza związanych z nowymi technologiami. Dzieje się tak przeważnie w regionach słabych gospodarczo. Ponadzakładowe ośrodki kształcenia dofinansowywane są przez federację i kraje związkowe. Konieczna jest bowiem stała ich modernizacja, wyposażenie tych ośrodków musi odpowiadać najnowszym standardom technicznym.

Ponadzakładowe ośrodki kształcenia oraz warsztaty szkoleniowe utworzone zostały w tym samym celu – aby umożliwić naukę w szerszym zakresie. Wspólne dla tych dwóch form jest również to, że nauka zawodu nie jest zależna ani od produkcji, ani od klientów. Daje to możliwość wyćwiczenia określonych szczegółów, stosowanie powtórek, które w toku produkcji nie byłyby możliwe. Z drugiej jednak strony dostrzega się niebezpieczeństwo utraty kontaktu z praktyką, który stanowi istotę kształcenia zawodowego w zakładzie pracy [10]. Bez wątpienia jednak istnienie tego typu form jest uzasadnione i często wręcz konieczne.

Zasady weryfikacji zakładów pracy dopuszczanych do uczestniczenia w procesie kształcenia zawodowego wydają się być rygorystyczne a jednocześnie elastyczne na tyle, by nie wyeliminować z procesu kształcenia zakładów małych. Z jednej strony bowiem realnie ocenia się możliwości zakładu, z drugiej zaś daje możliwość poszerzenia tych możliwości.

ROLA SZKOŁY ZAWODOWEJ W DUALNYM SYSTEMIE KSZTAŁCENIA

Obowiązek uczęszczania do szkoły zawodowej jak zaznaczono we wcześniejszej części opracowania wynika z ustaw o szkolnictwie poszczególnych krajów związkowych. Istnieje wiele różnic w funkcjonowaniu szkół zawodowych w poszczególnych krajach. Szkoły zawodowe podzielone są według specjalności (odmiennych w różnych krajach związkowych). Uczący się zawodu uczęszczają do szkoły odpowiednio do miejsca zatrudnienia. Klasy dobierane są według poszczególnych zawodów i grup zawodowych. Zajęcia odbywają się raz lub dwa razy w tygodniu, obejmując dziewięć godzin nauki w przypadku jednego dnia lub 12 w przypadku nauki dwudniowej. Zdarza się też, że zajęcia w szkole zawodowej odbywają się w formie zblokowanej. Wówczas nauka w zakładzie pracy na kilka tygodni zostaje przerwana [10]. Zadaniem zajęć lekcyjnych w szkole zawodowej jest teoretyczno-fachowe wspomaganie i uzupełnianie nauki w zakładzie pracy, a także pogłębianie wiedzy ogólnej. W ramach dualnego systemu kształcenia w szkole zawodowej około jednej trzeciej wszystkich zajęć stanowią zajęcia ogólnokształcące. Pozostała część, to przedmioty specjalistyczne [3]. Proces kształcenia w szkole zawodowej nastawiony jest więc na zdobycie jak najszerszej wiedzy fachowej, bez pominięcia jednak wiedzy ogólnej. Coraz częściej bowiem zwraca się uwagę na problem równowartości kształcenia zawodowego i ogólnego [10]. Chodzi tutaj nie tylko o równowartość świadectw szkolnych i co za tym idzie możliwości dalszej nauki. Kształcenie zawodowe powinno być widziane jako równowartościowa droga rozwoju osobowego, społecznego i poznawczego młodych ludzi. Toteż w ramach kształcenia w omawianym systemie czynione są starania, aby uczniowie w połączeniu z treściami fachowymi nauczyli się również samodzielności i gotowości do ponoszenia odpowiedzialności, gotowości dalszego uczenia się, myślenia logicznego, samodzielnej pracy.

W pierwszym roku nauki zawodu odbywa się szeroko zakrojone podstawowe kształcenie obejmujące całe grupy zawodowe. Prowadzą je szkoły zawodowe lub zakłady pracy w połączeniu ze szkołą zawodową. Okres rocznego podstawowego kształcenia zawodowego jest w pełni respektowany przez zakład pracy, w którym uczeń kształci się i zaliczany do okresu nauki w zakładzie (nawet jeśli przeprowadzony był wyłącznie przez szkołę). Obecnie roczne podstawowe kształcenie zawodowe może odbywać się w ramach jednej z 13 specjalności:

gospodarka i administracja; metalurgia; elektrotechnika; budownictwo; obróbka drewna; włókiennictwo i odzież; chemia, fizyka, biologia; drukarstwo; plastyka kolorystyczna i przestrzenna; pielęgnacja zdrowia; higiena ciała; wyżywienie i gospodarstwo domowe; rolnictwo [3]. System taki przyjęto w celu uniknięcia zbyt szybkiej decyzji dotyczącej wyboru konkretnego zawodu oraz w celu przekazania uczniowi wiedzy szerszej, będącej podstawą późniejszej mobilności zawodowej. Począwszy od drugiego roku nauki zawodu następuje coraz dalej idąca specjalizacja aż do poziomu robotnika wykwalifikowanego.

Nadanie szkołom zawodowym odpowiedniej roli w całym procesie kształcenia powoduje, że kształcenie to nie prowadzi w ślepią uliczkę. Uczniowie otrzymują wiedzę niezbędną ku temu, by dobrze wykonywać swój zawód wyuczony, ale również by być gotowym do dalszego kształcenia oraz otwartym na możliwości zmiany zawodu.

OFICJALNIE UZNANE ZAWODY WYUCZONE

Kształcenie zawodowe w systemie dualnym daje kwalifikacje w jednym z oficjalnie uznanych zawodów wyuczonych (*anerkannte Ausbildungsberufe*). Obecnie jest ich w Niemczech 360 [15]. Przygotowują one do wykonywania ponad 20000 czynności zawodowych [5]. Zawody te określone są potrzebami rynku pracy. Mają też stanowić czynnik gwarancji jednolitego systemu kształcenia zawodowego w skali kraju. Na potrzeby zawodów wyuczonych kompetentni ministrowie poszczególnych resortów w porozumieniu z federalnym ministrem oświaty i nauki wydają ogólnokrajowe kodeksy kształcenia zawodowego (*Ausbildungsordnungen*). Opracowywane oraz modyfikowane są one przy udziale związków pracodawców, związków zawodowych oraz Federalnego Urzędu ds. Kształcenia Zawodowego. Urząd ten wnosi do prac związanych z przygotowaniem kodeksów wyniki swoich badań naukowych dotyczących głównie przemian w gospodarce i ich związków z kształceniem zawodowym. Kodeksy uzgadniane są też ze szkolnymi ramowymi planami nauczania krajów związkowych. Kodeksy kształcenia zawodowego zawierają unormowania będące podstawą kształcenia w danym zawodzie. Ustalają m.in.: nazwę zawodu wyuczonego, czas trwania nauki zawodu, zakres wymaganej wiedzy i umiejętności, objaśnienia merytorycznej i czasowej struktury procesu zdobywania wiedzy i umiejętności (ramowy plan nauki zawodu), regulamin egzaminu końcowego [10].

Zakłady pracy kształcą fachowców jutra. Kształcenie zawodowe musi zatem w porę uwzględniać przemiany gospodarcze i technologiczne. Istotne też jest przewidywanie tendencji rozwojowych. Kodeksy konstruowane są tak, aby mogły dawać możliwość przygotowania zawodowego zgodnego z coraz to

nowszymi wymaganiami, wynikającymi z tych przemian. Otwartość kształcenia zawodowego w systemie dwutorowym na nowe trendy rozwojowe i zróżnicowane formy kształcenia w zakładach pracy stanowi istotną przesłankę późniejszej mobilności zawodowej.

PRZEBIEG KSZTAŁCENIA W SYSTEMIE DUALNYM

Praktyczną naukę zawodu w systemie dualnym podejmują uczniowie w wieku 16–17 lat. Nauka trwa przeważnie od dwóch do trzech i pół lat [3; 18]. Rozpoczęcie nauki wiąże się z zawarciem pomiędzy zakładem pracy a uczniem (lub jego opiekunem prawnym) umowy o naukę zawodu (*Berufsausbildungsvertrag*). Umowa ta zawierać powinna szczegółowe ustalenia dotyczące kształcenia ucznia, a nie wynikające bezpośrednio z innych przepisów. Umowa określa przede wszystkim zawód, jakiego dana osoba ma się uczyć, czas trwania kształcenia, formy szkolenia odbywające się poza zakładem, dzienny rozkład godzin pracy (maksymalnie osiem godzin dziennie), czas trwania okresu próbnego (co najmniej jeden miesiąc, nie dłużej jednak niż dwa), wysokość i termin otrzymywania wynagrodzenia, długość urlopu, warunki wypowiedzenia umowy o kształcenie [11]. Umowy o naukę zawodu sprawdzane są i rejestrowane w Izbach. Wpis umowy do odpowiedniego rejestru jest warunkiem późniejszego dopuszczenia do egzaminu końcowego [11]. Wysokość wynagrodzenia dla kształcących się zostaje dla poszczególnych branż i zakładów wynegocjowana przez związki zawodowe i związki pracodawców jako partnerów umów taryfowych [10]. Najczęściej wynagrodzenie ucznia jest równe 1/3 do połowy płacy robotnika wykwalifikowanego danej branży [18]. Młodociani pobierający naukę zawodu w zakładach pracy podlegają ochronie, jaka wynika ze wspomnianej wcześniej ustawy o ochronie młodzieży pracującej (*Jugendarbeitsschutzgesetz* – JArbSchG). Ustawa ta zakazuje między innymi pracy młodocianych na akord, w nocy i w niedzielę; zabrania powierzać młodym ludziom prace przekraczające ich siły fizyczne; nakazuje przeprowadzanie badań lekarskich przed rozpoczęciem kształcenia [11].

Nauka w systemie dualnym kończy się egzaminem przed specjalną komisją z zewnątrz zakładu. Komisję powołuje odpowiednia Izba. W jej skład wchodzi co najmniej trzech członków: przedstawiciele pracodawców i pracowników (w równej liczbie) oraz przynajmniej jeden nauczyciel szkoły zawodowej. Egzamin składa się z części teoretycznej i praktycznej [5]. Po jego złożeniu uczniowie otrzymują świadectwa wydawane przez odpowiednie Izby – stają się robotnikami wykwalifikowanymi (*Facharbeiter*) w jednym z oficjalnie uznanych zawodów wyuczonych. Zdany egzamin końcowy otwiera możliwości dalszego kształcenia.

ORIENTACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

Dla młodzieży trafny wybór drogi kształcenia, związany z przyszłą pracą ma szczególne znaczenie, decyduje bowiem o powodzeniu w życiu czy to zawodowym czy prywatnym. Pierwsze kontakty uczniów z problematyką pracy zawodowej i zagadnieniami gospodarczymi mają miejsce już w szkole ogólnokształcącej. Do programów nauczania wprowadzono bowiem przedmiot „nauka o pracy” (*Arbeitslehre*). W jego zakres wchodzi: roboty ręczne, gospodarstwo domowe, zawodoznawstwo, ubezpieczenia, płace, renty, świadczenia socjalne itp. Program tego przedmiotu obejmuje także wycieczki do zakładów pracy, a uczniów klas starszych obowiązują również 4-tygodniowe praktyki produkcyjne [8; 17]. Dzięki temu młodym ludziom w Niemczech z pewnością łatwiej jest dokonać właściwego wyboru.

Olbrzymią rolę we właściwym ukierunkowywaniu zawodowym młodzieży niemieckiej ogrywa system poradnictwa zawodowego. Rzeczowa informacja i porada nabierają szczególnego znaczenia w kontekście szybkich przemian strukturalnych na rynku pracy. Za całokształt poradnictwa zawodowego Niemiec odpowiedzialny jest Federalny Urząd Pracy (*Bundesanstalt für Arbeit*), który od roku 1998 stracił wyłączność w tym zakresie. Jak dotąd jednak według ocen specjalistów publiczne poradnictwo zawodowe nie straciło na znaczeniu, a prywatne poradnie koncentrują się przede wszystkim na specjalistycznych grupach adresatów w stosunkowo niewielkim zakresie [6].

Zadania publicznego poradnictwa realizowane są przez urzędy pracy, których jest obecnie w Niemczech 181 oraz ich delegatury [16]. System poradnictwa zawodowego w RFN jest mocno rozbudowany i uważany za jeden z najlepszych na świecie [6]. Poradnictwo zawodowe w Niemczech jest nieodpłatne, powszechne i dostępne dla każdego wymagającego odpowiedniej pomocy. Urzędy Pracy poprzez doradców do spraw zawodowych, zapoznają młodych ludzi poszukujących miejsca nauki zawodu z problemami poszczególnych zawodów oraz konsekwencjami dokonania określonego wyboru. Poradnictwo zawodowe uwzględnia indywidualne życzenia i uzdolnienia młodzieży, jak również sytuację oraz tendencje rozwojowe rynku pracy. Istotny element poradnictwa stanowi alternatywne planowanie rozwoju zawodowego osoby zasięgającej porady, pozwalające podjąć optymalną decyzję. Urzędy pracy pomagają również w znalezieniu odpowiednich szkół czy miejsc szkolenia praktycznego [11]. Ze względu na nierównomierne rozmieszczenie w RFN placówek kształcenia zawodowego, związane ze zróżnicowaną strukturą gospodarczą poszczególnych regionów, często nie jest to łatwe, zwłaszcza dla młodzieży z mniejszych ośrodków. Doradca do spraw zawodu dokonuje również oceny wybranego miejsca kształcenia pod względem oferowanych przez nie warunków.

Poradnictwo zawodowe jest skuteczne tylko pod warunkiem, gdy prowadzi się je w ścisłej współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi, a więc rodzicami, szkołami, gospodarką, w tym przede wszystkim z zakładami pracy, instytucjami socjalnymi i służbą zdrowia. Urzędy pracy w ramach współpracy z instytucjami oświatowymi przeprowadzają w szkołach lekcje wyboru zawodu, zajęcia dla rodziców, wykłady zawodoznawcze. W szkołach ponadto rozpowszechniane są bezpłatnie stosowne materiały informacyjne. W urzędach pracy w Ośrodkach Informacji Zawodowej (*Berufsinformationszentrum* – BIZ), odwiedzająca je osoba w celu zgłębienia własnych zainteresowań i predyspozycji, a także zdobycia wiedzy o zawodzie może skorzystać z udostępnianych tam książek, czasopism, filmów, przeźroczy, programów komputerowych [6; 11]. Poradnictwo zawodowe dysponuje w urzędach pracy specjalnymi służbami. W kwestiach związanych z przydatnością do wykonywania danego zawodu sięga się po konsultacje ze „służbą psychologiczną”. „Służba lekarska” natomiast sprawdza w razie potrzeby warunki fizyczne osoby zasięgającej porady, a w przypadku osób ze zdrowotnie ograniczoną wydajnością udziela rad jak najlepiej wykorzystać swe szanse zawodowe. W Niemczech zadbano również o europejski wymiar poradnictwa zawodowego. Obecnie istnieją tam już 24 Europejskie Ośrodki Poradnictwa Zawodowego (*Europäische Berufsberatungszentren* – EBZ) [16].

POLITYKA WSPIERANIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Analizując niemiecki system kształcenia zawodowego nie sposób nie wspomnieć o świadczeniach wspomagających to kształcenie realizowanych w ramach państwowej polityki rynku pracy. Pierwotnie istniejący w RFN system świadczeń popierających kształcenie zawodowe miał za zadanie poprawę struktury kwalifikacji w celu dostosowania ich do zmieniających się potrzeb gospodarki. Od momentu jednak, gdy w Niemczech zaczęło wzrastać bezrobocie (połowa lat 70.) i sytuacja na rynku pracy uległa pogorszeniu, polityka popierania kształcenia zawodowego stała się narzędziem walki z bezrobociem. Tym bardziej, że coraz większym problemem stawało się bezrobocie strukturalne [14; 18].

Podmiotem udzielającym świadczeń jest Federalny Urząd Pracy. Do środków wspierających kształcenie zawodowe zalicza się popieranie indywidualne (*individuelle Förderung*) oraz instytucjonalne (*institutionelle Förderung*). Świadczenia indywidualne mają charakter roszczeniowy, natomiast instytucjonalne – uznaniowy. W przypadku uczniów pobierających naukę w ramach dualnego systemu kształcenia istnieje możliwość uzyskania pomocy finansowej w formie zapomogi lub pożyczki [11; 16]. Celem wsparcia jest pokonanie trudności finansowych stojących na przeszkodzie w zdobyciu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Szczególnym rodzajem pomocy objęta jest młodzież z tzw. grup problemowych. Dla młodocianych upośledzonych, którzy nie mogą uczestniczyć

w normalnych procesach kształcenia zakłada się specjalne zakłady szkoleniowe. W nich uczniowie odbywają własną naukę zawodu, pod okiem terapeutów [9; 13; 16]. Młodociani mający trudności z wdrożeniem do normalnego procesu nauki również objęci są szczególną opieką. Federalny Urząd Pracy organizuje dla nich kursy przygotowawcze oraz pomoc podczas nauki zawodu po to, aby dać im, o ile to możliwe te same szanse znalezienia miejsca nauki i skutecznego jej ukończenia [9; 13; 16]. Pomocą objęci są również cudzoziemcy oraz dziewczęta, którym państwo stara się zapewnić coraz lepsze perspektywy zawodowe [2; 9; 13; 16].

Federalny Urząd Pracy obok indywidualnej pomocy udzielanej uczniom zawodu, zajmuje się również wspomaganiem działalności ośrodków kształcenia zawodowego. Ponadto sam lub we współpracy z innymi instytucjami tworzy takie ośrodki [13].

UWAGI KOŃCOWE

Dualny system kształcenia zawodowego, to przede wszystkim połączenie teorii z praktyką. Uczeń obok wiedzy fachowej zdobywa też doświadczenia innego rodzaju. Wrasta bowiem stopniowo w świat pracy, uczy się pracować w grupie, dostrzegać odpowiedzialność jednostki w całokształcie zakładowego procesu produkcyjnego, współdziałać z kolegami i przełożonymi, obcować z klientami i dostawcami. Jakość kształcenia w szkole niemieckiej zapewnia dobra współpraca oraz współodpowiedzialność pracodawców, pracowników, państwa i szkolnictwa. Obok nich działają również władze lokalne, izby, związki zawodowe, rodzice. Wszystkie strony bardzo poważnie podchodzą do swoich zadań. Współpraca ta sprzyja dostosowaniu działań szkoły do potrzeb rynku pracy. Świetnie działające niemieckie poradnictwo zawodowe sprawia, że młodzi ludzie w większości wybierają właściwą drogę zawodową, wykorzystując swoje predyspozycje i uzdolnienia. Dualny system kształcenia zawodowego w Republice Federalnej Niemiec to przede wszystkim przejrzyste zasady, jasno sformułowane przepisy i spokój wynikający z bezpieczeństwa socjalnego.

LITERATURA

1. *Ausbildung und Beruf*, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1999.
2. Budnikowski T., *Niemiecki rynek pracy w epoce przemian strukturalnych i ustrojowych*, Instytut Zachodni, Poznań 1993.
3. *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in der Europäischen Union*, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1997.

4. Dowjat T., Pęcherski M., Wróbel T., *Oświata i szkolnictwo we Francji, Niemieckiej Republice Federalnej i Szwecji*, PWN, Warszawa 1971.
5. *Duale Berufsausbildung*, Deutscher Industrie- und Handelstag – DIHT, Bonn 1997.
6. Ertelt B. J., *Berufsberatung und Beraterausbildung in Deutschland und in einer europäischen Dimension*, Materiały z międzynarodowej konferencji zorganizowanej w Złotym Potoku w dniach 18–20 maja 1998 roku.
7. Greger N. F. B., *Tendencje w kształceniu zawodowym w Republice Federalnej Niemiec*, [w:] *Kształcenie ustawiczne jako współczesna strategia edukacyjna. Nowe tendencje w andragogice*, Materiały z konferencji, Szczecin 7–9 listopada 1995 r., pod red. E. Przybylskiej i K. Jaskota, Wydawnictwo Archiwum Państwowego w Szczecinie, Szczecin 1996.
8. Krysiak B., *System oświaty RFN ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa zawodowego*, Instytut Kształcenia Zawodowego, Warszawa 1982.
9. *Kształcenie zawodowe w Republice Federalnej Niemiec*, Senatsverwaltung für Schule, Berufsbildung und Sport, Berlin 1993.
10. *Kształcenie zawodowe w systemie dwutorowym w Republice Federalnej Niemiec*, Minister Federalny Oświaty i Nauki, Bonn 1992.
11. Pietrucha J., Pietrucha J., *Socjalna gospodarka rynkowa i jej wpływ na politykę zatrudnienia i politykę pieniężną*, Politechnika Śląska, Gliwice 1996.
12. Radke D., *Soziale Marktwirtschaft – eine Option für Transformations- und Entwicklungsländer?*, Weltforum Verlag, Köln 1994.
13. *Rozwiązania niemieckie*, z. 1–9, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn–Warszawa 1991.
14. *Socjalna gospodarka rynkowa. Jak to robią Niemcy?*, Fundacja im. F. Eberta, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 1992.
15. Strona internetowa Federalnego Ministerstwa Oświaty i Nauki (Bundesministerium für Bildung und Forschung) – die Broschüre – *Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Weiterbildung*, www.bmbf.de
16. Strona internetowa Federalnego Urzędu Pracy Niemiec (Bundesanstalt für Arbeit), www.arbeitsamt.de
17. Suchy S., *Związki kształcenia zawodowego z gospodarką w krajach wysoko rozwiniętych*, „Służba Pracownicza” 2001, nr 6, s. 9–16.
18. Wiśniewski Z., *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1994.

SUMMARY

Germany is a country where vocational education has a long tradition, and the very system is well-working and efficient. The two-thirds of the whole system of vocational education in Germany is dual system education. It consists in combining school education with vocational training at the place of work. In this way practical and theoretical training are connected.

The effectiveness of vocational education depends on many factors. Legal regulations, outlining the functioning of the whole system play the main role. The appropriate structure of the system of education and cooperation of the subjects participating in the process of education largely determine its effectiveness, and most of all, the possibility of quick and efficient reaction to changes occurring in economy. The employers being in charge of vocational training of employees, have to comply with the appropriate requirements. It is also important that the employers be interested in this type of activity and that they perceive profits resulting from this process. A special role is played by the system of vocational guidance, which is largely developed in Germany and is regarded as one of the

best in the world. The state within its work market policy supports vocational education through various services, which is one of the elements of fight with unemployment.

The dual system of vocational education in the Federal Republic of Germany consists in, most of all, the high level of education, openness to new trends of development, clear and perspicuous regulations as well as public peace resulting from social security.

Die Grundlagen des dualen Systems der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Zusammenfassung

Das effektive System der Berufsbildung ist einer der für die gut funktionierende Wirtschaft entscheidenden Faktoren.

Polen kann immer noch mit der Reform des Bildungssystems nicht fertig werden. Die Beispiele der in anderen Ländern angewandten Lösungen können hier nützlich sein.

In Deutschland hat die Berufsbildung eine lange Tradition und das Bildungssystem selbst ist leistungsfähig und effektiv. Zwei Drittel des ganzen Systems der Berufsbildung in Deutschland macht die Bildung im dualen System. Es beruht auf der Verbindung der Schulbildung mit der Lehre im Betrieb. Auf diese Weise vereinigt man die praktische Schulung mit der theoretischen Bildung.

Die Effektivität der Berufsbildung hängt von vielen Faktoren ab. Die übergeordnete Rolle spielen die rechtlichen Regelungen, die den Rahmen des Funktionierens des ganzen Systems bestimmen. Eine erforderliche Struktur des Bildungssystems und die Zusammenarbeit der am Bildungsvorgang beteiligten Subjekte entscheiden in hohem Grade über seine Effektivität, und vor allem über die Möglichkeit, schnell und wirksam auf die Veränderungen in der Wirtschaft zu reagieren. Der die Lehre durchführende Betrieb muss erforderlichen Anforderungen gerecht werden. Sehr wichtig ist es auch, dass die Arbeitsgeber an einer solchen Tätigkeit interessiert sind und den daraus folgenden Nutzen bemerken. Eine besondere Rolle spielt hier das Berufsberatungssystem, das in Deutschland sehr ausgebaut ist und für eines der besten in der Welt gehalten wird. Der Staat unterstützt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik die Berufsbildung durch verschiedene Leistungen. Das ist eine der Maßnahmen der Arbeitslosigkeitsbekämpfung.

Das duale System der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland bedeutet vor allem die hohe Bildungsqualität, die Öffnung auf neueste Entwicklungstendenzen, klare und eindeutige Vorschriften und die aus der sozialen Sicherheit folgende Ruhe.

