

Karuzela zawodów – metody orientacji zawodowej w Niemczech i Polsce



Spis treści

- 5 Karuzela zawodów
- 7 Karuzela marzeń? Czy karuzela życia?
- 9 Pilotáže Karuzeli Zawodów
- 11 EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic
- 13 Karuzela zawodów to karuzela życia – rekomendacje dla wdrażających
- 36 Analiza prawna projektu „Karuzela zawodów - metody orientacji zawodowej w Niemczech i Polsce”
- 39 Fundacja Dobro Kultury
- 39 Internationaler Bund

Publikacja została wydana na zlecenie partnerów projektu
„Karuzela zawodów - metody orientacji zawodowej w Niemczech i Polsce“:

Internationaler Bund (IB)
IB Berlin-Brandenburg gGmbH
Region Brandenburg Nordost
Südring 59
15236 Frankfurt (Oder)

Fundacji Dobro Kultury
ul. Kościuszki 1/209
69-100 Słubice

Idea i nadzór merytoryczny: Agata Mianowany-Woźniak / Marzena Słodownik
Teksty: Agata Mianowany-Woźniak / Marzena Słodownik / dr Marcin Krzymuski

Tłumaczenia: Agata Mianowany-Woźniak / dr Marcin Krzymuski / Alicja Gad
Redakcja: Marzena Słodownik / Agata Mianowany-Woźniak / Alicja Gad
Projekt graficzny i skład: Piktogram Polska

Publikacja powstała w ramach projektu:
„Karuzela zawodów - metody orientacji zawodowej w Niemczech i Polsce“, dofinansowany przez Unię Europejską ze środków programu INTERREG V A Brandenburgia-Polska 2014-2020 w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej

Projekt Karuzela zawodów
jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Programu INTERREG V A Brandenburgia-Polska 2014-2020
w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
Regionale Entwicklung



UNIA EUROPEJSKA
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego

„Redukować bariery – wspólnie wykorzystywać silne strony“ / „Barrieren reduzieren – gemeinsame Stärken nutzen“

Karuzela zawodów

Karuzela Zawodów to metoda dynamicznej orientacji zawodowej zorientowanej na zbieranie praktycznych doświadczeń dla różnych grup odbiorców. To inspiracja z niemieckiego systemu pomocy społecznej, gdzie praktykuje się roczny program przygotowania do nauki zawodu dla młodzieży defaworyzowanej, analiza potencjału, nauka i praktyki w 3 różnych zawodach na próbę.

Dwie organizacje pozarządowe: Internationaler Bund z Niemiec i Fundacja Dobro Kultury z Polski realizują projekt „Karuzela zawodów – metody orientacji zawodowej w Polsce i w Niemczech” dwujęzycznie i w obu krajach. Wzmacniamy współpracę polsko-niemiecką w dziedzinie edukacji zawodowej – porównujemy orientację i doradztwo zawodowe w Polsce i Niemczech. Poszukujemy nowych pomysłów, które pomogą znaleźć odpowiedni zawód dla każdego.

Nasz projekt powstał z potrzeby, trochę z przekory, ciekawości, chęci próbowania... Z chęci implementowania czegoś nowego i obserwowania, co się wydarzy. Chcemy nowego podejścia do orientacji zawodowej i włączania w proces różnych grup – młodzieży, doradców, nauczycieli i rodziców.

Karuzela Zawodów się kręci

Pierwszy etap projektu to przede wszystkim rozmowy, spotkania, dyskusje, seminaria, szeroka promocja. Na Pol'and'rock w strefie Playground Europe. Pytaliśmy uczestników o wymarzone zawody, o to co robią w życiu, i opowiadaliśmy o Karuzeli Zawodów.

A potem przyszedł czas na wykorzystanie narzędzia w praktyce. Przeprowadziliśmy 4 pilotaże narzędzia, z testowaniem kilku zawodów:

- Architekt krajobrazu
- Ogrodnik
- Stolarz
- Kucharz
- Kelner
- Menager eventów

Pilotaże łączyliśmy z akcjami społecznymi, piknikami, targami edukacyjnymi. Byliśmy w szpitalu w Słubicach, gdzie powstały piękne tereny zielone przy nowym budynku Szpitalnego Oddziału Ratunkowego. Dodatkowo zrobiliśmy Ogród Przyjaciół przy starej części szpitala.

Karuzela Zawodów Przyszłości

Po 4 latach realizacji Karuzeli Zawodów, wiemy, że karuzela jest dla wszystkich, którzy poszukują swojego miejsca na świecie. Dla każdego, kto nie boi się wyzwań, przeszkód i zmian. Karuzela zawodów, to karuzela życia... Jak w wesołym miasteczku!



Karuzela zawodów

**Dwie organizacje pozarządowe:
Internationaler Bund z Niemiec i Fundacja Dobro Kultury z Polski.**

Wzmacniamy współpracę polsko-niemiecką w dziedzinie edukacji zawodowej. Porównujemy orientację i doradztwo zawodowe w Polsce i Niemczech. Poszukujemy nowych pomysłów, które pomogą znaleźć odpowiedni zawód dla każdego. Wspólnie realizujemy projekt „Karuzela zawodów – metody orientacji zawodowej w Polsce i w Niemczech”.

Karuzela marzeń? Czy karuzela życia?

Napisaliśmy projekt – został złożony i oceniony, w końcu dofinansowany. Takie jest życie projektu. A potem zaczęła się jazda bez trzymanki, bo nasza karuzela zaczęła się kręcić i było o niej słyhać przy każdej okazji. Mnóstwo spotkań, seminariów, i tych zaplanowanych w projekcie, ale i takich, na które „wpraszaliśmy się”, żeby opowiedzieć, co robimy.



Wszystko szło bardzo dobrze, ale nurtowało nas jedno pytanie: czy młodzi ludzie poczują karuzelowe szaleństwo, kupią bilet i pofruną w nieznaną? Planowanie to jedno, dopracowanie w gronie ekspertów, przy wsparciu analizy prawnej, to drugie, ale realizacja pilotaży karuzeli, to było prawdziwe wyzwanie.

W ramach pilotaży przeprowadziliśmy proces na wzór rozwiązania niemieckiego – 4 pilotaże dla polskiej i niemieckiej młodzieży, wspólna nauka, integracja oraz próbowanie zawodów. Każdy z uczestników przeszedł cykl testowania modelu Karuzeli Zawodów – każdy dotykał 3-4 zawodów, przyglądał się, próbował.



Pilotaże Karuzeli Zawodów

Kluczową częścią projektu były transgraniczne pilotaże modelu karuzeli zawodów. Młodzi ludzie z Polski i Niemiec mogli spojrzeć na pracę z innej perspektywy – jako na proces służący próbowaniu, dotykaniu różnych profesji. Taka perspektywa była dodatkową szansą na rozwój i odnalezienia własnej drogi już w dorosłym życiu zawodowym.

W ramach projektu zostały zorganizowane cztery pilotaże, aby młodzi ludzie mogli testować kilka zawodów. W czerwcu 2022 roku odbył się pierwszy pilotaż, podczas którego testowane były zawody architekta krajobrazu, ogrodnika oraz stolarza.

Piękny ogród przy słubickim szpitalu

Młodzież z Polski i Niemiec przygotowała projekt zagospodarowania terenu zielonego przy Szpitalnym Oddziale Ratunkowym słubickiego szpitala. Prace

rozpoczęły się 2 czerwca, a zakończyły się 23 czerwca. W tym czasie młodzież przygotowała i oczyściła teren, aby móc tam zasadzić drzewa, trawy oraz kwiaty. Wybrano rośliny całoroczne i wieloletnie, aby zapewnić trwałość rozwiązania oraz łatwość dalszej pracy ogrodników.. Nie tylko młodzi architekci krajobrazu i ogrodnicy mogli pochwalić się swoją pracą, ale swój udział w dopięciu całości mieli również stolarze. Uczestnicy testujący zawód stolarza stworzyli piękne drewniane donice, w których również zasadzone zostały kwiaty oraz trawy.



Testowali i bawili się wspólnie

Aktywności w ramach drugiego pilotażu trwały od 14 września do 4 października 2022. Młodzież miała okazję przetestować zawody architekta krajobrazu, ogrodnika, kucharza, ale także kucharza, kelnera oraz managera eventowego. Podczas testowania prace zielone odbywały się przy siedzibie IB Internationaler Bund we Frankfurcie nad Odrą oraz w ogródku szpitala w Słubicach, gdzie testowaliśmy zawody architekta krajobrazu i ogrodnika.

Tym razem, oprócz wspólnej pracy młodzieży polskiej i niemieckiej, zaplanowaliśmy przygotowanie pikniku edukacyjnego dla uczniów Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Słubicach oraz oddziałów IB. Przygotowanie i organizacja pikniku pozwoliły przetestować zawody kucharza, kelnera i managera eventowego. Przygotowując piknik, uczestnicy mogli doświadczyć pracy przy organizacji imprez dla dużej grupy gości, a kucharze sprawdzili swoje umiejętności podczas wspólnego gotowania. Cały piknik obsługiwała młodzież testująca zawód kelnera. W wydarzeniu wzięło udział 30 osób z Polski i Niemiec.

EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic

22 marca roku 2023, podobnie jak to było w roku 2019, współorganizowaliśmy 11. edycję Targów Edukacji i Pracy pt. „EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic”. Wtedy też zakończyliśmy trzeci pilotaż Karuzeli Zawodów, który rozpoczął się 2 marca i objął testowaniem zawody kucharza, kelnera i managera eventowego.

W ramach pilotażu młodzież zaplanowała i przygotowała catering, przygotowała salę bankietową



i obsługiwała przebieg wydarzenia w ramach testowania zawodu managera eventowego. Przed targami młodzi kucharze sami przygotowali catering dla gości - drobne przekąski z ciasta francuskiego z serem oraz szynką, jak również różnorodne ciasta dla wielbicieli słodkości, owocowe przysmaki i różnorodne napoje. Uczestnicy z Polski i z Niemiec byli również w pełni odpowiedzialni za obsługę gości w sali z przekąskami. Dbali o to, aby nie zabrakło napojów oraz jedzenia, zajmowali się również sprzątaniem sali. Pomysł i realizacja wydarzenia została bardzo dobrze odebrana przez wszystkich gości a naszej młodzieży sprawiła wiele radości.

Pilotaż i podsumowanie

Czwarty, a zarazem ostatni pilotaż, odbył się w czerwcu 2023 roku (od 9 do 29 czerwca). Młodzież mogła przetestować wszystkie zawody objęte realizacją projektu: kucharza, kelnera, managera eventowego, stolarza, ogrodnika i architekta krajobrazu.

Już kolejny raz młodzież zajęła się terenem zielonym wokół szpitala w Słubicach. Tym razem uczestnicy pilotażu zaprojektowali zielony ogród, z miejscem wypoczynkowym dla osób odwiedzających pacjentów szpitala. Zakupiono rośliny całoroczne oraz donice z trwałych ekologicznych materiałów. Młodzież zajęła się przygotowaniem gruntu i nasadzeniem roślin. W ramach pilotażu uczestnicy testujący zawód stolarza przygotowali piękne drewniane leżanki, które zapewnią komfort dla pacjentów i ich rodzin. Zostały one zabezpieczone odpowiednimi środkami, aby chronić drewno przed warunkami atmosferycznymi oraz szkodnikami. Ważne było dla nas, aby zastosowane rozwiązania były trwałe oraz wykonane z materiałów przyjaznych środowisku. Uczestnicy pilotażu zadbali o każdy detal, aby odwiedzający mogli cieszyć się czasem spędzonym na świeżym powietrzu w otoczeniu zieleni i pięknych roślin.

Pozostałe zawody – kucharza, kelnera i managera eventowego, testowane były w siedzibie IB we Frankfurcie. Młodzi ludzie przygotowywali posiłki, planowali organizację pikniku na zakończenie pilotażu, jak projektu. Piknik odbył się na terenie IB we Frankfurcie nad Odrą, połączony był z pracą przygotowawczą aktywności, cateringu i prowadzenia wydarzenia.

EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic

22 marca roku 2023, podobnie jak to było w roku 2019, współorganizowaliśmy Targi Edukacji i Pracy „EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic”. W 2019 roku rozpoczęliśmy naszą przygodę z projektem i przedstawialiśmy założenia Karuzeli Zawodów.

Organizatorami targów były Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu/Collegium Polonicum w Słubicach, Uniwersytet Europejski Viadrina, Starostwo Powiatowe w Słubicach. Wśród organizatorów byliśmy i my – IB Internationaler Bund z Frankfurtu nad Odrą oraz Fundacja Dobro Kultury.

Po dłuższej przerwie spowodowanej pandemią COVID-19, w gronie organizatorów wróciliśmy z nową energią, aby reaktywować targową formułę wymiany doświadczeń, wiedzy i transgranicznych ofert. XI edycja Targów Edukacji i Pracy pt. „EDUKACJA-PRACA-KARIERA bez granic”, odbyła się 22 marca, w godz. 09:30-13:30 w budynku Collegium Polonicum w Słubicach, i była kontynuacją organizowanych w poprzednich latach imprez, które cieszyły się ogromnym powodzeniem wśród młodzieży z naszego regionu.

Targi skierowane były przede wszystkim do uczniów szkół podstawowych i średnich wybierających dalszą drogę edukacji oraz studentów i absolwentów planujących dalsze kształcenie. Wydarzenie wspiera także osoby rozpoczynające karierę zawodową oraz młodzież bezrobotną, poszukującą pracy, jak również wszystkich zainteresowanych planowaniem swojej edukacji oraz kariery zawodowej.

Najważniejszym elementem targów jest prezentacja oferty edukacyjnej, poszukiwanych na rynku pracy zawodów oraz prezentacja pracodawców, ich ofert i dostępnych miejsc pracy, zarówno po polskiej jak i niemieckiej stronie. W trakcie targów zwiedzający mają okazję bezpośredniego spotkania z przedstawicielami uczelni wyższych, doradcami zawodowymi

oraz przedstawicielami firm. Uczestnicy targów wezmą również udział w warsztatach, m.in. z zakresu rozwoju osobistego, wielojęzyczności, prowadzone przez wykładowców i studentów Collegium Polonicum, a także zdrowego żywienia, pierwszej pomocy, czy telewizyjne i dziennikarskie. Targi odbyły się w budynku Collegium Polonicum w Słubicach, a wydarzenie cieszyło się w poprzednich latach ogromnym powodzeniem wśród młodzieży z naszego regionu i tak było również tym razem. W imprezie wzięło udział ponad 1000 osób, a wśród wystawców były organizacje zarówno z Polski, jak i z Niemiec.

Dla nas partnerów projektowych, targi były szczególnym wydarzeniem – wtedy też zakończyliśmy trzeci pilotaż Karuzeli Zawodów, który rozpoczął się 2 marca i objął testowaniem zawody kucharza, kelnera i managera eventowego.

W ramach pilotażu młodzież zaplanowała i przygotowała catering, przygotowała salę bankietową i obsługiwała przebieg wydarzenia w ramach testowania zawodu managera eventowego. Przed targami młodzi kucharze sami przygotowali catering dla gości - drobne przekąski z ciasta francuskiego z serem oraz szynką, jak również różnorodne ciasta dla wielbicieli słodkości, owocowe przysmaki i różnorodne napoje. Uczestnicy z Polski i z Niemiec byli również w pełni odpowiedzialni za obsługę gości w sali z przekąskami. Dbali o to, aby nie zabrakło napojów oraz jedzenia, zajmowali się również sprzątaniem sali. Pomysł i realizacja wydarzenia została bardzo dobrze odebrana przez wszystkich gości a naszej młodzieży sprawiła wiele radości.



REAKTYWACJA

EDUKACJA
PRACA
KARIERA
BEZ GRANIC

TARGI EDUKACJI I PRACY
Collegium Polonicum, Słubice
22 marca 2023, 9:30-13:30

Karuzela zawodów

organizatorzy



„Redukować bariery – wspólnie wykorzystywać silne strony”
„Barrieren reduzieren – gemeinsame Stärken nutzen”

Projekt Karuzela zawodów
jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Programu INTERREG V A Brandenburgia-Polska 2014-2020
w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej



Karuzela zawodów to karuzela życia – rekomendacje dla wdrażających

Nasz projekt dobiega końca! Dzisiaj nauczani trudnym etapem wdrażania w życie narzędzia karuzeli zawodów, wypuszczamy nasze dziecko w świat!

Każdy dorosły ma na swoim koncie nieformalną karuzelę zawodów. Zaczynamy od różnych prac dorywczych: mycie samochodu sąsiada i pilnowanie dzieci w rodzinie. Potem sprzątamy, kelnerujemy, sprzedajemy w sklepie i jednocześnie uczymy się lub studiujemy, by wykonywać wymarzony zawód. O ironio ten wymarzony zawód okazuje się pracą, w której się nie spełniamy i która do nas nie pasuje. Więc się doksztalamy, przekwalifikujemy, szukamy dalej, by w końcu być szczęśliwym w pracy. Niektórzy trafiają szybko w dziesiątkę, inni szukają całe życie bez skutku. Najważniejsze to próbować dalej z typową dla dzieci ciekawością świata. Nie bać się porażek i przeszkód.

Czym jest karuzela zawodów?

To pomysł na orientację zawodową w duchu nauki przez zabawę. W niezobowiązujący sposób można popробować swoich sił w różnych zawodach – jak w wesołym miasteczku!

- Po pierwsze Karuzela jest czymś nowym przede wszystkim dlatego, że kojarzy się z zabawą. A gdyby tak się zdarzyło, że dzięki tej naszej zabawie (pasji) będziemy mogli zarabiać na życie?
- Po drugie - karuzela zawodów to także różnorodność, maszyna spełniania marzeń, która prowadzi do celu.
- Po trzecie – to taka Kinder niespodzianka! Bo nigdy nie wiadomo, co uda nam się odkryć dzięki procesowi.
- Po czwarte – karuzela zawodów to innowacja na miarę naszych czasów i miejsca, w którym żyjemy.

W całym procesie najważniejsze jest praktyczne próbowanie i testowanie siebie w kilku zawodach. Karuzela zawodów to cykl (kilkudniowy, kilkutygodniowy czy kilkumiesięczny), który powinien rozpocząć się poznaniem uczestników, refleksją nad pracą zawodową i swoimi upodobaniami. Później następują dni lub tygodnie pracy w kilku zawodach. Po 4 latach realizacji projektu, zebraliśmy najważniejsze rekomendacje i zalecenia dla tych, którym pomysł się spodoba i będą chcieli karuzelę wdrażać w swoich instytucjach.

1. Na miarę potrzeb i możliwości karuzela musi być wdrażana elastycznie z dostosowaniem do konkretnych parametrów, i wymogów poszczególnych organizacji czy instytucji
2. Najlepszym rozwiązaniem jest współpraca szkół, czy placówek edukacyjnych / integracyjnych / szkoleniowych z przedsiębiorcami, w celu testowania poszczególnych zawodów
3. Możliwym jest współpraca z organizacjami pozarządowymi lub spółdzielniami socjalnymi (w Polsce) w celu przygotowania i zrobienie przy okazji testowania akcji społecznie użytecznych (w naszym przypadku podczas pilotaży polsko-niemiecka młodzież przygotowała tereny zielone przy ślubickim szpitalu)
4. Dobrze jest, gdy zawody są skrajnie różne, jak praca w pomieszczeniach (biurowa), praca w ogrodzie lub na budowie, praca fizyczna (na przykład stojąca w kuchni) i praca umysłowa (siedząca w biurze), praca z narzędziami i maszynami (zawody budowlane), praca z ludźmi w branży usługowej lub edukacyjnej (obsługa klienta lub nauczyciel). Im więcej różnorodności, tym lepiej.



5. Organizacja zajęć praktycznych w danym zawodzie powinna być maksymalnie zbliżona do realnych czynności.

Finansowanie:

1. Karuzelę zawodów można realizować w formie projektów dla młodzieży pozyskując dotacje ze źródeł krajowych, europejskich, prywatnych (Fundacje, stowarzyszenia) lub państwowych (ministerialne, samorządowe).
2. Można ją finansować poprzez realizację praktyk w placówkach edukacyjnych
3. Można ją finansować również jako szereg zajęć pozalekcyjnych

Dodatkowe zalecenie i wskazówki:

Karuzela zawodów to formuła uniwersalna. W centrum stoi praktyczne testowanie zawodów. Karuzela jest otwarta na inspiracje i wzbogacanie. Sprawdza się w wariantach mini i maxi, dla młodszych i starszych, dla grup uprzywilejowanych i defaworyzowanych.

To oferta skierowana głównie do młodzieży szkolnej i u progu dorosłości, która jeszcze nie wie, jak pokierować swoją edukacją i ścieżką kariery. Karuzelę zawodów można realizować dla grup jednolitych lub różnorodnych. Świetnie się sprawdzi w ramach projektów międzynarodowych dla młodzieży w połączeniu z nauką języka obcego oraz w innym kraju. W zależności od potrzeb i możliwości formuła karuzeli zawodów umożliwia nam działanie na rzecz różnych grup odbiorców.

Analiza prawna projektu „Karuzela zawodów – metody orientacji zawodowej

Raport został sporządzony przez zespół kancelarii prawnej Hempel Kleibömer Partner z Lipska. Przedmiotem opracowania była analiza prawno-porównawcza polskich i niemieckich przepisów dotyczących problematyki orientacji i poradnictwa zawodowego.

Inspiracją dla projektu jest praktykowane w Niemczech działanie Federalnej Agencji Zatrudnienia o nazwie BVB - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme“.

Celem analizy było zbadanie, czy metody podobne do BvB mogą być oferowane w Niemczech, Polsce, a także transgranicznie i jakie ograniczenia lub możliwości dopuszczają istniejące ramy prawne.

Uwagi ogólne

Projekt „Karuzela zawodów – metody orientacji zawodowej w Niemczech i Polsce” (finansowany przez Unię Europejską ze środków programu INTERREG V A Brandenburgia-Polska 2014-2020 w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej) ma na celu przede wszystkim wsparcie młodych ludzi w wyborze zawodu, w szczególności poprzez informowanie ich o przesłankach i warunkach wykonywania zawodu, a także o własnych cechach i umiejętnościach. Podczas wakacji w Polsce i Niemczech uczniowie będą mieli możliwość bezpośredniego kontaktu z konkretnymi zawodami (zwłaszcza rzemiosłem).

W ramach analizy prawnej w projekcie „Karuzela zawodów”, systemy te zostaną skonfrontowane ze sobą w celu wypracowania rekomendacji i wdrożenia wspólnych działań dla konkretnych grup osób. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na model, w którym młodzież z Polski i Niemiec próbuje swoich sił w określonej

grupie zawodowej (np. rzemiosło) w trakcie wielokrotnych pobytów po stronie polskiej i niemieckiej.

W obu krajach system wspierania uczniów w przygotowaniu do wyboru zawodu jest skonstruowany jednak inaczej. Oznacza to, że analizę należy rozpocząć od prezentacji tła prawnego dla systemów orientacji zawodowej lub doradztwa zawodowego. W pierwszej kolejności zaprezentowany zostanie system niemiecki, jako system ujęty w treści zlecenia jako referencyjny, do którego autorzy będą się następnie odnosić.

Orientacja i przygotowanie zawodowe w Niemczech

W Niemczech istnieją zarówno tzw. środki orientacji zawodowej (Berufsorientierungsmaßnahmen, BOM), jak i tzw. środki kształcenia przygotowujące do zawodu (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, BvB). Oba rodzaje działań są częścią złożonego systemu orientacji zawodowej (berufliche Orientierung, Berufs- und Studienorientierung).

1. Orientacja zawodowa

Orientacja zawodowa to proces, w którym wybór zawodu przez młodego człowieka jest wspierany na późniejszym etapie życia przez informacje o zawodach, ich znaczeniu dla gospodarki oraz o wymaganiach niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Celem

tych działań jest zazwyczaj skonfrontowanie uczniów z pytaniem, jak planują swoje życie po ukończeniu szkoły.

Orientacja zawodowa skierowana jest przede wszystkim do uczniów i dlatego realizowana jest również w szkołach w ramach programu nauczania. Ponieważ polityka oświatowa, w tym szkolnictwo podstawowe i średnie w Niemczech, leży w gestii krajów związkowych, to każdy z nich określa, w jakim zakresie i w jakiej formie odbywa się nauczanie orientacji zawodowej.

a. Poziom krajów związkowych

W Brandenburgii podstawę prawną stanowi § 9 ust. 1 pkt 4 SchulG. Zgodnie z tym (...) „szkoły mogą we współpracy, w szczególności z firmami, uczelniami (...), opracować specjalne programy nauczania, które łączą edukację szkolną z orientacją zawodową i zajęciami przygotowującymi do studiów”. Konkretnie działania są zintegrowane i realizowane w przyjętej przez szkołę koncepcji orientacji zawodowej i edukacyjnej. Dotyczy to również wycieczek i wizyt w zakładach pracy. Do działań uzupełniających należą np. firmy uczniowskie, staże, działania na całym obszarze kraju związkowego, działania na poziomie federalnym (programy i działania Federalnej Agencji Pracy). Szkoły współpracują z firmami, instytucjami administracji publicznej, uczelniami i innymi odpowiednimi instytucjami.

Kraje związkowe opracowują w tym celu odpowiednie strategie.

(1) Strategia orientacji zawodowej

W dniu 28.09.2021r. rząd krajowy Brandenburgii przyjął aktualizację krajowej strategii orientacji zawodowej i dotyczącej wyboru kierunków studiów.¹ W Strategii Brandenburgii sformułowane są cele strategiczne i operacyjne, wytyczne oraz obszary działania

Do strategicznych celów orientacji zawodowej należy skuteczne kształtowanie przejścia młodzieży ze szkoły do pracy oraz zabezpieczenie wykwalifikowanej siły roboczej. Ich konkretyzacją są następujące cele operacyjne:

- podnoszenie kompetencji uczniów w zakresie wyboru zawodu,

1 Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung. Handlungsrahmen einer systematischen, individuellen und praxisnahen Ausbildungs- und Studienorientierung an Schulen im Land Brandenburg (abrufbar unter: https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/broschuere_landesstrategie_zur_beruflichen_orientierung.pdf) (w j. niemieckim).

- rozwijanie umiejętności uczniów w zakresie kształcenia zawodowego i nauki,
- zmniejszenie odsetka uczniów bez kwalifikacji,
- zmniejszenie problemów z dopasowaniem na rynku edukacji zawodowej,
- zmniejszenie wskaźnika przerywania nauki i edukacji zawodowej oraz
- ograniczenie wyborów zawodowych związanych z płcią.

Przy planowaniu i realizacji orientacji zawodowej obowiązują następujące wytyczne:

- zapewnienie indywidualności,
- realizacja postulatu równych szans,
- wykorzystanie potencjału digitalizacji i
- zapewnienie jakości.

Cztery strategiczne obszary działania obejmują:

- Obszar działania A: Promowanie samodzielności w szkole
- Obszar działania B: Wspieranie procesu wyboru zawodu w sposób ukierunkowany na potrzeby
- Obszar działania C: Wzmocnienie współpracy między szkołami a partnerami zewnętrznymi
- Obszar działania D: Intensyfikacja pracy rodzicielskiej

Strategia kraju związkowego będzie sukcesywnie realizowana od roku szkolnego 2022/2023.

Strategia ta nie zawiera żadnych odniesień do współpracy transgranicznej w obszarze orientacji zawodowej. Świadczy to o tym, że współpraca ponad granicami w tym zakresie nie jest istotna dla systemu orientacji zawodowej w Brandenburgii.

(2) Środki orientacji zawodowej zgodnie z wykonawczymi przepisami administracyjnymi

W odniesieniu do realizacji orientacji zawodowej we wszystkich programach kształcenia w szkołach ogólnokształcących i zawodowych obowiązują przepisy administracyjne dotyczące realizacji orientacji zawodowej i dotyczącej wyboru kierunków studiów w szkołach kraju związkowego Brandenburgia (VVBStO)².

Zgodnie z administracyjnymi przepisami wykonawczymi orientacja zawodowa ma charakter międzyprzedmiotowy i interdyscyplinarny. Ponadto orientacja zawodowa powinna być realizowana w partnerstwie między szkołami a podmiotami zewnętrznymi (np. Federalną Agencją Zatrudnienia, firmami, szkołami wyższymi, instytucjami administracji publicznej).

2 Verwaltungsvorschriften zur Umsetzung der Berufs- und Studienorientierung an Schulen des Landes Brandenburg vom 8. November 2016, Abl. MBS/16, [Nr. 31], S.452, dalej zwane VVBStO.

Szkoły powinny przyjąć własną koncepcję orientacji zawodowej (koncepcja OZ) i powołać koordynatora orientacji zawodowej (koordynator OZ)³. W BStO przewiduje również obszerny katalog działań związanych z orientacją zawodową i wyborem kierunku studiów. Również wśród tych środków należy szukać takich, które mogłyby być realizowane w ramach współpracy transgranicznej.

b. Środki orientacji zawodowej przewidziane w SGB III Z kolei na szczeblu federalnym orientacja zawodowa należy do kompetencji Federalnej Agencji Pracy (§ 33 SGB III) i ma na celu przygotowanie młodzieży i dorosłych do wyboru zawodu, w szczególności poprzez zapewnienie im odpowiednich informacji i wskazówek dotyczących wyboru zawodu, wymagań poszczególnych zawodów, perspektyw itp. W 2008 roku Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych uruchomiło specjalny program promujący orientację zawodową. W ramach programu uczniowie zostali poddani dwudniowej diagnozie pod kątem możliwości i predyspozycji do wykonywania określonego zawodu; następnie uczestniczyli w dwudniowych warsztatach zawodowych.

Zgodnie z § 48 ust. 1 SGB III działania w zakresie orientacji zawodowej według prawa federalnego obejmują pogłębioną orientację zawodową i przygotowanie zawodowe.

(1) Środki pogłębionej orientacji zawodowej
Obok oferty na poziomie szkolnym i wyżej wymienionych działań Federalnej Agencji Pracy zgodnie z § 33 SGB III występują również tzw. środki pogłębionej orientacji zawodowej zgodnie z § 48 SGB III. Środki te są realizowane przez Federalną Agencję Zatrudnienia we współpracy z osobami trzecimi, o ile osoby trzecie wnoszą finansowo co najmniej 50% środków na realizację projektu. Stroną trzecią może być osoba prywatna lub instytucja publiczna.

(2) Środki kształcenia przygotowujące do zawodu (BvB)
Zgodnie z art. 51 ust. 1 SGB III, działania w zakresie przygotowania zawodowego służą przygotowaniu młodzieży do podjęcia kształcenia zawodowego lub, jeśli podjęcie kształcenia zawodowego nie jest możliwe z przyczyn związanych z daną osobą, ułatwieniu jej integracji zawodowej.

Środki kształcenia przygotowujące do zawodu są częścią edukacji zawodowej oferowanej przez

Federalną Agencję Zatrudnienia. Środki te mają na celu wspieranie wyboru kariery zawodowej, kształcenia zawodowego lub reintegracji na rynku pracy. Poszczególne działania są zróżnicowane w zależności od indywidualnych potrzeb osoby, która ma być objęta wsparciem. Są one podejmowane przede wszystkim w celu podniesienia umiejętności danej osoby istotnych dla rynku pracy. Mogą one również służyć nadrobieniu kwalifikacji wymaganych do ukończenia szkoły (np. uzyskanie matury, ukończenie szkoły ponadpodstawowej). Takie środki nazywane są środkami kwalifikującymi.

Środki te będą przedmiotem dalszych szczegółowych badań w pozostałej części niniejszej analizy.

2. Wnioski

Dla Niemiec charakterystyczny jest przede wszystkim system federacyjny, którego skutki widać również w systemie orientacji zawodowej. Z uwagi na związek orientacji zawodowej z edukacją, głównym aktorem systemu są kraje związkowe, które na mocy niemieckiej ustawy zasadniczej są również właściwe w sprawach systemu edukacji, od szkolnej po szkolnictwo wyższe. Polityka szkolna jest więc domeną krajów związkowych. Federacja – co najwyżej – może stanowić pewne wspólne ramy, co do których zgadzają się kraje członkowskie. Nie tworzy jednak regulacji merytorycznych dotyczących materii orientacji zawodowej.

Poziom federalny jest natomiast odpowiedzialny za kreowanie i sterowanie rynkiem pracy, przede wszystkim systemem wsparcia zatrudnienia młodych. Jest to tzw. właściwość konkurencyjna w stosunku do krajów związkowych, co oznacza, że w zakresie tego typu kompetencji ustawodawczych kraje związkowe mogą stanowić prawo tylko o tyle i o ile władze federalne nie skorzystały ze swoich kompetencji ustawodawczych (art. 72 Ustawy Zasadniczej). Stąd SGB III jest aktem federalnym a zawarte tam rozwiązania, w szczególności zaś będące przedmiotem niniejszej analizy środki kształcenia przygotowujące do zawodu (BvB) są przedmiotem współpracy między organami federalnymi (szczególnie Federalną Agencją Zatrudnienia) i podmiotami krajów związkowych, odpowiedzialnych za edukację. Konieczność współpracy wynika przede wszystkim stąd, iż odnoszą się one w znacznym stopniu do młodzieży, która pozostaje w systemie edukacji z uwagi na tzw. powszechny obowiązek szkolny (allgemeine Schulpflicht, § 36 ust. 3 zd. 1 SchulG), na który składają się obowiązek szkolny (Vollzeitschulpflicht, § 38 SchulG) i obowiązek kształcenia zawodowego (Berufsschulpflicht, § 39 SchulG).

³ Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung, s. 20.

Powszechny obowiązek szkolny obejmuje obowiązek uczęszczania do szkoły podstawowej i gimnazjum (obowiązek szkolny), a do placówek, o których mowa jest w art. 15 ust. 3 zd. 1 nr 3 lit. a, b i e (obowiązek kształcenia zawodowego). (§ 36 ust.1 zd.1 SchulG)

Na tym tle szczególne znaczenie mają strategie krajów związkowych, jak np. w tym wypadku Strategia orientacji zawodowej kraju związkowego Brandenburgia. Wskazuje ona kierunki działań i cele, jakie kraj związkowy stawia przed działaniami związanymi z orientacją zawodową.

Regulacje i wypowiedzi zawarte w tych dokumentach nie odnoszą się jednakże w żaden wyraźny sposób do działań o charakterze transgranicznym.

Doradztwo zawodowe i orientacja zawodowa w Polsce

Również w Polsce można wyróżnić działania realizowane w procesie dydaktyczno-pedagogicznym oraz działania będące instrumentami promocji zatrudnienia.

W pierwszym przypadku mówi się o „doradztwie zawodowym” lub „orientacji zawodowej” (ewentualnie też o preorientacji zawodowej) w rozumieniu ustawy – Prawo oświatowe.

Natomiast instrumenty promocji pracy, które mają podobny cel do poradnictwa lub doradztwa, ale mają inną podstawę prawną i są skierowane do innej grupy osób, określane są jako „poradnictwo przedzawodowe” w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴.

1. Doradztwo zawodowe i orientacja zawodowa
Przez doradztwo zawodowe należy rozumieć współdziałanie zaplanowanych i systematycznych działań mających na celu wspieranie dzieci i uczniów w rozpoznawaniu zainteresowań i umiejętności zawodowych oraz w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących kształcenia i kariery zawodowej, w tym przygoto-

wanie do wyboru kolejnego etapu kształcenia i kariery zawodowej (por. art. 26a ustawy – Prawo oświatowe).

Doradztwo zawodowe w szkołach realizowane jest głównie w formie zajęć dydaktyczno-pedagogicznych, ale szkoła może prowadzić także inne niż wymienione powyżej działania edukacyjne (art. 109 ustawy – Prawo oświatowe). Jako zajęcia lekcyjne, doradztwo organizowane jest dla uczniów klas VII i VIII szkoły podstawowej, szkoły branżowej I stopnia, liceum ogólnokształcącego i technikum. Oprócz tych działań uczniowie otrzymują wsparcie w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodu w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Ponadto obowiązkiem szkół jest tworzenie tzw. wewnętrznych systemów doradztwa zawodowego, w których ustalane są działania przygotowujące uczniów do wyboru dalszej drogi kształcenia i zawodu. Szczegóły (treści programowe dla niektórych poziomów kształcenia) określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego⁵.

Natomiast orientacja zawodowa to zespół działań skierowanych do uczniów klas I-VI szkoły podstawowej (por. art. 26a ust. 1 nr 2 ustawy – Prawo oświatowe). Mają one na celu zapoznanie uczniów z określonymi zawodami, kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji, promowanie, rozpoznawanie i rozwijanie zainteresowań i talentów.

Niektóre szkoły prowadzą inne działania wspierające rozwój zawodowy, np. szkolne ośrodki kariery (SzOK). Oferta tych ośrodków skierowana jest do dzieci i młodzieży do końca nauki w szkole, a także ich rodziców i nauczycieli. Szkoły prowadzą zajęcia mające na celu zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami, informują o wymaganiach zdrowotnych i przeciwwskazaniach do wykonywania niektórych zawodów, sprawdzają umiejętności zawodowe i doskonalą umiejętności interpersonalne, dostarczają informacji o lokalnym rynku pracy i uznawaniu stopni naukowych za granicą. Ponadto młodzież otrzymuje wsparcie w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych o pracę.

2. Poradnictwo zawodowe w Polsce
Jak stanowi art. 38 ustawy o promocji zatrudnienia..., poradnictwo zawodowe jest skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także do pracodawców. Usługa ta jest oferowana dobrowolnie i bezpłatnie przez urzędy pracy w formie poradnictwa indywidualnego lub grupowego.

4 Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

5 Dz.U. 2019 poz. 325.

Poradnictwo zawodowe obejmuje w szczególności:

1. pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca pracy,
2. dostarczanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych, w szczególności w zakresie zawodu, rynku pracy oraz możliwości kształcenia i szkolenia,
3. stymulowanie, organizowanie i prowadzenie grupowego poradnictwa zawodowego, zajęć aktywizacyjnych w ramach wsparcia aktywnego poszukiwania pracy,
4. wspieranie pracodawców w doborze kandydatów do pracy, w szczególności poprzez udzielanie informacji i wskazówek.

zgodnie z artykułem 24 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy marszałek województwa lub starosta może, w ramach środków udostępionych w budżecie jednostki terytorialnej, powierzyć realizację usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku, w tym poradnictwa zawodowego, m.in. organizacjom pozarządowym zajmującym się problematyką rynku pracy zgodnie z ich statutami lub instytucjom szkoleniowym.

a. Doradztwo zawodowe

Adresatami działań z zakresu doradztwa zawodowego są przede wszystkim dzieci i uczniowie. Ponadto specjalne działania skierowane są do rodziców i nauczycieli.

Działania skierowane do uczniów obejmują w szczególności:

- doradztwo i konsultacje indywidualne w zakresie wyboru zawodu;
- realizacja działań sprzyjających poznawaniu własnych możliwości i talentów, np. wspieranie udziału w konkursach, przygotowanie konkretnych zadań dla klasy;
- badanie potencjału edukacyjnego i zawodowego ucznia;
- udział w wydarzeniach takich jak targi edukacyjne;
- wspieranie uczniów w przygotowaniu indywidualnych planów działania;
- organizowanie spotkań z przedstawicielami grup zawodowych.

Jako specjalne działanie należy wymienić tzw. Centra Kariery, które powstały w ramach programu dofinansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w latach 2003-2005. Oferują poradnictwo dla dzieci i młodzieży do czasu zakończenia edukacji,

a także dla ich rodziców i nauczycieli.

Możliwe jest również organizowanie zajęć doszkalających w zakresie orientacji zawodowej dla nauczycieli, wychowawców i innych podmiotów szkolnych. W słuwickich szkołach podstawowych oferowane są szkolenia dla kadry pedagogicznej, a także szkolenia indywidualne, kursy i warsztaty. Ponadto organizowane są zajęcia sieciujące z przedstawicielami instytucji rynku pracy i lokalnych przedsiębiorstw.

Dla rodziców organizowane są natomiast spotkania informacyjno-doradcze z doradcą zawodowym w szkole oraz spotkania z przedstawicielami instytucji rynku pracy i lokalnych firm. Rodzice są informowani o decyzjach edukacyjnych i zawodowych swoich uczniów. Ważnym miernikiem jest również zaangażowanie rodziców w działania szkoły w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego (np. prezentacja kariery przez rodziców podczas lekcji).

Do grupy podmiotów zaangażowanych w realizację działań z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach należą również instytucje pozaszkolne, takie jak poradnie psychologiczno-pedagogiczne, placówki doskonalenia nauczycieli, centra kształcenia praktycznego, urzędy pracy, centra informacji zawodowej i obserwatoria rynku pracy, cechy rzemiosł i przedsiębiorczości, izby rzemieślnicze, biblioteki, pracodawcy i ich związki, a także instytucje administracji szkolnej.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego ustalane są dla przedszkoli, jak i dla poszczególnych roczników odrębnie w sposób następujący:

- 1) klasy I-VI szkół podstawowych,
- 2) klasy VII i VIII szkół podstawowych,
- 3) szkoły branżowe I stopnia,
- 4) licea ogólnokształcące,
- 5) technikum oraz
- 6) szkoły branżowe II stopnia, szkoły policealne i szkoły dla dorosłych (§ 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego).

Jako przykład przedstawiono tu treści dla klas VII i VIII szkół podstawowych (Załącznik nr 4 do ww. rozporządzenia):

| |
|--|
| <p>1. Poznawanie własnych zasobów</p> <p>Uczeń:</p> <p>1.1 określa wpływ stanu zdrowia na wykonywanie zadań zawodowych;</p> <p>1.2 rozpoznaje własne zasoby (zainteresowania, zdolności, uzdolnienia, kompetencje, predyspozycje zawodowe);</p> <p>1.3 dokonuje syntezy przydatnych w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej informacji o sobie wynikających z autoanalizy, ocen innych osób oraz innych źródeł;</p> <p>1.4 rozpoznaje własne ograniczenia jako wyzwania w odniesieniu do planów edukacyjno-zawodowych;</p> <p>1.5 rozpoznaje swoje możliwości i ograniczenia w zakresie wykonywania zadań zawodowych i uwzględnia je w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej;</p> <p>1.6 określa aspiracje i potrzeby w zakresie własnego rozwoju i możliwe sposoby ich realizacji;</p> <p>1.7 określa własną hierarchię wartości i potrzeb</p> |
| <p>2. Świat zawodów i rynek pracy</p> <p>Uczeń:</p> <p>2.1 wyszukuje i analizuje informacje na temat zawodów oraz charakteryzuje wybrane zawody, uwzględniając kwalifikacje wyodrębnione w zawodach oraz możliwości ich uzyskiwania;</p> <p>2.2 porównuje własne zasoby i preferencje z wymaganiami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców;</p> <p>2.3 wyjaśnia zjawiska i trendy zachodzące na współczesnym rynku pracy, z uwzględnieniem regionalnego i lokalnego rynku pracy;</p> <p>2.4 uzasadnia znaczenie pracy w życiu człowieka;</p> <p>2.5 analizuje znaczenie i możliwości doświadczania pracy;</p> <p>2.6 wskazuje wartości związane z pracą i etyką zawodową;</p> <p>2.7 dokonuje autoprezentacji;</p> <p>2.8 charakteryzuje instytucje wspomagające planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej, w tym instytucje rynku pracy.</p> |
| <p>3. Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie</p> <p>Uczeń:</p> <p>3.1 analizuje oferty szkół ponadpodstawowych i szkół wyższych pod względem możliwości dalszego kształcenia, korzystając z dostępnych źródeł informacji;</p> <p>3.2 analizuje kryteria rekrutacyjne do szkół ponadpodstawowych w kontekście rozpoznania własnych zasobów;</p> <p>3.3 charakteryzuje strukturę systemu edukacji formalnej oraz możliwości edukacji pozaformalnej i nieformalnej;</p> <p>3.4 określa znaczenie uczenia się przez całe życie.</p> |
| <p>4. Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych</p> <p>Uczeń:</p> <p>4.1 dokonuje wyboru dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej samodzielnie lub przy wsparciu doradczym;</p> <p>4.2 określa cele i plany edukacyjno-zawodowe, uwzględniając własne zasoby;</p> <p>4.3 identyfikuje osoby i instytucje wspomagające planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej i wyjaśnia, w jakich sytuacjach korzystać z ich pomocy;</p> <p>4.4 planuje ścieżkę edukacyjno-zawodową, uwzględniając konsekwencje podjętych wyborów.</p> |

b. Koncepcje doradztwa zawodowego w słubickich szkołach (przykład)

Na każdy rok szkolny przygotowywany jest przez doradcę zawodowego pracującego w danej szkole program realizacji doradztwa zawodowego. Program ten opiera się na tzw. Wewnętrzny Szkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego. Wewnętrzna koncepcja doradztwa zawodowego w szkole jest w zasadzie

częścią statutu danej szkoły. Obejmuje ukierunkowane, ustrukturyzowane i powiązane ze sobą działania związane z doradztwem zawodowym, które są realizowane przez szkołę i podlegają ewaluacji wewnętrznej. Dla tych działań, które są zaplanowane na cały cykl edukacyjny, w koncepcji doradztwa zawodowego określono adresatów, realizatorów i partnerów. Ponadto w koncepcji doradztwa zawodowego określone są cele

ogólne i szczegółowe. Przykładowa koncepcja modelu została opracowana i opublikowana przez ORE 20176. Stworzony na tej podstawie program realizacji doradztwa zawodowego określa:

- 1) działania związane z realizacją doradztwa zawodowego, a w szczególności
 - a. tematy działań uwzględniające treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego,
 - b. klasy i roczniki, do których odnoszą się działania,
 - c. metody i formy realizacji działań z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności poprzez organizację zebrań rodziców (z wyłączeniem szkół, do których uczęszczają młodzi dorośli,
 - d. terminy wdrożenia środków oraz
 - e. osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań;
- 2) Instytucje, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań z uwzględnieniem potrzeb uczniów i rodziców, a także lokalnych lub regionalnych działań z obszaru doradztwa zawodowego.

Program jest opracowywany przez doradcę zawodowego lub innego nauczyciela odpowiedzialnego za doradztwo zawodowe w danej szkole. Program zatwierdza dyrektor szkoły do 30 września każdego roku szkolnego po zasięgnięciu opinii Rady Pedagogicznej.

3. Wnioski

Na pierwszy plan wysuwa się podstawowa różnica między systemem niemieckim, będącym systemem federalnym i polskim systemem jednolitym, gdzie te same regulacje obowiązują na terenie całego kraju. Nie ma więc w Polsce nie tylko różnic o charakterze horyzontalnym (pomiędzy województwami) ale także nie ma potrzeby odróżniania systemu ogólnokrajowego (w Niemczech federalnego) i landowego (regionalnego).

Różnice też istnieją co do intensywności działań. Patrząc choćby na formalną stronę, widać że system niemiecki jest znacznie rozbudowany a ilość działań w odniesieniu do orientacji zawodowej jest dużo większa niż w Polsce. Liczba godzin w szkole przeznaczonych na doradztwo zawodowe w klasach VII i VIII wynosi zaledwie 10 h lekcyjnych w roku szkolnym. Niemniej jednak niekoniecznie przekłada się na trafność wyboru drogi kształcenia przez młodych ludzi. W Brandenburgii wciąż znacząca ilość uczniów przerywa naukę albo zrywa umowy o kształcenie praktyczne z zakładami

pracy. W Polsce – przynajmniej oficjalnie – to zjawisko jest co najwyżej marginalne.

W tych ogólnie naszkicowanych warunkach występują również podobieństwa jako wewnętrzne koncepcje doradztwa zawodowego i Berufsorientierungskonzept⁷ w szkołach ponadpodstawowych w Brandenburgii. Różnią się one oczywiście co do struktury i treści ale pełnią podobne funkcje – ma za zadanie uporządkować system działań w obszarze orientacji zawodowej (Brandenburgia) czy doradztwa zawodowego (Polska) podejmowanych w danej szkole.

Również i tutaj jednak nie ma elementu współpracy transgranicznej. Ewentualna wymiana pomiędzy nauczycielami, spotkania uczniów i wspólne działania są jedynie możliwe dzięki własnej inwencji i zaangażowaniu podmiotów działających w tym sektorze. Stanowi więc dodatkowy wysiłek dla wszystkich stron.

W kolejnym rozdziale przedstawione zostaną bardziej szczegółowo poszczególne działania z zakresu orientacji zawodowej w Brandenburgii, które być może będą mogły zostać wykorzystane we współpracy transgranicznej. Ich odpowiedniki w Polsce będą przedmiotem jeszcze dalszego rozdziału.

Działania w obszarze orientacji i przygotowania zawodowego w Niemczech i w Polsce

W tym rozdziale szczegółowo omówiono środki orientacji zawodowej i przygotowania zawodowego. Celem niniejszej prezentacji jest wskazanie porównywalnych środków niemieckiego i polskiego prawa promocji pracy.

1. Środki orientacji zawodowej zgodnie z VV BVStO
Przepisy administracyjne dotyczące realizacji orientacji zawodowej i naukowej w szkołach w kraju związkowym Brandenburgia z dnia 8 listopada 2016 r. (VV BStO)⁸ przewidują szereg działań w zakresie orientacji zawodowej. Zostały one omówione bardziej szczegółowo poniżej.

7 Np. dla szkoły Oberschule Ulrich von Hutten we Frankfurcie nad Odrą (<http://huttenschule-frankfurt-o.de>).

8 Verwaltungsvorschriften zur Umsetzung der Berufs- und Studienorientierung an Schulen des Landes Brandenburg (VV Berufs- und Studienorientierung - VV BStO) vom 8. November 2016 (Abl. MBlS/16, [Nr. 31], S.452) (w j. niemieckim).

6 https://doradztwo.ore.edu.pl/wp-content/uploads/1.-WSDZ_szkola_podstawowa.pdf

a. Paszport wyboru zawodu (Pkt 9 VV BStO)

Paszport wyboru zawodu (Berufswahlpass) jest jednym z najważniejszych środków doradztwa zawodowego w Niemczech.

Paszport wyboru zawodu (zob. zdjęcie obok, www.berufswahlpass.de) jest bezpłatnym luźnym zbiorem dokumentów, w którym dokumentuje się udział uczniów w projektach i działaniach (praktyki, projekty klasowe, etapy nauki, kopie sprawozdań szkolnych i zaświadczeń o pisemnych zgłoszeniach). Zawiera również usługi oferowane przez szkołę i agencję zatrudnienia, takie jak osobiste doradztwo zawodowe. Paszport wyboru zawodu wspiera określenie profilu osobistego uczniów, jak również ich planowanie nauki i życia. To ostatnie przejawia się np. w kompilacji porad dotyczących znalezienia miejsca zamieszkania czy postępowania z pieniędzmi. Ponadto uczniowie poznają wskazówki, jak postępować z autorytetami. Jako ważny element planowania życia, zawarte są tam również porady dotyczące wyboru i zawierania ubezpieczeń. Skonstruowany w ten sposób paszport wyboru zawodu promuje szczególnie inicjatywę własną, odpowiedzialność za własne zachowanie i kompetencje w zakresie orientacji zawodowej oraz wspiera uczniów w indywidualnym planowaniu nauki. Dzięki przemyślanej układowi paszport pomaga ustrukturyzować oferty orientacji zawodowej. Z założenia ma wspierać samodzielną orientację zawodową uczniów w zakresie określenia ich mocnych stron i zainteresowań, rozwijania zdolności uczenia się oraz badania indywidualnej gotowości do działania aż do planowania i realizacji wstępnego kształcenia zawodowego. Jednocześnie służy dokumentowaniu i uczestniczeniu w projektach i działaniach istotnych w kontekście wyboru zawodu, np. w praktykach, projektach klasowych, a także w wolontariacie w szkole i poza nią⁹.

W Brandenburgii paszport wyboru zawodu jest obowiązkowy w klasach od 7 do 10¹⁰. Praca z paszportem może być jednak kontynuowana w wyższych klasach gimnazjalnych (klasy 11 i 12). Można go również wykorzystać na kursach nauki zawodu w Oberstufenzentrum.

Paszport jest indywidualnym narzędziem pracy ucznia. W momencie przekazania paszportu uczniowi staje się on jego własnością. Szkoła jest w związku z tym zobowiązana do zagwarantowania poufności danych

zawartych w paszporcie w czasie korzystania z niego w szkole.

b. Analiza potencjału (Pkt 10 VV BStO)

Analizy potencjału (Potenzialanalyse) to rodzaj samooceny i oceny dokonywanej przez innych, która identyfikuje umiejętności i predyspozycje zawodowe lub kompetencje interdyscyplinarne uczniów. Dlatego też jeśli szkoła zdecyduje się na przeprowadzenie jednej lub kilku analiz potencjału, pierwsza analiza potencjału odbywa się jeszcze przed pierwszą praktyką zakładową (VV BStO, pkt 10, ust. 1).

Analiza jest przeprowadzana opcjonalnie dla uczniów klasy 7 w średnich szkołach ogólnokształcących oraz w szkołach specjalnych dla uczniów o potrzebach edukacyjnych (deficytach) w zakresie nauki.

Analiza potencjału jest rozumiana jako kompas dla uporządkowanej, indywidualnej orientacji na karierę i studia i służy określeniu kompetencji osobistych, społecznych i metodologicznych młodzieży.

Jest to część inicjatywy edukacyjnej „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss” (pol. Ukończenie i połączenie - łańcuchy edukacyjne prowadzące do uzyskania dyplomu zawodowego), która jest realizowana na podstawie umowy z 2016 roku pomiędzy rządem federalnym, Federalną Agencją Pracy i krajem związkowym Brandenburgia.

Od 2018 roku w szkołach średnich we Frankfurcie nad Odrą przeprowadzono 782 analizy potencjału (dane ze strony kobra.net)¹¹.

c. Wizyty w przedsiębiorstwach i poznawanie przedsiębiorstw (Pkt 11 VV BStO)

Wizyty w przedsiębiorstwach i ich poznawanie to format opisany w VV BStO jako zajęcia edukacyjne (lekcje) w innym miejscu niż szkoła, w którym uczniowie uzyskują wgląd w struktury organizacyjne przedsiębiorstw i poznają różne obszary pracy, np. stanowiska, cykle produkcyjne itp. Poza znaczeniem dla orientacji zawodowej, ważne jest także to, że następuje poznanie firm i sektorów gospodarki. Ważne jest także, aby po przeprowadzeniu wycieczki do przedsiębiorstwa dokonać wspólnej ewaluacji i przeprowadzić rozmowy o zawodach, kwalifikacjach niezbędnych do ich wykonywania, sposobach ich zdobycia, znaczeniu dla gospodarki oraz tego, czy są to zawody przyszłościowe.

9 Informacje za: <https://berufswahlpass.de/berufswahlpass/allgemeine-informationen/> (w j. niemieckim).

10 Więcej informacji na temat paszportu wyboru zawodu: <https://berufswahlpass.de>

11 Więcej informacji (w języku niemieckim): <https://www.kobranet.de/projekte/projektstellepotenzialanalysebrandenburg/projekt-und-projektstelle.html>

Przepisy W BstO wskazują, że przeprowadzać wizyty w przedsiębiorstwach powinny być realizowane możliwie regularnie. Dotyczy to szczególnie szkół na poziomie podstawowym i gimnazjalnym, jak również szkół specjalnych ukierunkowanych na uczniów z deficytami w obszarze „uczenia się”.

d. Trening aplikacyjny (Pkt 12 W BStO)

W ramach treningu aplikacyjnego (Bewerbungstraining) uczniowie uczą się strategii udanego ubiegania się o miejsce pracy w sposób zorientowany na praktykę. Na szkoleniu uczniowie dowiadują się, co jest ważne podczas pisania podania o pracę i jakich błędów należy unikać. Trener sprawdza dokumenty aplikacyjne, takie jak list motywacyjny, CV czy okładka i daje wskazówki, jak je zoptymalizować. Ponadto przeprowadzane są symulacyjne rozmowy o pracę. Dzięki temu uczniowie są później mniej zestresowani w trakcie rzeczywistych rozmów, co znacząco zwiększa szanse na powodzenie.

Stosownie do przepisów w klasach 9-ych należy przeprowadzić co najmniej jeden trening aplikacyjny. W miarę możliwości szkolenia powinny być prowadzone we współpracy z partnerami zewnętrznymi, w szczególności z Federalną Agencją Pracy¹² W ramach Federalnej Agencji Pracy treningami zajmują się Centra Informacji Zawodowej (Berufsinformationszentrum).

e. Firmy uczniowskie (Pkt 13 W BStO)

Firmy prowadzone przez uczniów (Schülerfirmen) są projektami szkolnymi, które mają cele edukacyjne. Nie są zatem prawdziwymi przedsiębiorstwami gospodarczymi. Firmy prowadzone przez uczniów nie mogą także stanowić bezpośredniej konkurencji dla firm działających w gospodarce. Jednakże podobnie jak w prawdziwych firmach uczniowie prowadzą działalność handlową jako pracownicy lub kierownicy i podejmują decyzje gospodarcze w celu wprowadzenia na rynek swoich produktów, z których część sami wytwarzają, oraz świadczenie usług.

Jeśli firma uczniowska zostanie uznana za wydarzenie szkolne, otrzymuje określoną przestrzeń prawną do działania.

Prowadzenie firmy może być elementem lekcji lub zajęć fakultatywnych z przedmiotu W-A-T lub być realizowane jako samodzielny projekt szkolny. Zadaniem firm uczniowskiej jest planowanie, produkcja i sprzedaż stworzonych produktów jednocześnie lub również oferowanie usług. Dzięki prowadzeniu firmy

¹² Dalsze informacje: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/bewerbungstraining>

uczniowie mają dużą szansę na realizację własnych pomysłów gospodarczych. Podstawowym założeniem wprowadzenia firm uczniowskich jest wykorzystanie tego formatu jako środka orientacji zawodowej. Daje to oprócz wglądu w procesy gospodarcze także możliwość nabycia pewnych umiejętności i zdolności, a jednocześnie ich zastosowania w praktyce.

Wsparcie dla firm uczniowskich zapewniają państwowe agencje, jak np. w Brandenburgii kobra.net¹³. Agencja Obsługi Firm Uczniowskich (Servicestelle-Schülerfirmen) wspiera firmy we wszystkich typach szkół. Zapewnia doradztwo i wsparcie na miejscu od pierwszego pomysłu do udanej realizacji. Organizuje także bezpłatne szkolenia dla uczniów, nauczycieli i rodziców oraz aranżuje kontakty z partnerami z biznesu i nauki¹⁴.

f. Dzień przyszłości (Pkt 14 W BStO)

Ideą Dnia Przyszłości (Zukunftstag) jest możliwość bezpośredniego wypróbowania przez młodzież od klasy 7 zawodów zarówno na miejscu w firmie jak i cyfrowo oraz odkrycie swojego wymarzonego zawodu – całkowicie niezależnie od przestarzałych stereotypów dotyczących ról. Celem Dnia Przyszłości jest pokazanie młodym ludziom nowych perspektyw wyboru zawodu, zwłaszcza różnorodność ofert praktyk i studiów w Brandenburgii. W tym celu przedsiębiorstwa, zakłady rzemieślnicze, uniwersytety i inne instytucje otwierają na jeden dzień swoje drzwi dla młodzieży, która jest zainteresowana danym miejscem. Uczniowie mogą brać udział w Dniu Przyszłości jako w wydarzeniu szkolnym albo indywidualnie. Każda szkoła bowiem sama decyduje, czy i w jaki sposób będzie uczestniczyć w Dniu Przyszłości. Jeżeli Dzień Przyszłości jest organizowany przez szkołę, stanowi wydarzenie o charakterze szkolnym i tym samym uczniów biorą w nim udział pod organizacyjną odpowiedzialnością i ogólnym nadzorem szkoły. Jeśli Dzień Przyszłości nie jest organizowany jako wydarzenie szkolne, uczniowie mogą wystąpić indywidualnie do danej szkoły o zwolnienie z lekcji z uwagi na udział w Dniu Przyszłości. Przepisy W BStO wskazują, że uczniom należy umożliwić udział w Dniu Przyszłości.

W Brandenburgii Dzień Przyszłości jest organizowany corocznie¹⁵. Wydarzenie to jest finansowane przez

¹³ Zob.: <http://www.servicestelle-schuelerfirmen.de> (w j. niemieckim)

¹⁴ Servicestelle-Schülerfirmen: <https://www.kobranet.de/themen/schuelerfirmen/schuelerfirmen/thema-angebote.html> (w j. niemieckim)

¹⁵ Informacje o kolejnych edycjach: <https://zukunftstagbrandenburg.de>

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Energii ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Kraju Związkowego Brandenburgia.

g. Uczniowskie praktyki zakładowe (Pkt 15 - 19 W BStO)

Dwutygodniowa (z reguły) praktyka zawodowa jest obowiązkowa w 9 klasie i jest jednym z najważniejszych instrumentów orientacji zawodowej. Praktyka odbywa się w czasie obowiązkowych lekcji przedmiotu W-A-T i stanowi czasowe odstępstwo od tygodniowego planu lekcji zgodnie z rozporządzeniem kształceniu w liceach i rozporządzeniem o kształceniu specjalnym. W praktykach z reguły biorą udział wszyscy uczniowie danej klasy i w tym samym czasie. Uczniowie, którzy nie biorą udziału w praktykach zawodowych z ważnych powodów pedagogicznych lub innych ważnych powodów, zazwyczaj uczestniczą w zajęciach w innej grupie klasowej.

Praktyka trwa co najmniej dwa i maksymalnie trzy tygodnie.

Praktyki odbywają się poza szkołą – w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych i prywatnych. Możliwe jest odbywanie praktyk w przedsiębiorstwach przemysłowych, handlowych, transportowych, rolniczych, usługowych i komunalnych, w zakładach rzemieślniczych oraz w instytucjach publicznych i społecznych. Praktyka służy poszerzeniu wiedzy uczniów na temat świata pracy i świata pracy. W ramach praktyki uczniowie poznają procesy operacyjne i mogą nabyć orientacji o danym sektorze zawodów. Daje więc uczniom możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń w świecie pracy i skonkretyzowania swoich pomysłów na rozwój zawodowy. Podczas praktyki uczniowie powinni zdobyć konkretne doświadczenie w różnych dziedzinach pracy w miejscu, w którym odbywają się praktyki. Obejmuje to również wizyty w miejscach pracy, w których nie są bezpośrednio zatrudnieni.

Z reguły uczniowie samodzielnie wybierają miejsca odbywania praktyk. Szkoła podpisuje w miejscu odbywania praktyki stosowne porozumienie, którego wzór został określony w załączniku do BStO (załącznik nr 1).

Praktyka uczniowska nie jest formą stażu zawodowego ani stosunku pracy. Uczniowie nie mogą być wykorzystywani jako osoby zastępujące innych pracowników. Za pracę wykonywaną podczas praktyk nie przyznaje się wynagrodzenia.

Na realizację praktyk składa się co najmniej dokumen-

tacja pisemna lub prezentacja. Może też zawierać część praktyczną. Praktyka należy ewaluować na zajęciach W-A-T. Należy do tego wykorzystać tool w postaci paszportu wyboru zawodu (zob. wyżej). Ocena kompetencji uczniów dokonana przez pracowników z miejsca odbywania praktyk, jak również przedstawienie wyników praktyk, w szczególności w formie raportów lub prezentacji, mają być uwzględniane jako osiągnięcia cząstkowe w ramach oceny z przedmiotu W-A-T.

W obszarze przygranicznym szczególne znaczenie ma odbywanie praktyk za granicą. Zgodnie z pkt 19 BStO na odbycie praktyki w innym kraju związkowym lub za granicą zgoda może zostać udzielona w wyjątkowych przypadkach. Decyzję w tej sprawie podejmuje dyrekcja szkoły na wniosek rodziców. Wyrażenie zgody jest możliwe tylko wtedy, gdy zagwarantowana jest zgodność z przepisami W BStO dotyczącymi praktyk (pkt 15 -18 W BStO).

Obszerne kompendium informacji o praktykach uczniowskich zostało opublikowane na stronach Bildungsserver Berlin-Brandenburg¹⁶.

h. Nauka przez praktykę (Pkt 20 – 23 W BStO)

W tym wypadku (Praxislernen)¹⁷ chodzi o powiązanie lekcji w szkole z zajęciami praktycznymi dla uczniów klas 7 - 10 i w szkołach specjalnych dla uczniów z deficytami w obszarze nauki.

Istotą tego środka orientacji zawodowej jest powiązane treści dydaktycznych z doświadczeniami praktycznymi poprzez stawianie uczniom konkretnych i indywidualnych zadań edukacyjnych z różnych przedmiotów, które są związane z odbytymi praktykami. Najlepiej, jeśli są one opracowane przez szkołę w sposób interdyscyplinarny i specyficzny dla danego zawodu, a uczniowie pracują nad nimi zarówno na lekcjach praktycznej nauki zawodu w szkole, jako praca domowa w domu, jak i - w miarę możliwości - podczas pobytu w firmach lub innych instytucjach. Chodzi więc o praktyczne zastosowanie wiedzy zdobytej teoretycznie poprzez praktykę przez wykonywanie zintegrowanych programowo, interdyscyplinarnych zadań edukacyjnych, odpowiadających wymaganiom danego kierunku kształcenia, którego celem jest – podobnie jak wszystkich działań BStO – wspieranie rozwoju umiejętności wyboru zawodu. Szczególną

16 https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/themen/berufs-_und_studienorientierung/BO_News_2012_2020/Schuelerpraktikum_WEB.pdf

17 Dalsze informacje: <https://www.praxislernen.de> (w j. niemieckim).

cechą tego formatu kształcenia jest ściśle powiązanie nauki w szkole i nauki w zawodzie. To zazębianie się jest zapewnione przez ciągłe przygotowanie, wspieranie i śledzenie przez szkołę uczenia się na praktykach zawodowych. Doświadczenie pokazuje, że taki format może zwiększyć motywację uczniów do nauki. Dostrzeżenie znaczenia szkolnych treści nauczania i doświadczenie poczucia osiągnięć w pracy praktycznej, a także wielostronna orientacja w różnych dziedzinach zawodowych może prowadzić do tego, że uczniowie odkrywają w sobie nowe umiejętności i zainteresowania oraz chcą je rozwijać¹⁸.

Nauka przez praktykę odbywa się w szczególności poza szkołą w miejscu nauki w przedsiębiorstwach i instytucjach prywatnych oraz publicznych. Nauka może odbywać się również w tzw. międzyzakładowych centrach kształcenia zawodowego (np. ÜAZ¹⁹) oraz w podobnych im instytucjach. Uczniowie nie mają prawa do określonego miejsca praktycznej nauki zawodu. Wprowadzenie nauki przez praktykę jako środka orientacji zawodowej jest dla szkół fakultatywne. O wprowadzeniu tego formatu decyduje rada pedagogiczna po wysłuchaniu opinii rady rodziców.

Należy starać się, aby w zajęciach brali udział wszyscy uczniowie danej klasy. Uczniowie, którzy nie biorą udziału w zajęciach z ważnych powodów pedagogicznych lub innych ważnych powodów, zazwyczaj uczestniczą w zajęciach w innej klasie. Nauka w praktyce może odbywać się w jednym lub kilku regularnie zaplanowanych dniach praktycznych lub w jednym lub kilku blokach dydaktycznych.

Jest to też różnica w stosunku do praktyk uczniowskich, opisanych powyżej. Nauka przez praktykę powinna być rozłożona na okres co najmniej 25 dni w ciągu dwóch semestrów szkolnych (optymalnie: drugi semestr w klasie 8 i pierwszy semestr w klasie 9). Jest też zakotwiczony jako lekcja międzyprzedmiotowa, a nie wyłącznie w ramach lekcji W-A-T. W trakcie nauki przez praktykę łączone są różne przedmioty są łączone i stosowane są inne rytmy czasowe, takie jak regularne dni nauki przez praktykę lub zblokowanie zajęć w jeden lub więcej bloków.

i. Kurs dotyczący orientacji zawodowej i wyboru kierunku studiów

Od roku szkolnego 2012/2013 szkoły w Brandenburgii z tzw. wyższym poziomem gimnazjalnym mogą ofe-

rować uczniom kursy (seminaria) dotyczące studiów i orientacji zawodowej.

Kurs dotyczący orientacji zawodowej i wyboru kierunku studiów jest uzupełnieniem oferty kursów dla tego poziomu kształcenia, jako przedmiot do wyboru. W kraju związkowym Brandenburgia, jako obowiązkowy kurs należy zaliczyć język niemiecki, matematykę, język obcy, przedmiot przyrodniczy i właśnie przedmiot do wyboru, którym od roku szkolnego 2012/2013 może być orientacja zawodowa.

W ramach tego kursu w czasie lekcji uczniowie zdobywają praktyczne doświadczenia poprzez współpracę z partnerami pozaszkolnymi. Wyższy poziom gimnazjalny w Brandenburgii oferuje uczniom możliwość intensywnego zajęcia się własną przyszłością zawodową w ciągu czterech semestrów i zdobycia wiedzy niezbędnej do odpowiedzialnego wyboru studiów i zawodu. W ramach pracy projektowej we współpracy z partnerami ze wszystkich obszarów świata pracy, wspiera się przede wszystkim osobiste i społeczne umiejętności młodych dorosłych²⁰. Merytorycznie kurs koncentruje się na nabyciu wszechstronnych kompetencji w zakresie wyboru studiów i zawodu oraz radzenia sobie z wymaganiami świata zawodowego. Oprócz nabycia kompetencji przedmiotowych, głównym celem jest wspieranie samokompetencji i kompetencji społecznych uczniów²¹.

W czasie kursu uczniowie przechodzą przez indywidualny proces nauki i orientacji zawodowej. Temu procesowi towarzyszą im nauczyciele. Uczniowie pracują nad większym projektem, który charakteryzuje się koniecznością nawiązania kontaktów z partnerami spoza szkoły (np. uczelniami, firmami, urzędami czy instytucjami kultury). W ten sposób uczniowie nabywają wiedzę, postawy i kompetencje umożliwiające im suwerenne i odpowiedzialne dokonanie wyboru kierunku studiów i zawodu. Jednocześnie poznają wymagania stawiane przez szkolnictwo wyższe i świat zawodowy. Dzięki temu uczniowie mogą również ustrukturyzować sobie wiedzę zdobywaną w czasie jednorazowych wydarzeń jak spotkania informacyjne na uniwersytetach na temat studiów, targi edukacji zawodowej, wizyty w przedsiębiorstwach, wizyty informacyjne przedstawicieli zawodów w szkołach, wizyty w urzędach pracy itp.

Kurs trwa cztery semestry.

18 <https://www.praxislernen.de/faq/> (w j. niemieckim)

19 We Frankfurcie Überbetriebliches Ausbildungszentrum Bauwirtschaft Frankfurt (Oder) (<https://www.bfw-bb.de>).

20 LISUM, Der Seminarkurs in der gymnasialen Oberstufe (Brandenburg), 2012, s. 9 (w j. niemieckim).

21 LISUM, Der Seminarkurs in der gymnasialen Oberstufe (Brandenburg), 2012, s. 26 i nast. (w j. niemieckim).

j. Kalendarz ucznia „Główka pracuje“

Zabawny format orientacji zawodowej dla 9 klasy w formie kalendarza uczniowskiego z przydatnymi wskazówkami i sugestiami dotyczącymi wyboru kariery i studiów. Kalendarz zawiera wiele informacji ważnych dla uczniów (kalendarium roku szkolnego, święta typowe i nietypowe), ciekawostki oraz opisy zawodów. Ponadto zawiera przydatne wskazówki i sugestie dotyczące wyboru zawodu i kierunku studiów, prezentuje ścieżki kształcenia i zawody oraz możliwości studiowania w Brandenburgii. Wszyscy uczniowie 9 klasy otrzymują kalendarz bezpłatnie na początku nowego roku szkolnego.

Kalendarz jest finansowany przez Brandenburgię²²

2. Środki przygotowania zawodowego wg SGB III Środki przygotowania zawodowego (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, BvB) to różne usługi wspierające oferowane przez Federalną Agencję Zatrudnienia w celu ukierunkowania zawodowego lub podniesienia kwalifikacji zawodowych. BvB to jedna z kilku ofert przygotowania zawodowego w systemie przygotowania zawodowego dla młodzieży bez wystarczających kwalifikacji.

a. Uwagi ogólne

Zgodnie z § 51 ust. 1 SGB III działania w zakresie przygotowania zawodowego służą przygotowaniu młodzieży do podjęcia kształcenia zawodowego lub, jeśli podjęcie kształcenia zawodowego nie jest możliwe z przyczyn związanych z jej osobą, ułatwieniu jej integracji zawodowej. Grupą docelową działań w zakresie kształcenia przedzawodowego jest zatem młodzież bez wykształcenia zawodowego, która wypełniła obowiązek szkolny w pełnym wymiarze godzin i z reguły nie przekroczyła 25 roku życia (§ 52 SGB III).

Działania w zakresie szkolenia przedzawodowego są częścią szkolenia oferowanego przez Federalną Agencję Zatrudnienia, które ma na celu wspieranie wyboru zawodu, szkolenia lub reintegracji na rynku pracy i jest zróżnicowane w zależności od indywidualnych potrzeb osoby otrzymującej wsparcie. Celem jest podniesienie umiejętności danej osoby lub nadrobienie kwalifikacji wymaganych do ukończenia szkoły (np. ukończenie szkoły ponadpodstawowej, uzyskanie matury itp.). W związku z tym są one również określane jako środki kwalifikacyjne.

Instytucjami realizującymi takie działania w imieniu

Federalnej Agencji Pracy są regionalne lub ponadregionalne, komercyjne, prywatne, niekomercyjne i publiczne placówki oświatowe oraz stowarzyszenia społeczne.

Środek ten ma na celu przede wszystkim przygotowanie i integrację zawodową młodzieży bez wstępnego szkolenia zawodowego, która ukończyła obowiązkową naukę w pełnym wymiarze godzin i zasadniczo nie osiągnęła jeszcze wieku 25 lat. Ponadto uczestnicy BvB, którzy nie ukończyli szkolenia zawodowego, muszą to zrobić, ponieważ nie posiadają niezbędnej dojrzałości niezbędnej dla zamknięcia edukacji lub predyspozycji zawodowych albo osobisty profil kandydata nie odpowiada wymogom rynku edukacyjnego. BvB nie są jednak oferowane osobom, które potrzebują środków stabilizacyjnych wyższego szczebla, ponieważ ich motywacja, brak kluczowych kwalifikacji lub umiejętności społecznych budzą uzasadnione wątpliwości, czy będą regularnie uczestniczyli w tych środkach.

b. Koszty

Uczestnik nie ponosi żadnych kosztów w związku z uczestnictwem w działaniach BvB, w tym kosztów podróży. Poniesione wydatki są w całości pokrywane przez Federalną Agencję Zatrudnienia. Uczestnicy nie otrzymują jednak żadnych pieniędzy w formie wynagrodzenia za realizację działania dotyczącego kształcenia z zakresu przygotowania zawodowego. Większość młodych ludzi ma jednak prawo do pomocy w nauce zawodu lub zasiłku szkoleniowego.

c. Procedura i czas trwania BvB

BvB podzielone są na różne fazy.

Czas trwania BvB zależy od indywidualnych potrzeb i kwalifikacji uczestnika. Z reguły działanie w ramach BvB trwa do jednego roku.

(1) analiza predyspozycji

Przed udziałem w przygotowaniu zawodowym na poziomie podstawowym należy przeprowadzić analizę predyspozycji w celu realistycznej oceny indywidualnych mocnych i słabych stron kandydata na tle wymagań zawodowych. W analizie predyspozycji należy przede wszystkim opracować przyczyny utrudniające integrację zawodową. Indywidualne mocne i słabe strony młodego człowieka zostaną realistycznie ocenione na tle wymagań zawodowych. Analiza predyspozycji powinna zostać zakończona w ciągu czterech tygodni.

²² Dalsze informacje: <https://mbjs.brandenburg.de/bildung/uebergang-schule-beruf/berufs-und-studienorientierung/schulplaner-kopfstuetze.html> (w j. niemieckim)

| | |
|---------------|---|
| 19 Montag | SEITE |
| 20 Dienstag | SEITE |
| 21 Mittwoch | SEITE Internationaler Tag des Primates (IYC) |
| 22 Donnerstag | SEITE Welttag des Meeres |
| 23 Freitag | SEITE Herbstbeginn |

Zitat: Ist unheimlich, bevor es ein Schickal


24 Samstag
Tag der Raumfahrt

25 Sonntag
Tag der Kunst für Kinder
Schulferien


Meine Highlights der Woche:

- 1.
- 2.
- 3.

Meine Woche in einem Satz:



Wusstest du schon, dass Hunde drei Augenlider haben?




**Tiermedizinischer Fachangestellter/
Tiermedizinische Fachangestellte**


Ausbildung . 3 Jahre

Operationen vorbereiten, bei der Abrechnung helfen, Termine koordinieren, Übernachtungsgäste pflegen – als tiermedizinischer Fachangestellter oder tiermedizinische Fachangestellte bist du in der Tierarztpraxis unverzichtbar. So schnell bringt dich nichts aus der Fassung: Beim Anblick von Blut, Spritzen und Verletzungen behältst du die Nerven und beruhigst sogar die Vierbeiner und ihre Besitzer und Besitzerinnen. Wenn du diesen Weg einschlagen willst, überlege dir, mit welchen Tieren du arbeiten möchtest. Die Ausbildung ist dual: Die Theorie lernst du in der Berufsschule, die Praxis im Betrieb. Bist du ein Katzen- und Hundefan? Dann ist eine Kleintierpraxis ideal. Du liebst Pferde? Schau, ob eine Pferdeklīnik infrage kommt.

- aktiv
- Einzel-Player
- Team-Player
- kommunikativ
- Hello! Fremdsprachenkenntnisse
- digital
- handwerklich
- analytisch
- kreativ



Wusstest du schon, dass Hunde drei Augenlider haben?



**Tiermedizinischer Fachangestellter/
Tiermedizinische Fachangestellte**

Ausbildung . 3 Jahre

Operationen vorbereiten, bei der Abrechnung helfen, Termine koordinieren, Übernachtungsgäste pflegen – als tiermedizinischer Fachangestellter oder tiermedizinische Fachangestellte bist du in der Tierarztpraxis unverzichtbar. So schnell bringt dich nichts aus der Fassung: Beim Anblick von Blut, Spritzen und Verletzungen behältst du die Nerven und beruhigst sogar die Vierbeiner und ihre Besitzer und Besitzerinnen. Wenn du diesen Weg einschlagen willst, überlege dir, mit welchen Tieren du arbeiten möchtest. Die Ausbildung ist dual: Die Theorie lernst du in der Berufsschule, die Praxis im Betrieb. Bist du ein Katzen- und Hundefan? Dann ist eine Kleintierpraxis ideal. Du liebst Pferde? Schau, ob eine Pferdeklīnik infrage kommt.

- aktiv
- Einzel-Player
- Team-Player
- kommunikativ
- Hello! Fremdsprachenkenntnisse
- digital
- handwerklich
- analytisch
- kreativ

(2) etap podstawowy

Po analizie predyspozycji kandydat zostaje dopuszczony do poziomu podstawowego. W poziomie podstawowym:

- 1) prowadzone są działania z zakresu orientacji zawodowej,
- 2) nabywa się kwalifikacje związane z zawodem,
- 3) należy realizować oferty ponaddiscyplinarne (dojrzałość edukacyjna i zdatność zawodowa). Na etapie podstawowym odbywają się również badania z zakresu medycyny pracy i psychologii. Na zakończenie analizy predyspozycji przygotowany jest zawodowy i społeczno-pedagogiczny raport okresowy, który uzupełniany jest o opinię z zakresu medycyny pracy

kluczowych oraz pogłębianiu wiedzy i umiejętności specyficznych dla danego przedmiotu. Podstawowe umiejętności budowane są zazwyczaj etapami. Dla skuteczności działania ważne jest, aby te podstawowe umiejętności były zweryfikowane zarówno teoretycznie (uczęszczanie do placówki oświatowej), jak i praktycznie (w odpowiednim przedsiębiorstwie). W związku z tym ogromne znaczenie mają tutaj działania służące przybliżeniu młodych ludzi do praktyki. Praktyki w przedsiębiorstwie służą nabywaniu i utrwalaniu dodatkowych, pozapredmiotowych umiejętności osobistych i społecznych, które mają kluczowe znaczenie dla udanego życia zawodowego. Etap wsparcia nie powinien trwać dłużej niż pięć miesięcy.



i psychologii oraz zawiera zróżnicowane zalecenia zawodowe. Częścią etapu podstawowego jest cztero- do sześciotygodniowa, zorientowana na zdobycie praktycznych umiejętności, praktyka w zewnętrznej firmie.

Jeśli uczestnicy wybiorą zawód i posiadają niezbędne umiejętności i zdolności osobiste, działania BvB zostają zakończone i młody człowiek kończy udział w realizacji środka działania.

(3) etap wsparcia

W przeciwnym razie młody człowiek ma być dopuszczony do etapu wsparcia, w którym działania z poziomu podstawowego odbywają się w sposób bardziej dogłębny. Młoda osoba lub osoby nabywają podstawowe umiejętności zawodowe w zawodach, do których mogą się nadawać zgodnie z analizą predyspozycji. Polega to na promowaniu kompetencji

(4) etap kwalifikacji przejściowej

Jeśli dokonano wyboru zawodu na podstawie wystarczającej edukacji lub predyspozycji zawodowych, ale nie podjęto kształcenia lub nie znaleziono pracy, może nastąpić etap kwalifikacji przejściowej. W porównaniu z poprzednimi poziomami jest to bardziej kompleksowy kurs umiejętności zawodowych. Celem jest zwiększenie szans młodego człowieka na rynku edukacyjnym lub rynku pracy. Również tutaj promowane są szczególnie umiejętności interpersonalne, np. poprzez próbne staże w firmie.

Faza ta kończy się przejściem do etapu edukacji lub zatrudnienia na wykwalifikowanym poziomie.

Finansowanie udziału osób niepełnosprawnych w w/w działaniach odbywa się na podstawie §§ 112 i nast. SGB III.

3. Wnioski

Z niniejszego rozdziału wynika, że Brandenburgia oferuje uczniom w szkołach, a także innym młodym osobom, które mają problem z odnalezieniem swojej drogi rozwoju zawodowego, wiele możliwości i szerokie wsparcie. Szczególnie bogaty jest wachlarz ofert w szkołach, opisany bliżej w VV BStO. Również pomoc dla młodych osób, w ramach tzw. środków przygotowania zawodowego wg § 51 SGB III jest kompleksowa i dopasowana do stopnia trudności.

W kolejnym rozdziale zostaną zatem przedstawione środki polskiego systemu wsparcia zawodowego, które zdaniem autorów, zakładają podobny cel - udaną integrację danej osoby na rynku pracy. Sukces w tym wymiarze nie tylko pozytywnie wpływa na los tej osoby ale oddziałuje w korzystny sposób na całe społeczeństwo.

Środki przygotowania zawodowego według prawa polskiego

W niniejszym rozdziale zostanie zbadane, które działania w polskim prawie można porównać z działaniami w zakresie kształcenia przygotowującego do zawodu, czyli ze środkami BvB.

Należy zatem zbadać, czy polski system prawny również oferuje wsparcie w zakresie orientacji zawodowej lub kwalifikacji zawodowych dla osób, które ukończyły pełnowymiarową edukację obowiązkową i mają z reguły nie więcej niż 25 lat.

W tym kontekście należy wskazać jeszcze na „przygotowanie zawodowe dorosłych”. Jest to narzędzie aktywizacji, które - zgodnie z art. 53a i nast. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - ma formę praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych nie pozostających w stosunku pracy z pracodawcą, według programu opracowanego przez pracodawcę lub instytucję szkoleniową we współpracy z pracodawcą, obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej i zakończonego egzaminem. W przeciwieństwie do środków BvB są one przeznaczone dla osób poszukujących pracy bez ograniczeń wiekowych.

1. Praktyczna nauka zawodu dla dorosłych

Działanie to daje osobom poszukującym pracy możliwość zdobycia świadectwa zawodowego lub tytułu czeladnika. Trwa on od 6 do 12 miesięcy. Program, na którym opiera się praktyczna nauka zawodu, musi

uwzględniać w szczególności wymagania zawarte w ramowym planie nauczania dla kształcenia zawodowego lub standardy wymagań, na których opiera się egzamin czeladniczy. Kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe lub egzaminem czeladniczym przeprowadzanym przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych zgodnie z przepisami o egzaminach czeladniczych i mistrzowskich.

2. Szkolenia zawodowe dla dorosłych

Format ten umożliwi zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub nabycie umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych odpowiadających zawodowi wymienionemu w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Trwa on od trzech do sześciu miesięcy i kończy się egzaminem, po którym można również potwierdzić kwalifikacje zawodowe, jeśli dotyczy.

3. Środki na rzecz pracowników młodocianych

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie ma jeszcze 18 lat (art. 190 § 2 KP). Co do zasady, osoby te nie mogą być zatrudnione. Wyjątek stanowią osoby, które ukończyły co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że dana praca nie zagraża ich zdrowiu. Szkolenie zawodowe może przybierać dwie formy: nauki zawodu lub przyuczenie do zawodu.

a. nauka zawodu

Kształcenie zawodowe ma na celu przygotowanie młodego człowieka do pracy w zawodzie pracownika wykwalifikowanego lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy zgodnie z odrębnymi przepisami oraz kształcenie teoretyczne. Okres edukacji wynosi 36 miesięcy. Szkolenie zawodowe kończy się egzaminem. Po zdaniu egzaminu młodociany pracownik otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w danym zawodzie.

b. przyuczenie do zawodu

Przyuczenie do zawodu może trwać od 3 do 6 miesięcy, przy czym młodzież uczestnicząca w OHP może być zatrudniona nawet przez 22 miesiące, do czasu ukończenia szkoły podstawowej. Zasady odbywania praktyk zawodowych ustala pracodawca.

c. wykonywanie prac lekkich

Młodociany pracownik bez kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu nauki zawodu. W innych celach pracownik młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę wyłącznie w celu wykonywania prac lekkich, które nie stwarzają

zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego oraz nie uniemożliwiają realizacji obowiązku szkolnego.

4. Ochotniczy Hufiec Pracy (OHP)

OHP²³ są państwowymi ośrodkami promocji zawodowej dla młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji społecznej. Podejmują zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży w wieku od 15 do 25 lat. Ponadto podejmują zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży defaworyzowanej.

Adresatami działań OHP są:

- młodzież w wieku 15-17 lat ze środowisk defaworyzowanych pod względem edukacyjnym, która nie ukończyła obowiązku szkolnego lub ma problemy z uzyskaniem kwalifikacji szkolnych i musi zdobyć kwalifikacje zawodowe;
- osoby w wieku od 18 do 25 lat, w tym osoby poszukujące pracy, osoby chcące się przekwalifikować, bezrobotni, absolwenci szkół i studenci.

Ta pierwsza grupa może kontynuować kształcenie ogólne i zdobywać kwalifikacje zawodowe w OHP. Kształcenie ogólne jest skierowane do osób w wieku od 15 do 18 lat, które z różnych powodów chcą połączyć obowiązek szkolny lub szkolenie z pracą zarobkową. W zależności od wieku i poziomu edukacji, kształcenie ogólne odbywa się w:

- szkoły podstawowe dla dorosłych (rok 7 i 8),
- szkoły podstawowe z praktykami zawodowymi (7 i 8 klasa),
- szkoły branżowe I stopnia lub
- na kursach w ramach kształcenia zawodowego.

Uczestnicy są kierowani do szkoły, w której mogą ukończyć lub kontynuować kształcenie ogólne w momencie rozpoczęcia udziału w świadczeniu OHP.

Doradca zawodowy pomaga młodym ludziom - po zbadaniu ich umiejętności zawodowych - w wyborze zawodu. Poradnictwo zawodowe obejmuje następujące usługi:

- indywidualne doradztwo zawodowe,
- doradztwo zawodowe dla grup młodych uczestników projektu,
- zapewnienie indywidualnej informacji zawodowej,
- zapewnienie informacji zawodowej dla grup młodych uczestników,
- doradztwo zawodowe na odległość (telefonicznie lub online).

Doradcy zawodowi w pracy z uczestnikami stosują wystandaryzowane metody i techniki, takie jak Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Narzędzie do badania kompetencji czy Indywidualny Projekt Karier - Portfolio dla młodzieży²⁴. Dla uczestników opracowany jest indywidualny plan wsparcia na cały okres uczestnictwa w projekcie i później.

OHP organizują naukę w specyficznych formach nauczania, które jednocześnie umożliwiają przygotowanie zawodowe.

Postępowanie rekrutacyjne rozpoczyna się od indywidualnego wniosku kandydata lub na podstawie wniosku lub sprawozdania złożonego przez pedagoga szkolnego, poradnię psychologiczno-pedagogiczną, rodziców lub opiekunów, pracownika socjalnego, policję lub sąd. Przyjęcie następuje po zdiagnozowaniu potrzeb kandydata i przeprowadzeniu rozmowy z kandydatem i jego rodzicami lub opiekunami. Informacje pozyskiwane są również od instytucji współpracujących z OHP.

Po przyjęciu uczestnik kierowany jest do szkoły, w której ukończy lub będzie kontynuował edukację ogólną. Doradca zawodowy pomaga uczestnikowi w wyborze zawodu. Następnie uczestnik otrzymuje umowę o pracę i jest zatrudniony według zasad dotyczących pracownika młodocianego w celu odbycia szkolenia zawodowego. Uczestnicy są szkoleni w ponad 60 zawodach. Szkolenia odbywają się we własnych pracowniach szkoleniowych OHP. W razie potrzeby szkolenia mogą odbywać się również w firmach i zakładach rzemieślniczych. Zatrudnienie i przygotowanie zawodowe uczestników OHP odbywa się na podstawie indywidualnych umów o pracę zgodnie z przepisami dotyczącymi pracowników młodocianych. Pracodawca zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego może otrzymać z Funduszu Pracy refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników.

Udział w działaniach realizowanych w ramach OHP jest bezpłatny. Wszystkie osoby znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej otrzymują bezpłatne zakwaterowanie, wyżywienie oraz całonocne wsparcie wychowawcze podczas pobytu w jednostkach stacjonarnych OHP.

OHP realizują również działania wychowawcze. Działania wychowawcze polegają na działaniach z zakresu profilaktyki społecznej oraz socjalizacji w zakresie kultury, edukacji, sportu i rekreacji. Są one podejmowane

²⁴ Źródło: <https://www.ohp.pl/rozwoj-zawodowy/doradztwo-zawodowe>

w celu prowadzenia samodzielnego życia, pełnienia ról społecznych i nabywania umiejętności umożliwiających funkcjonowanie w świecie pracy.

Inne usługi świadczone przez OHP na rzecz młodzieży, oprócz wspomnianego już pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, obejmują organizację szkoleń zawodowych oraz realizację działań z zakresu promocji zatrudnienia. Wiele działań realizują Młodzieżowe Biura Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz Młodzieżowe Centra Kariery. Działają również Punkt Informacyjno-Doradczy, który świadczy usługi dla młodzieży, jej opiekunów, pracodawców i wszystkich zainteresowanych działalnością OHP.

Dzięki środkom zewnętrznym, w tym Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży, OHP organizują międzynarodowe spotkania młodzieży, a także staże i praktyki zawodowe. Działania te są ważnymi czynnikami edukacyjnymi w promowaniu postaw prospołecznych i obywatelskich oraz otwartości i tolerancji wśród młodych ludzi.

5. Wnioski pośrednie

Z przeprowadzonej analizy wynika, że oba systemy przewidują liczne działania mające na celu orientację i przygotowanie zawodowe. W Niemczech (w tym przypadku w Brandenburgii) w szkołach realizowanych jest wiele projektów orientacji zawodowej, które służą przekazywaniu wiedzy na temat kształcenia zawodowego i edukacji w szkołach wyższych. W Polsce orientacja zawodowa odbywa się również w szkołach podstawowych, ale w mniejszym stopniu. Można przypuszczać, że wynika to z faktu, że w Polsce ścieżki edukacyjne są bardziej sterowalne - po 8-klasowej szkole podstawowej dalsza edukacja jest możliwa albo w liceach ogólnokształcących (~ porównywalnych do brandenburskich gimnazjów), w technikach lub w szkołach branżowych. Przechodzenie pomiędzy poszczególnymi „ścieżkami edukacyjnymi” jest rzadkie. Z kolei wskaźnik rezygnacji ze szkoły w Brandenburgii wyniósł w 2018 roku 7%²⁵ W tym samym roku 32,6% uczniów szkół zawodowych przedwcześnie rozwiązało umowy szkoleniowe.

W obu krajach - Brandenburgii i Polsce - istnieje jednak pewna liczba młodych ludzi, którzy ze względu na deficyty społeczne i środowiskowe wymagają wyrównania warunków startu do wejścia w życie zawodowe. Dla tych osób przeznaczone są przede wszystkim

środki przygotowania zawodowego zgodnie z §§ 51 i nast. SGB III oraz polskie OHP. Te dwa środki mają na celu zdobycie kwalifikacji zawodowych przez młodych ludzi, stworzenie warunków do określenia osobistych umiejętności i preferencji, a tym samym odpowiednich zawodów, oraz wspieranie integracji społecznej tych osób. To prawda, że BvB i OHP nie są w 100% takie same. Pełnią one jednak porównywalne funkcje w całkiem odmiennych systemach państwowych i służą rozwojowi zawodowemu osób, które zsunęły się ze ścieżki edukacyjnej. Rozwój zawodowy to proces, którego celem jest wspieranie młodego człowieka w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych, planowaniu kariery zawodowej oraz uzyskaniu i utrzymaniu pracy.

W kolejnych rozdziałach zostanie zatem przeanalizowane, czy idea karuzeli zawodów, która jest przedmiotem projektu, może zostać wpasowana w zidentyfikowane powyżej ramy po obu stronach i wdrożona. Rozpocznijemy od przedstawienia projektów orientacji i przygotowania zawodowego, które zostały już zrealizowane na polsko-niemieckim pograniczu.

Włączenie „Karuzeli zawodów” do katalogu środków transgranicznych

Z pomysłów przedstawionych w rozdziale VI wynika, że środki wspierające rozwój zawodowy, które są skierowane do młodzieży, są realizowane w obu krajach. W rozdziale VII wykazano natomiast, że wiele działań może być realizowanych w ujęciu transgranicznym. W tej części zostanie zbadane zatem, czy „Karuzela zawodów” w rozumieniu obecnego projektu Interreg należy również do nadających się do realizacji działań transgranicznych.

1. Działania w ramach projektu „Karuzela zawodów” „Projekt Karuzela zawodów ma na celu przede wszystkim wsparcie młodych ludzi w wyborze zawodu, w szczególności poprzez informowanie ich o przesłankach i warunkach wykonywania zawodu, a także o własnych cechach i umiejętnościach. Podczas wakacji w Polsce i w Niemczech uczniowie będą mieli szansę na bezpośredni kontakt z niektórymi zawodami (zwłaszcza zawodami w rzemiośle).”³⁵

Projekt ma przyczynić się do opracowania wspólnej koncepcji dalszego kształcenia, a tym samym do zaspokojenia potrzeb transgranicznego rynku pracy.

²⁵ MOZ (<https://www.moz.de/nachrichten/brandenburg/bildung-raetselraten-um-zahl-der-schulschwaenger-in-brandenburg-49289844.html>) – w języku niemieckim

Projekt ma na celu stworzenie transgranicznego modelu wsparcia zawodowego charakteryzującego się następującymi krokami i działaniami:

i przy maszynach (zawody budowlane), praca z ludźmi w sektorze usług lub w sektorze edukacyjnym (obsługa klienta lub nauczyciele).

2. Wpasowanie projektu w krajowe systemy wspierania edukacji zawodowej

Po stronie niemieckiej „Karuzela zawodów” jest środkiem w rozumieniu środków szkoleniowych przygotowania zawodowego zgodnie z §§ 51 i nast. SGB III. Charakterystyczne dla nich jest połączenie w jednym działaniu działań z obszaru edukacji (nadrabianie zaległości szkolnych) i kształcenia zawodowego (zdobywanie podstawowych kwalifikacji zawodowych), co ma umożliwić udane wejście w życie zawodowe. W Polsce połączenie działań w zakresie kształcenia i szkolenia w celu wspierania podjęcia zatrudnienia jest charakterystyczne dla działań OHP w rozumieniu art. 11 i nast. u.p.z.

Wspólna jest również grupa docelowa BvB i OHP. Są to młodzi ludzie w wieku do 25 lat bez wstępnego przygotowania zawodowego. W Niemczech zakłada się, że uczestnicy działań BvB ukończyli obowiązkową naukę w pełnym wymiarze godzin. W Polsce OHP zajmują się absolwentami szkół do 25 roku życia, ale także młodzieżą powyżej 15 roku życia, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub nie kontynuuje nauki po ukończeniu szkoły podstawowej. Można zatem wskazać wspólną grupę adresatów działań karuzeli zawodowej.

- 1) ustalenie diagnozy psychologicznej uczestników w celu precyzyjnego określenia potencjału jednostki i dostosowania działań wspierających do jej specyficznych potrzeb,
- 2) praca nad wyrównywaniem deficytów w różnych dziedzinach życia, zwłaszcza w sferze społecznej i psychologicznej,
- 3) przeprowadzenie zaawansowanych praktyk zawodowych (trwających kilka tygodni) w różnych zawodach w celu sprawdzenia dziedzin zawodowych,
- 4) przygotowanie raportu końcowego dotyczącego każdego uczestnika indywidualnego, w którym wskazane zostaną jego mocne strony i możliwości zatrudnienia w przyszłości.

W projekcie ma wziąć udział niemiecka i polska młodzież.

Szczególną cechą karuzeli zawodów jest jednak to,

że uczestnicy faktycznie wypróbują różne zawody podczas działania, zmieniając się pomiędzy różnymi stanowiskami zawodowymi i doświadczając każdego zawodu w praktyce. Czas trwania każdego etapu jest uwarunkowany całkowitym okresem trwania działania oraz liczbą praktyk do wykonania. Minimalny czas trwania etapu powinien wynosić jeden tydzień. Zawody powinny być też bardzo różne od siebie: z jednej strony praca w określonych pomieszczeniach (np. w biurach), ale z drugiej także praca na zewnątrz (w ogrodzie lub na budowie), praca fizyczna (np. praca stojąca w kuchni) i umysłowa (praca siedząca w biurze), praca z narzędziami i przy maszynach (zawody budowlane), praca z ludźmi w sektorze usług lub w sektorze edukacyjnym (obsługa klienta lub nauczyciele).³⁶

2. Wpasowanie projektu w krajowe systemy wspierania edukacji zawodowej

Po stronie niemieckiej „Karuzela zawodów” jest środkiem w rozumieniu środków szkoleniowych przygotowania zawodowego zgodnie z §§ 51 i nast. SGB III. Charakterystyczne dla nich jest połączenie w jednym działaniu działań z obszaru edukacji (nadrabianie zaległości szkolnych) i kształcenia zawodowego (zdobywanie podstawowych kwalifikacji zawodowych), co ma umożliwić udane wejście w życie zawodowe. W Polsce połączenie działań w zakresie kształcenia i szkolenia w celu wspierania podjęcia zatrudnienia jest charakterystyczne dla działań OHP w rozumieniu art. 11 i nast. u.p.z.

Wspólna jest również grupa docelowa BvB i OHP. Są to młodzi ludzie w wieku do 25 lat bez wstępnego przygotowania zawodowego. W Niemczech zakłada się, że uczestnicy działań BvB ukończyli obowiązkową naukę w pełnym wymiarze godzin. W Polsce OHP zajmują się absolwentami szkół do 25 roku życia, ale także młodzieżą powyżej 15 roku życia, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub nie kontynuuje nauki po ukończeniu szkoły podstawowej. Można zatem wskazać wspólną grupę adresatów działań karuzeli zawodowej.

Ponadto oba działania łączy to, że najpierw przeprowadzana jest diagnoza, w której określone są umiejętności i preferencje uczestników. W dalszym etapie w obu systemach opracowywany jest plan wsparcia dla udanej integracji na rynku pracy.

Czas trwania działań BvB i OHP różni się w niektórych przypadkach. Środki przygotowania zawodowego w Niemczech są realizowane etapami, a czas ich

trwania zależy od celów danego środka i postępów uczestnika w integracji na rynku pracy. Z reguły działania te trwają do 10 miesięcy. Jeśli masz ograniczenia zdrowotne, możesz wziąć udział w BvB do 18 miesięcy. Natomiast udział w działaniach OHP trwa 22 lub 36 miesięcy, w zależności od tego, czy celem jest nauka zawodu (22 miesiące) czy szkolenie zawodowe (36 miesięcy).

3. Wnioski dotyczące wdrożenia modelu „Karuzeli zawodów” w sąsiednim państwie członkowskim

Z przeprowadzonej analizy wynika zatem, że w obu państwach przewidziane są rozwiązania mające na celu wsparcie młodych ludzi, którzy z różnych powodów nie zdobyli kwalifikacji szkolnych lub zawodu przed ukończeniem 25. roku życia, w zdobyciu niezbędnych świadectw szkolnych i umiejętności istotnych dla rynku pracy.

Mimo wielu podobieństw, obu modeli nie da się przenieść i zastosować jeden do drugiego w drugim systemie. Działają one w zupełnie innych środowiskach prawnych, które wyrosły w odstępie kilku lat. BvB zgodnie z SGB III i środki OHP zgodnie z AFöG spełniają porównywalne cele, ale muszą mieścić się w ramach własnego prawa ojczyzno. Przeniesienie tego modelu do państwa sąsiedniego wymagałoby zatem również zmian w krajowym prawie promocji pracy, a tym samym przyniosłoby niewiele korzyści.

W obu systemach możliwe jest jednak zastosowanie idei wypróbowania kilku zawodów (karuzela) w ramach BvB i OHP. Zresztą OHP podkreślają, że organizują „naukę w nietypowych formach prawnych, które jednocześnie zapewniają szkolenie w miejscu pracy”. Karuzela zawodów jest z kolei w Niemczech uznawana za BvB.

Zarówno w Brandenburgii jak i w Polsce trudno byłoby wykorzystać karuzelę zawodów jako format orientacji zawodowej. Orientacja zawodowa, która odbywa się w polskich szkołach podstawowych (patrz wyżej) nie obejmuje praktyk. To sprawia, że trudno jest wpasować „testowanie” zawodów w programie nauczania ostatniej klasy szkoły podstawowej. Można by jednak zaproponować karuzelę zawodów jako ofertę fakultatywną i dobrowolną na czas ferii szkolnych jako sposób spędzania czasu. W Brandenburgii uznanie karuzelę zawodów za środek orientacji zawodowej również wymagałoby zmiany VV BStO. VV BStO wydaje się zawierać zamknięty katalog środków orientacji zawodowej. Środki inne niż tam przewidziane nie

mogą więc zostać wdrożone, tak więc obecnie Karuzela zawodów nie byłaby możliwa również w szkołach frankfurckich.

Zalecenia dla obszaru przygranicznego

Dlatego należy szukać rozwiązań, które wykorzystają potencjał obu systemów do obsługi transgranicznego rynku pracy.

1. Wzajemna wymiana informacji na temat środków przygotowania przedzawodowego
Zalecana byłaby regularna wymiana między organami odpowiedzialnymi za wdrażanie odpowiednich środków. W ramach wymiany można lepiej rozpoznać zalety i wady własnych środków oraz poznać doświadczenia innych z określonymi podejściami. Jest to szczególnie pomocne w dalszym rozwoju własnych rozwiązań, gdyż można uniknąć pewnych pułapek. Z pewnością możliwa jest wymiana transgraniczna pomiędzy Federalną Agencją Zatrudnienia, która wraz z innymi agencjami jest odpowiedzialna za wdrażanie BvB, a OHP. W Polsce OHP odpowiadają również za inicjowanie współpracy międzynarodowej i wymiany młodzieży (art. 12 ust. 5 pkt 3 ustawy), mogą więc inicjować i samodzielnie realizować projekty międzynarodowe, w tym transgraniczne. Agencja Zatrudnienia również może angażować się w działania transgraniczne. W ramach Agencji Zatrudnienia za sprawy międzynarodowe odpowiada Centralne Biuro Pośrednictwa Pracy (ZAV). Ponadto instytucje odpowiedzialne za BvB mogą prowadzić działalność transgraniczną, jeśli pozwalają im na to ich statuty.

2. Oferta wypróbowania zawodów
Ponadto karuzela zawodowa mogłaby być oferowana jako oferta spędzania wolnego czasu dla dzieci z Brandenburgii i Polski. W czasie wakacji instytucje mogą wspólnie oferować dzieciom i uczniom transgraniczne praktyki w różnych zawodach. Mogą one być prowadzone np. w warsztatach instytucji, które są zaangażowane w działania BvB. Można sobie wyobrazić, że polscy uczniowie poznają w czasie wakacji warsztaty IB we Frankfurcie nad Odrą. Możliwe byłoby również odwiedzanie przez uczniów z Frankfurtu niektórych firm po stronie polskiej, specjalizujących się w zawodach, które nie są reprezentowane po stronie frankfurckiej. Tym praktycznym doświadczeniem zawodowym mogą towarzyszyć teoretyczne i polegające na zabawie działania promujące atrakcyjność ofert. Mogą to być również działania, które miały miejsce w pierwszej fazie projektu „Karuzela zawodów”.

Karuzela zawodów mogłaby być doskonale połączona z ofertami dotyczącymi nauki języka sąsiada.

3. Oferty dla młodych dorosłych

Możliwe wydaje się również wprowadzenie karuzeli zawodów dla młodych dorosłych, którzy po zakończeniu nauki szukają odpowiedniego zawodu. Również w tym przypadku środek musiałby być jednak oferowany zainteresowanym osobom, które z własnej woli chcą wypróbować możliwe zawody. Tutaj młodzi dorośli mogli w ciągu jednego roku poznać różne zawody na różnych etapach i w różnych miejscach.

4. Finansowanie działań transgranicznych

Finansowanie powyższych działań mogłoby pochodzić z programu Interreg VI A. W ramach Priorytetu 338 finansowane mają być m.in. działania na rzecz tworzenia i wprowadzania usług doradczych i informacyjnych w zakresie problematyki transgranicznej orientacji zawodowej oraz sieciowania regionalnych rynków pracy i edukacji. Środki te są ukierunkowane w szczególności na kwestie kwalifikacji zawodowych, które mogą być wykorzystywane ponad granicami i transgranicznego dostępu do atrakcyjnych miejsc pracy. Działania transgraniczne w tym zakresie powinny służyć budowaniu mostów między regionalnymi rynkami pracy i edukacji. Model karuzeli zawodów spełnia te cele.

Dzięki połączeniu z nauką języka sąsiada działania te mogą zwiększyć swoje szanse na dofinansowanie, ponieważ powyższy priorytet obejmuje również naukę języka sąsiada oraz kompetencji międzykulturowych, interdyscyplinarnych we wszystkich grupach wiekowych. Transgraniczny rozwój języka i kompetencji „poprzez ustanowienie i realizację wspólnego integracyjnego uczenia się przez całe życie, edukacji pozaszkolnej i szkoleń oraz ustanowienie i realizację wspólnych komponentów edukacyjnych, w tym edukacji dwujęzycznej, od edukacji przedszkolnej do szkoły, szkoleń i szkolnictwa wyższego” stanowi rdzeń działań edukacyjnych w kolejnym okresie finansowania.

Fundacja Dobro Kultury



FUNDACJA DOBRO KULTURY to jedna z nielicznych organizacji pozarządowych działających na rzecz ochrony dziedzictwa kulturowego w Polsce i pierwsza o tym profilu w regionie Odry. Zachęcamy mieszkańców polsko-niemieckiego pogranicza do opiekowania się lokalną spuścizną kulturową, która prowadzi do wzmacniania więzi międzyludzkich i rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Fundacja Dobro Kultury zajmuje się ochroną i podtrzymaniem lokalnych tradycji i zwyczajów oraz innych niematerialnych dóbr kultury, wzmacnianiem poczucia tożsamości i więzi emocjonalnych społeczeństwa z dziedzictwem kulturowym, a także badaniem i diagnozowaniem świadomości społecznej w zakresie ochrony zabytków i różnorodności dziedzictwa kulturowego. Fundacja Dobro Kultury stawia sobie za zadanie ochronę europejskiego dziedzictwa kulturowego oraz przekazanie go następnym pokoleniom. Uczy należytego i umiejętnego obcowania z dobrami kultury, jak również wspiera oraz rozpowszechnia ideę ochrony dóbr kultury poprzez działalność naukową, edukacyjną i wydawniczą.

Naszym celem jest wykorzystać ten potencjał w pełni poprzez działania animacyjno-kulturalne, przedsięwzięcia artystyczne, angażując zasoby lokalne, ludzkie i

instytucjonalne. Uważamy, że wzbogaci to ofertę kulturalną regionu, wpłynie na realizację pasji i zainteresowań grup odbiorców. W naszych działaniach kierujemy się głównie dobrem wspólnym, a działania społeczne kierowane są na rozwój mieszkańców, przede wszystkim dzieci i młodzieży, ale także seniorów.

Różnorodne kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe członków zarządu i Rady sprawiają, iż chronimy dobra kultury w sposób innowacyjny i zrównoważony. Posiadamy duże doświadczenie w koordynacji projektów edukacyjnych, artystycznych, archeologicznych, skierowanych do dzieci i młodzieży, a także przedsięwzięć wspierających rozwój społeczeństwa obywatelskiego i lokalnych organizacji pozarządowych.

Główne obszary naszej działalności to:

- przedsięwzięcia edukacyjne skierowane do dzieci i młodzieży
- projekty dotyczące kształcenia zawodowego i orientacji zawodowej
- wydawanie fachowych publikacji
- badania naukowe
- kształtowanie świadomości społecznej
- organizacja wystaw, szkoleń, konferencji, wydarzeń naukowych, kulturalnych i artystycznych

Internationaler Bund

Internationaler Bund (IB) jest jedną z największych niemieckich organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży, pracy socjalnej i kształcenia. Założony w roku 1949, jako niezależna organizacja ponadpartyjna i ponadwyznaniowa, pomaga ludziom potrzebującym pomocy, opieki socjalnej lub pragnącym zdobyć, bądź podnieść już nabyte kwalifikacje zawodowe. Pomaga także w zarządzaniu projektami. W całych Niemczech 14.000 pracowników IB pomaga w 700 ośrodkach znajdujących się w ponad 300 miejscowościach ponad 350.000 ludzi w planowaniu i polepszaniu ich życia zawodowego i osobistego.

Horyzontalnym działaniem jest szeroko zakrojona współpraca międzynarodowa z placówkami edukacyjnymi w innych krajach, szczególnie z Polską. W ramach tej współpracy realizowane są spotkania młodzieży i wymiana kadry oraz liczne staże zawodowe. Dodatkowo IB prowadzi działania na rzecz transferu wiedzy i dobrych praktyk w dziedzinach, którymi się zajmuje. IB korzysta z licznych dotacji krajowych i międzynarodowych od rządowych programów współpracy młodzieży, po europejskie mechanizmy finansowe.

IB działa w ramach międzynarodowych sieci:
EVTA (European Vocational Training Association - sieć organizacji prowadzących działalność w zakresie kształcenia zawodowego w Europie)
EFYSO (European Federation of Youth Service Organization - sieć organizacji prowadzących działalność na rzecz młodzieży na płaszczyźnie międzynarodowej, w ramach polityki dotyczącej spraw młodzieży i pracy społecznej z młodzieżą)
CARAVAN 2000 INTERNATIONAL (sieć organizacji partnerskich współpracujących w ramach programów organizowanych dla osób niepełnosprawnych).

IB podzielone jest na 16 oddziałów regionalnych. Internationaler Bund Berlin-Brandenburg gGmbH (regionalna jednostka w grupie IB) jest organizacją pozarządową o statusie OPP i prowadzi aktywne działania na zlecenie Agencji ds. Zatrudnienia i Job-Center w obszarach: orientacji zawodowej uczniów, doradztwa edukacyjnego i zawodowego dla młodzieży z trudnościami, zaburzeniami i upośledzeniami (na zlecenie Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży), przygotowania do wykonywania zawodu, ponadzakładowego kształcenia zawodowego i reorientacji zawodowej.

Oprócz tego w placówkach IB prowadzone są zajęcia aktywizacji zawodowej i treningi przygotowujące do integracji na rynku pracy, prowadzona jest nauka w ponad 20 zawodach. IB Berlin Brandenburg Südost prowadzi szkoły zawodowe, własne restauracje i hotele szkoleniowe, placówki opieki nad dziećmi i młodzieżą, przedszkola, domy kultury, centra młodzieżowe, ambulatoryjne punkty opieki socjalnej oraz szkołę językową.

W Internationaler Bund w Brandenburgii zatrudnieni są wysoko wykwalifikowani instruktorzy nauki zawodów, psychologowie, pedagodzy społeczni, doradcy zawodowi, nauczyciele.