

Sprawozdanie z udziału w szkoleniu ETUI „Improving skills provision in VET”, które odbyło się w Monachium, w dniach 3 – 5 maja 2017

W dniach 3 – 5 maja 2017 uczestniczyłam w szkoleniu i spotkaniu przedstawicieli związków zawodowych pt. Improving skills provision in VET (Doskonalenie umiejętności w zakresie edukacji zawodowej, szkoleń i praktyk) zorganizowanym przez ETUCE - ETUI (European Trade Union Committee for Education – European Trade Union Institute), które odbyło się w Monachium (Niemcy).

Szkolenie z cyklu VET (Vocational Education and Training – Edukacja zawodowa i szkolenia) odbywało się już po raz siódmy, przy wsparciu ETUI i pomocy finansowej ze strony Komisji Europejskiej, która pokryła koszty noclegów, wyżywienia i przelotu. W poprzednim roku uczestniczyłam też w szkoleniu pt. Improving professional training of VET teachers and trainers for Quality VET and apprenticeship (Doskonalenie szkoleń zawodowych dla nauczycieli i trenerów celem poprawy jakości edukacji zawodowej i praktyk), które odbyło się w Finlandii.

Podobnie jak w poprzednim roku, uczestnicy mieli okazję zapoznać się obecną polityką Unii Europejskiej oraz z najnowszymi wyzwaniami w zakresie VET, ze specjalnym uwzględnieniem sytuacji w Niemczech, a także przedstawili sytuacje we własnych krajach i podzielili się przykładami dobrej praktyki. Organizatorzy zapewnili symultaniczne tłumaczenie na języki: angielski, rosyjski i niemiecki.

W spotkaniu uczestniczyło 29 osób, w tym:

24 osoby z 19 krajów, reprezentujące związki zawodowe z obszaru edukacji,
3 osoby z ETUCE z Belgii
oraz dwóch wykładowców: z Komisji Europejskiej z Brukseli oraz z niemieckiego związku zawodowego GEW.

Liczba osób i uczestniczących związków zawodowych przedstawiała się następująco:

3 osoby z Rumunii reprezentujące dwa związki zawodowe FSLE i ALMA MATER,
2 osoby z Kosowa reprezentujące związek zawodowy SBASHK,
2 osoby z Norwegii reprezentujące związek zawodowy Utdanningsforbundet,
2 osoby z Grecji reprezentujące związek zawodowy DOE,
1 osoba z Polski - reprezentowałam Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność”,
oraz po 1 przedstawicielu związków zawodowych z następujących krajów:
Armenia – CRSTESA, Gruzja - ESFTUG, Kazachstan – KTUESW, Ukraina – TUESWU, Tadżykistan - TUESRT, Bułgaria – SEP (Podkrepa), Cypr – OLTEK, Finlandia – OAJ, Łotwa – LIZDA, Czarnogóra – TUEM, Holandia – Aob, Portugalia – Sindep, Słowenia - ESTUS i Wielka Brytania - UCU.

Uczestnikami spotkania byli też przedstawiciele ETUCE:

Europejski dyrektor ETUCE Susan Flocken, oraz Agnes Roman i Ekaterina Efimenko

a także wykładowcy: Ann Wan den Bulcke z Komisji Europejskiej i Albin Malureanu z Niemiec.

Przebieg spotkania:

Spotkanie rozpoczęło się wspólną kolacją w dniu 3 maja, gdzie uczestnicy mieli okazję do wymienienia informacji o organizacjach związkowych, które reprezentowali oraz o najnowszych działaniach i osiągnięciach tych organizacji w swoich krajach. Wielu z nich brało udział również w poprzednich edycjach szkoleń więc dyskutowano o dalszych perspektywach rozwoju VET, a także podkreślano dotychczasowy wysoki poziom treningów.

W czwartek, 4 maja o godz. 9.00, dyrektor ETUCE, Susan Flocken oficjalnie otworzyła spotkanie, powitała uczestników i przedstawiła bieżącą działalność oraz dotychczasowe osiągnięcia ETUCE.

Następnie omówiła rezolucje podjęte w Belgradzie w grudniu 2016, w tym podkreśliła, że w większości krajów, obserwuje się brak chęci i dobrej woli ze strony ministerstw i rządów do prowadzenia dialogu społecznego w zakresie reform systemów edukacji, poprawy warunków pracy nauczycieli oraz zapewnienia szkoleń zawodowych dla tej grupy.

Zwróciła uwagę na konieczność wspierania działalności związków zawodowych zrzeszonych w ETUCE, które reprezentują interesy nauczycieli, m. in. poprzez poprawę dialogu społecznego, wspólne negocjacje warunków pracy i płacy, wzrost funduszy publicznych na wynagrodzenia dla nauczycieli oraz dostęp do edukacji o wysokich standardach. Kształcenie jest kluczem do integracji, a w obecnej sytuacji, gdy jest wielu migrantów w Europie, szczególnie ważne jest, aby zapewnić im równy dostęp do edukacji.

ETUCE zabiega o to, aby nauczycielom zmniejszyć ilość pracy administracyjnej, co pozwoliłoby im na lepsze merytoryczne przygotowywanie wykładów i materiałów.

Następnie Agnes Roman z ETUCE omówiła cel kursu oraz politykę związków zawodowych w zakresie kształcenia i szkoleń zawodowych oraz praktyk zawodowych.

Przedstawiła główne problemy i wyzwania oraz omówiła ich przyczyny, a w szczególności zwróciła uwagę na uwarunkowania i obszary stanowiące źródło problemów dla nauczycieli, a w tym m.in.:

środowisko socjoekonomiczne i przemysłowe, migracje i związany z nimi drenaż mózgow, brak wystarczających inwestycji w edukację, brak dialogu społecznego, niski status szkolnictwa zawodowego, zmiany związane z digitalizacją i rozwojem technicznym, spełnianie potrzeb rynku, brak szerokiego dostępu do praktyk zawodowych.

Następnym punktem programu była debata plenarna, podczas której uczestnicy kolejno wypowiadali się na temat sytuacji we własnych krajach i omawiali najczęściej występujące problemy.

W większości krajów, podobnie jak i w Polsce, są to problemy w zakresie dialogu społecznego, niskie wynagrodzenia i niski prestiż zawodu nauczyciela, bezrobocie związane z kryzysem ekonomicznym, problemy we współpracy z pracodawcami i z rządem.

Podkreślano, że rozwiązaniem mogłoby być partnerstwo pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi i rządem.

Po przerwie kawowej kol. Albin Malureanu z GEW przedstawił tradycyjny system niemieckiej edukacji zawodowej, tzw. system dualny.

System ten polega na współpracy szkoły i zakładu przemysłowego. Nauczanie odbywa się częściowo w szkole z użyciem tradycyjnych metod, a następnie w przedsiębiorstwie poprzez praktyki i treningi zawodowe. Co jest ciekawe w tym systemie, to że odpowiedzialność za efekty nauczania ponosi partner, u którego odbywa się edukacja, a więc również przedsiębiorstwo.

Dialog społeczny jest podstawą systemu dualnego w Niemczech i jest on warunkiem niezbędnym dobrej efektywności tego systemu.

Nauczyciele i trenerzy VET muszą stale mierzyć się z nowymi wyzwaniami i zdobywać nowe umiejętności. W Niemczech istnieje Federalny Instytut ds. VET (Bundesinstitut fuer Berufsbildung, BIBB), który nadzoruje jakość kształcenia zawodowego.

Tradycyjny system niemiecki jest oparty o nauczanie poprzez trening (apprenticeship), a w związku z tym, we wszystkich przedsiębiorstwach działa bardzo dobrze rozwinięty system edukacji poprzez praktykę. Uczniowie spędzają 60 dni w szkole a resztę w przedsiębiorstwie i mają 5 tygodni wakacji. Edukacja trwa przeciętnie 3–4 lata.

Organizacja procesu nauczania zależy od umowy pomiędzy partnerami. Przykładowo może być tak zorganizowana, że uczeń spędza 2 tygodnie w szkole a następnie 6 tygodni w przedsiębiorstwie, albo 1 dzień w szkole a 4 dni w przedsiębiorstwie, gdzie ma praktykę po 8 godzin dziennie.

W niektórych zawodach wymagany jest roczny trening zawodowy przed podjęciem nauki. Dotyczy to również migrantów, dla których trening integracyjny jest zarazem przygotowaniem przed podjęciem praktyki zawodowej.

Edukacja, szkolenia i treningi zawodowe są w Niemczech bardzo popularną metodą edukacji. Różne uczelnie i szkoły mają systemy kształcenia uwzględniające konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Są to m.in. uczelnie typu Fachhochschule, Fachakademie, HEI (Higher Education Institution), Higher Vocational School, Fachschule.

Popularne jest również doksztalcanie zawodowe podyplomowe w ramach uczenia się przez całe życie oraz treningi zawodowe podejmowane w celu doskonalenia umiejętności w wybranym zawodzie.

W przypadku konieczności zmiany zawodu, często spowodowanego potrzebami rynku pracy, słuchacze odbywają treningi i szkolenia, gdzie są przygotowywani do wykonywania nowego zawodu.

Wizyta w szkole zawodowej Berufsschule fuer Fahrzeugtechnik, Eisenbahn und Fahrbetrieb

Wizyta miała na celu zapoznanie się z zasobami i wyposażeniem szkoły, a także z metodami kształcenia i jej organizacją.

Zostaliśmy podzieleni na trzy grupy językowe; angielską, niemiecką i rosyjską.

Najpierw obejrzelismy prezentacje merytoryczne, a następnie zwiedzalismy szkołę, sale wykładowe oraz doskonale wyposażone sale laboratoryjne przeznaczone do nauki zawodu.

W szkole pracuje 80 nauczycieli i ma ona 2300 uczniów (w tym tylko 4% kobiet).

Nauka trwa od 3.5 do 4 lat oraz obejmuje dodatkowo obowiązkowy rok praktyki zawodowej, która jest załatwiana przez miejskie urzędy pracy.

Połowa uczniów to emigranci lub ich dzieci. Uczą się w grupach po 30 osób a praktyki odbywają najczęściej w grupach po 15 osób. Mają przedmioty ogólne zawodowe takie jak: mechatronika, budowa maszyn, elektryczność, ale także sport, język niemiecki i angielski, etyka lub religia katolicka albo protestancka w zależności od wyznania.

Szkoła przygotowuje do egzaminów ogólnych, które są przeprowadzane przez instytucje zewnętrzne oraz oferuje wiedzę, której nie można uzyskać w przedsiębiorstwach.

Szkoła jest w pełni finansowana przez miasto Monachium i land Bawarii, uczniowie biorą również udział w wymianie międzynarodowej na koszt miasta i landu.

Nauczyciele w tej szkole mają bardzo wysokie zarobki. Początkujący nauczyciel zaczyna od pensji 3.400 EUR, po zdobyciu doświadczenia zarabia 5.500 EUR i więcej a w przypadku dyrektora jest to ponad 12 tys. EUR miesięcznie.

Dyrektor nie zajmuje się tym, skąd pozyskać środki na zakup potrzebnych materiałów tylko poleca sekretarce co ma zamówić. Sekretarka zamawia, miasto płaci i dostarcza wszystko do szkoły.

Miasto kupuje szkole 3 samochody rocznie. W ostatnim okresie szkoła dostała nowe samochody: BMW, Opel i Audi, każdy z nich wart ok. 50 tys. EUR.

Miasto zapewnia też dostęp do najnowszych technologii i do najlepszego sprzętu, lepszego niż wyposażenie w przedsiębiorstwach.

Co ciekawe, szkoła **Berufsschule fuer Fahrzeugtechnik, Eisebahn und Fahrbetrieb** ma taką renomę, iż nawet przysyłają jej kalendarz PIRELLI.

W systemie dualnym programy nauczania i szkoleń ustalane są na poziomie krajowym. Przedsiębiorstwa płacą po 600 EUR rocznie za szkolenie ucznia i uważają, że jest to dla nich bardzo tanio. Nauka zaczyna się tu w wieku 16 lat a kończy w wieku 19 - 20 lat. Absolwent tej szkoły jest wykwalifikowanym robotnikiem i zarabia ok. 3000 EUR. Może uczyć się jeszcze 2 lata aby zostać technikiem, ale bardzo niewielu tak robi.

Jednocześnie z przykrością można zauważyć, że w naszym kraju większość nauczycieli akademickich ma niższą pensję niż absolwenci tej szkoły.

Wizyta zakończyła się zwiedzaniem świetnie wyposażonych laboratoriów, pomagających wyszkolić mechaników, w tym mechaników samochodowych i mechaników precyzyjnych, specjalistów kolejnictwa, drogowców i elektryków, którzy są bardzo poszukiwani na niemieckim rynku.

Po wizycie w szkole wróciliśmy do hotelu na kolację.

W piątek, 5 maja o godz. 9.00, Ann Vanden Bulcke z Komisji Europejskiej przedstawiła obecną politykę UE, która ma wpływ na warunki pracy nauczycieli i trenerów VET, a także wpływa na rozwijanie ich umiejętności w zakresie integracji uchodźców i migrantów, digitalizacji i innych spraw.

W zakresie VET, Komisja Europejska koncentruje się zarówno na otwieraniu nowych ośrodków edukacji jak i na modernizacji istniejących szkół, a także na doksztalcaniu dorosłych oraz podnoszeniu ich kompetencji w zakresie digitalizacji.

Powstaje wiele dokumentów, w tym m.in.: ET 2020 czy Roadmap 2017, które w swoich zapisach promują szkolenia dla nauczycieli i trenerów zawodu, szkolenia instruktorów, trening praktykantów, a wszystko to dlatego, aby osiągnąć lepszą jakość i efekty kształcenia zawodowego.

Komisja Europejska wspiera poprawę zarządzania oraz budowanie porozumień partnerskich, poprawę jakości i atrakcyjności treningów zawodowych, a także wspiera wdrażanie reform VET poprzez promocję oraz organizowanie spotkań, szkoleń i webinarów.

W dniach 20-24 listopada 2017 planuje się zorganizowanie **European Vocational Skills Week** w celu podniesienia atrakcyjności i poprawy postrzegania VET, m.in. pod hasłami: - „*poprzez jakość do doskonałości*” oraz „*odkryj swój talent*”.

Kolejnym punktem programu była sesja dyskusyjna obejmująca wymianę doświadczeń w zakresie wyzwań i rozwiązań w sektorze VET:

- Jakie nowe wyzwania napotykają nauczyciele i trenerzy VET
- Jakie wsparcie otrzymują (np. szkolenia) i od kogo (ministerstwo, szkoły, związki zawodowe)
- Jaka jest strategia związku zawodowego we wspieraniu członków w obliczu tych nowych wyzwań

Uczestnicy zostali podzieleni na 3 grupy językowe. Ja brałam udział w pracach grupy anglojęzycznej.

Omawialiśmy systemy edukacyjne w naszych krajach i takie programy kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, których niezbędnym komponentem są praktyki zawodowe.

Omawiano też dyplomy i certyfikaty VET, punkty ECTS, studia zawodowe, studia podyplomowe, kursy i szkolenia doksztalcające oraz ich usytuowanie w Krajowych Ramach Kwalifikacji.

Sygnalizowano, że w wielu krajach są problemy ze znalezieniem miejsc na praktykę dla uczniów i studentów, gdyż przedsiębiorstwa nie są do tego przygotowane. Wspominano o niskich wynagrodzeniach nauczycieli i trenerów VET. Wielu uczestników spotkania, podobnie jak ja, reprezentowało szkolnictwo wyższe i nie zajmowało się edukacją zawodową na poziomie podstawowym i średnim. Dyskusja w naszej grupie potoczyła się bardziej w kierunku rozwiązań prawno - systemowych VET w poszczególnych krajach.

Następnie odbyła się debata plenarna gdzie podsumowano efekty dyskusji na podstawie sprawozdań przygotowanych przez grupy robocze.

Głównie skoncentrowano się na przyczynach niezadowalającej współpracy pomiędzy jednostkami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami.

Podobnie jak w naszej grupie, inni uczestnicy spotkania również zwrócili uwagę na takie aspekty, jak np. brak miejsc dla praktykantów VET - zarówno z powodu niewystarczającej liczby przedsiębiorstw jak i braku zainteresowania ze strony przedsiębiorców aby przyjmować praktykantów, głównie ze względu na konieczność opieki nad nimi i brak odpowiedniego wyposażenia stanowisk.

Kolejnym sygnalizowanym problemem jest brak zainteresowania udziałem w praktykach VET zarówno ze strony nauczycieli jak i studentów, a także niski prestiż i niskie wynagrodzenia dla nauczycieli zawodu. Następną przeszkodą jest brak współpracy pomiędzy szkołami, związkami zawodowymi i przedsiębiorstwami.

W podsumowaniu spotkania uczestnicy podkreślali, że strategia Niemiec w zakresie edukacji VET jest dobrym przykładem dla innych krajów, gdyż opiera się na wieloletnim doświadczeniu, zaangażowaniu władz miast i landów, współpracy przedsiębiorstw oraz dobrze funkcjonujących dofinansowaniach. Wśród przyczyn tego sukcesu wymieniano zdolność do elastycznego działania, umiejętność dostosowywania się do zmian, bardzo dobre wyposażenie szkół i tworzenie otoczenia przyjaznego nauczycielom VET.

W Niemczech, w odróżnieniu od wielu innych krajów europejskich, zawód nauczyciela cieszy się bardzo wysokim prestiżem. Nauczyciele VET mają nie tylko wysoką rangę zawodową ale także bardzo dobre wynagrodzenia.

Niemcy są doskonałym przykładem na to, jak konstruktywna współpraca w zakresie VET pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami, wspiera absolwentów na rynku pracy i powoduje zwiększenie ich szans zawodowych.

Związki zawodowe powinny zwrócić szczególną uwagę na dialog społeczny, który ma duże znaczenie dla poprawy systemu VET szczególnie poprzez szkolenia nauczycieli i trenerów.

Zwracano również uwagę na konieczność zwiększenia finansowania VET, aby przygotowywać dla potrzeb rynku pracy nauczycieli znajdujących się wśród migrantów i uchodźców.

Moim zdaniem, udział w szkoleniu był bardzo efektywny, pozwolił mi na zapoznanie się z obecną polityką UE w zakresie VET oraz na nawiązanie nowych kontaktów z przedstawicielami związków zawodowych.

Opracowanie:

Aniela Białowolska-Tejchman
Wiceprzewodnicząca Komisji ds. Współpracy Międzynarodowej
Rada Krajowej Sekcji Nauki, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”