



### ***Christian Sperle - ZDH - Centralny Związek Rzemiosła (Niemcy)***

Dla kształcenia początkowego solidna podstawa jest bardzo ważna i to ona gwarantuje zatrudnienie młodych ludzi. Jest to podejście przyjęte w badaniach rynku pracy. W krajach z podejściem « całościowym » w kształceniu zawodowym (takich jak Austria, Szwajcaria, Dania i Niemcy) bezrobocie wśród osób młodych nie jest tak wysokie, jak w krajach z systemem kształcenia modułowego.

W Niemczech pracodawcy – rzemieślnicy prowadzą również szkolenia. Jest umowa szkoleniowa pomiędzy młodą osobą (praktykantem) a firmą. Praktykant uczy się i pracuje w firmie i dostaje pewne wynagrodzenie – w zależności do regionu i zawodu. Firma nie otrzymuje publicznego finansowania, jako że i tak już dysponuje wartością dodaną w postaci ucznia-pracownika (który średnio uczy się i pracuje 3 lata w zakładzie), co jest już samo w sobie zyskiem – zwłaszcza w drugiej połowie okresu nauki zawodu.

To jest nasze tradycyjne podejście, które według mnie nie może być przeniesione w skali 1 do 1 do innych systemów kształcenia zawodowego w Europie. Jednakże z modułami ten system już nie może działać – jako, że praktykant musiałby być w zakładzie tylko przez kilka tygodni / miesięcy i nie osiągnie wysokiego poziomu identyfikacji z firmą.

Jeśli chodzi o uczniów opuszczających przedwcześnie szkołę, to w kształceniu modułowym istotnie widać większą obecność tego zjawiska w Niemczech. Mamy różne typy modułów dla specjalnych grup docelowych (także dla migrantów). Celem tych szkoleń modułowych jest jednakże « **budowanie mostu** » z regularnymi schematami szkoleniowymi, takimi jak praktyki (w zakładach), a **nie zastępowanie** nimi regularnego szkolenia. W praktyce jednakże nie działa to doskonale i zawsze powoduje dyskusje z naszym ministerstwem i związkami.

Koszty szkolenia modułowego są dużo wyższe, jako że każdy osobny moduł musi zostać poddany ocenie. Tak jest przynajmniej w Niemczech. Co więcej, „fragmentaryczna” ocena nie daje gwarancji, że młody człowiek dowiedzie swoich zdolności do pracy. Tylko w czasie « całościowej » oceny przeprowadzonej na zakończenie procesu szkolenia młodzi ludzie są w stanie zademonstrować swoje "berufliche Handlungskompetenz" zawodowe kompetencje, co zresztą jest określone jako cel początkowego kształcenia zawodowego - zgodnie z zapisami naszej Federalnej Ustawy o Szkoleniach i Edukacji.

## *Thomas Mayr IBW (Austria)*

Modularyzacja jest szeroko używanym terminem używanym w różnym kontekście w różnych krajach. Ma różne znaczenia, nie tylko jako określenie, ale sam sposób realizacji bardzo się różni w poszczególnych krajach. Dlatego też, generalne odpowiedzi raczej nie są możliwe. Główne zagadnienie polega na ocenie pod kątem używalności i oscyluje wokół dwóch pytań:

**1. Jak dalece koncepcja “zawodu” jest zakorzeniona w danym kraju?** W Austrii “Berufsprinzip” jest bardzo ważna i odnosi się mocno do samo-określenia danego człowieka. (*is very important and relates very much to the self-concept of people*). Inne kraje, jak Wielka Brytania posiadają dużo bardziej elastyczne podejście w tej kwestii i koncentrują się raczej na małych jednostkach kompetencji. To z kolei prowadzi do drugiego pytania:

**2. jaki jest zakres modułu?** Moduł może być bardzo mały w swoim zakresie (jedynie kilka umiejętności, których można się nauczyć w ciągu kilku dni) lub raczej duże.

W Austrii, termin modularyzacja jest używany dla nowoprojektowanych profili zawodowych w szkoleniu uczniów (*apprenticeship training*). Jako, że “Berufsprinzip” jest bardzo ważna z punktu widzenia nie tylko Izb Gospodarczych, ale i związków zawodowych, moduły są bardzo szerokie i w zasadzie nie dotyczą Berufsprinzip. Trzyletni program podzielony jest na 3 moduły, które **nie są oceniane indywidualnie, ale razem**. W zasadzie system zamierza wprowadzić szerszy poziom elastyczności i specjalności w ramach konkretnego zawodu. Dlatego też, nie ma nic wspólnego z innymi, zawężonymi koncepcjami modularyzacji.

Wszystkie pozostałe pytania mogą znaleźć odpowiedź tylko w relacji do ogólnego systemu szkolenia uczniów. Najważniejsze fundamenty to:

- około 40% przedstawicieli tej grupy wiekowej przechodzi taki typ szkolenia

- Istnieje ok. 260 profili zawodowych
- Szkolenie odbywa się w miejscu pracy i w szkole. Ale podstawą jest umowa z firmą.
- System jest zarządzany głównie przez partnerów społecznych – z izbami gospodarczymi działającymi na podstawie delegacji resortu spraw gospodarczych.
- Egzamin jest organizowany przez Izbę Gospodarczą na poziomie lokalnym. Komisja składa się z praktyków lub ekspertów z danego zawodu (przedstawiciele pracodawców lub pracowników).
- Instytucją przyznającą kwalifikacje jest lokalna Izba Gospodarcza
- Uczeń otrzymuje „wynagrodzenie” ze swojej firmy - “lwią część” kosztów jego przygotowania pokrywają przedsiębiorcy. Ale są i zachęty finansowe ze strony rządu.

W ramach systemu, pojęcie modularyzacja obecnie ma raczej pozytywny wydźwięk, pomimo faktu małej prędkości, z jaką projektowane są nowe profile zawodowe przy wykorzystaniu modułów.

Powiedzmy, że oryginalne znaczenie modularyzacji, zwłaszcza jednostek których się indywidualnie uczy i które się ocenia bez wspólnej ramy, takiej jak zawód - są dyskutowane głównie w relacji do europejskich inicjatyw i instrumentów, takich jak ECVET.

Niemniej jednak, tak jak tego się domagaliśmy, rząd od początku wyraźnie oświadczył, że ECVET ma być tylko i wyłącznie narzędziem mobilności – bez żadnego charakteru regulacyjnego, czy normatywnego na poziomie systemu. Z tego też powodu, sytuacja w Austrii jest inna niż w Niemczech, gdzie wydaje się, że toczy się dyskusja nad węższym określeniem modularyzacji.