



Filozofia edukacji zawodowej w systemie dualnym

Magdalena MAZIK-GORZELAŃCZYK

Kształcenie w systemie dualnym uważane jest za jeden z efektywniejszych modeli przygotowywania zawodowego. Najpowszechniej system ten wykorzystują państwa Europy Zachodniej, głównie Niemcy, także Austria, Szwajcaria, Dania. W chwili modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce pojęcie „dualne kształcenie” stało się obecne w dyskusji i przywoływane jest w dokumentach programowych tworzących system. Rzemieślnicy podkreślają, że dualny model w Polsce obecny jest cały czas w formie kształcenia pracowników młodocianych. Czym jest zatem system dualny? Czy w Polsce można mówić o dualnym kształceniu zawodowym? W artykule podjęto próbę odpowiedzi na te pytania za pomocą analizy modelu niemieckiego i odniesienia go do rozwiązań polskich.

Założenia kształcenia w systemie dualnym

Z definicji system dualny jest formą kształcenia zawodowego, które odbywa się w miejscu pracy i w szkole. Można by więc powiedzieć, że w Polsce kształcenie dualne ma miejsce. Uczniowie szkół zawodowych uczą się w szkole i u pracodawców. Wiąże ich umowa, tak jak w systemie niemieckim. Jednak warto przyrzeć się założeniom systemu dualnego w Niemczech, by ustalić, czy wszystkie formy kształcenia, które w Polsce nazywane są kształceniem dualnym, są nim rzeczywiście.

Początków tej formy edukacji u naszych zachodnich sąsiadów należy szukać w organizacji średniowiecznych gildii i cechów, w których obowiązywały umowy regulujące warunki pobierania nauki w rzemiośle i handlu. W 1869 roku wprowadzono obowiązek uczęszczania do szkoły

zawodowej osób pracujących poniżej 18 roku życia. Nauka w miejscu pracy była więc pierwotna w stosunku do edukacji szkolnej. Ponieważ państwu zależało na egalitarnym kształceniu, włączyło się w ten proces, przejmując prowadzenie szkół. W ten sposób system dualny działa do dzisiaj. W bogatych społeczeństwach, gdzie budżet państwowy dźwiga rozbudowane wsparcie socjalne, nadal funkcjonuje przekonanie o konieczności partycypacji sektora gospodarki w edukacji i koszty kształcenia zawodowego ponoszą pracodawcy. Warto to podkreślić wobec dyskusji prowadzonej w Polsce przez izby rzemieślnicze, które deklarują kształcenie w systemie dualnym. W Polsce bowiem pracodawcy przy tej okazji korzystają z kilku form pomocy publicznej. W Niemczech państwo wspiera pracodawców jedynie przez prowadzenie szkół zawodowych, które są dzięki temu bezpłatne, lecz pracodawca na czas nauki zwalnia młodego pracownika od świadczenia pracy, więc także ponosi koszty, gdyż nadal wypłaca

mu wynagrodzenie. Wynika to z umowy „o kształceniu zawodowym”: jedna strona zobowiązuje się uczyć, a druga zapewnić warunki odpowiednie do nabycia kwalifikacji oraz do wynagrodzenia świadczonych prac. W Polsce jedynie w przypadku pracowników młodocianych można mówić o zbliżonej formie. Umowy z pracodawcą zawiera jednak tylko ok. 60% uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Pozostali odbywają praktyczną naukę zawodu w formie zajęć praktycznych realizowanych w warsztatach i pracowniach szkolnych lub w centrach kształcenia praktycznego. W roku szkolnym 2014/2015 spośród uczniów klas pierwszych szkół zawodowych tylko 20% miało status pracowników młodocianych. Praktyki u pracodawców organizuje zaledwie 75% techników¹.

Komisja Europejska w 2013 roku zaleciła Polsce zwiększenie dostępności uczenia się poprzez praktykę oraz zacieśnienia współpracy szkół i pracodawców².

W konsekwencji podjęta została nowelizacja rozporządzenia MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu³. W uzasadnieniu ustawodawca polski postępuje się pojęciem „kształcenie dualne” wobec każdej formy nauki u pracodawcy, także zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na podstawie umowy zawieranej z dyrektorem szkoły, której uczeń nie jest stroną⁴. W odniesieniu do techników i szkół policealnych wymiar zajęć praktycznych u pracodawców ustalono w dużym ujęciu widetkowym: 30-100% zajęć kształcenia praktycznego określonych w planie nauczania. Liczba godzin spędzonych w firmie ustalana jest w zależności od „specyfiki nauczanego zawodu” i „uwarunkowań

lokalnych”, czyli zaangażowania dyrektora szkoły i lokalnych pracodawców we współpracę. Uczniowie będą więc kończyć ten sam typ szkół z różnym doświadczeniem w miejscu pracy. Sformułowano też zapis postulujący, by środki finansowe zapewniane przez organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, były wyptacane także „w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia”⁵. Takie rozwiązania

dalekie są od założeń dualizmu opartych na pełnej partycypacji zakładu w kosztach i bezpośredniej umowie uczącego się z pracodawcą.

W Niemczech odpowiedzialność za efekty kształcenia spoczywa na pracodawcy. Rozwiązanie opiera się na przekonaniu, że gospodarka

korzysta z siły roboczej, więc powinna partycypować w przygotowaniu kadr, co też ma miejsce z pożytkiem dla wszystkich stron: młodzi ludzie znajdują zatrudnienie, gdyż ich kwalifikacje odpowiadają popytowi, a przedsiębiorstwo wytawia najzdolniejszych absolwentów, oszczędza środki na rekrutację zewnętrzną i przystosowanie pracownika do trybu i kultury pracy firmy. Poprzez towarzyszenie młodym od pierwszego zetknięcia się ze światem pracy zakład zyskuje lojalnych i przywiązanym pracowników. Przedsiębiorstwa kształcące mogą liczyć na uznanie opinii publicznej. W swych portfolioch zamieszczają więc liczbę oferowanych miejsc nauki czy informacje o uczestnictwie w gremiach edukacyjnych.

w Niemczech decyzje o efektach kształcenia w profesjach zapadają z udziałem pracodawców i pracowników, władze oświatowe raczej nadają tym postanowieniom moc prawną niż decydują

Podmioty systemu dualnego

W niemieckim modelu relacja uczący się – nauczający oparta jest o wzajemną umowę. Jeżeli w zakładzie obowiązuje ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, to warunki nabywania kwalifikacji ustalane są wspólnie przez pracodawców i pracowników.

¹ Sobierajski T. *Raport końcowy z przeprowadzonego w 2013 roku monitorowania procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach*, KOWEŻiU, Warszawa 2014.

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Rady Europejskiej, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów, *Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków – wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych*, Bruksela, 19.06.2013.

³ Rozporządzenia MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. nr 244, poz. 1626.

⁴ Uzasadnienie MEN do nowelizacji Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. nr 244, poz. 1626, https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2015/08/uzasadnienie_pnz_06.08.15.docx (dostęp 1.02.2017).

⁵ Ibidem.

W Niemczech funkcjonuje wiele branżowych układów zbiorowych, więc przedsiębiorstwa stosują wspólną politykę kształcenia. Firmy w mniejszym stopniu konkurują warunkami nauczania, zatem uczniowie mogą wybierać te leżące bliżej miejsca zamieszkania, co zapobiega wysysaniu siły roboczej przez jedne regiony drugim. Finansowanie kształcenia podejmują pracodawcy, niezależnie od profesji. Przykładowo, w przypadku branży chemicznej 3-letni koszt przygotowania zawodowego młodego pracownika jest kalkulowany na 60–70 tysięcy euro⁶. Samo jego miesięczne wynagrodzenie waha się w granicach 300–800 euro, w zależności od roku nauki. W Polsce natomiast zakłady kształcące pracowników młodocianych mogą otrzymać dwa rodzaje wsparcia zapewnione przez prawodawstwo: refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenie społeczne od tych wynagrodzeń⁷ oraz dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników⁸ – oba finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Drugim miejscem nauki w systemie dualnym jest szkoła, w której w Niemczech realizowane są przedmioty ogólne, takie jak matematyka, język niemiecki, sport oraz podstawy teoretyczne dla przedmiotów zawodowych. Zajęcia odbywają się od trzech do jednego dnia w tygodniu. Z każdym rokiem nauki stosunek liczby dni nauki teoretycznej zmniejsza się na rzecz dni nauki w zakładzie. W Niemczech na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej naucza się szerzej niż w Polsce, także w takich profesjach,

finansowanie kształcenia podejmują pracodawcy, niezależnie od profesji

jak zawody okołomedyczne, branży chemiczno-laboratoryjnej, socjalno-wychowawczej. Okres nauki trwa od 2 (np. magazynier, operator maszyn, asystent ratownika medycznego) do 3,5 lat (np. chemik, laborant, elektronik, mechanik przemysłowy, mechatronik). Bywa, że lekcje odbywają się w systemie blokowym. Wówczas uczący się przez kilka tygodni chodzą tylko do szkoły. Ma to miejsce na przykład w szkołach kształcących na potrzeby kilku regionów. Wówczas uczniowie dojeżdżają lub organizują sobie nocleg w pobliżu szkoły i przez kilka tygodni skupiają się tylko na nauce teoretycznej.

Zasadniczo układ dualny tworzą miejsce pracy i szkoła. Praktyka wprowadziła do łańcucha jeszcze jedno ogniwo – centra kształcenia. Są to niezależne podmioty, o różnej formie organizacyjnej, typowe dla Wschodnich Niemiec. Niektóre powstały na bazie dawnych szkół przyzakładowych i prowadzone są przez przedsiębiorstwa, inne przez stowarzyszenia, związki pracodawców czy w formie spółek edukacyjnych. Przedsiębiorstwa zlecają centrom te części programu, których nie mogą nauczać same lub gdy edukacja w porozumieniu kilku przedsiębiorstw jest rozwiązaniem bardziej ekonomicznym. W centrach odbywają się przykładowo pierwsze zajęcia na maszynach i urządzeniach ćwiczeniowych, w które wyposażone są centra, zanim uczący się dopuszczeni zostaną do specjalistycznego sprzętu w ciągach produkcyjnych. Zlecenia takie realizowane są odpłatnie, a koszty ponoszą pracodawcy. W centrach odbywa się także podnoszenie kwalifikacji pracowników firm. Centra samodzielnie dbają o bilansowanie swojej działalności i są niezależne od władz oświatowych, odmiennie od większości centrów kształcenia praktycznego czy ustawicznego w Polsce, z którymi można by je porównać. Z sektorem publicznym łączy je na przykład kursy zawodowe na zlecenie urzędów pracy.

Aktywnym podmiotem systemu kształcenia zawodowego w Niemczech są izby przemysłowo-handlowe, do których przynależność firm jest

⁶ Na podstawie sprawozdania z konferencji, Bildungsnetzwerk Magdeburg, 20-24.04.2016.

⁷ W 2013 roku w skali kraju refundacje te dotyczyły w największej liczbie osób uczących się w zawodach: fryzjer (ponad 20 tys.), mechanik pojazdów samochodowych (19 tys.) i sprzedawca (13,5 tys.). Na podstawie danych Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, <http://www.lubuska.ohp.pl/strona/refundacja-3> (dostęp 1.02.2017).

⁸ W 2017 roku jest to od 4 587 złotych dla nauki zawodu w okresie kształcenia wynoszącym 24 miesiące do 8 081 złotych dla nauki zawodu w okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy oraz 254 złote za każdy miesiąc kształcenia w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Podstawa prawna: Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, art. 70b (tekst jedn. Dz.U. 2004.256.2572, z późn. zm.), Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia (tekst jedn. Dz.U. 2014.232), Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010.244.1626).

obowiązkowa. Z ponad 340 kierunków kształcenia zawodowego w systemie dualnym około 270 podlega nadzorowi izb przemysłowo-handlowych, a pozostałe izmom rzemieślniczym⁹. Izby, podobnie jak w Polsce, uczestniczą w potwierdzaniu kwalifikacji zawodowych. W trakcie nauki zawodu obowiązują dwa egzaminy – tzw. półroczny (niem. *Zwischenprüfung*) oraz końcowy (niem. *Abschlussprüfung*). Oba łączą zadania teoretyczne z praktycznymi.

Auszubildende i Ausbilder w systemie niemieckim

Osoba ucząca się zawodu w systemie dualnym Niemiec nazywana jest Auszubildende (lub Lehrling, chociaż to określenie jest dawne, kojarzone z relacją podwładności i coraz rzadziej stosowane), nie „ucznim” (niem. *Schüler*). W polskim języku trudno jest znaleźć odpowiednik dla tego słowa. Znaczeniowo najbliższe mu jest pojęcie „pracownik młodociany”, chociaż formalnie istnieją różnice. *Auszubildende* funkcjonuje w zbliżonym stopniu do pracownika: zawiera umowę z pracodawcą, świadczy pracę i otrzymuje za nią wynagrodzenie. *Auszubildende* otrzymują dużo wyższe wynagrodzenie niż pracownicy młodociani, licząc w procentach średniego wynagrodzenia w gospodarce. Kwota regulowana jest ustawowo i wzrasta z każdym rokiem nauki, ale też zależna jest od wielkości i kondycji firmy, regionu, a także branży i układów zbiorowych, jakimi jest objęta. Przykładowo uczeń w zawodzie malarz otrzymywał w 2016 roku przeciętnie około 580 euro miesięcznie, a w zawodzie murarz 900-1100 euro miesięcznie¹⁰. Zauważalne są nadal różnice między starymi i nowymi landami. Za swoją

⁹ Liczba zawodów uznanych państwowo zmniejszyła się znacznie, w 1971 roku było ich 606.

¹⁰ Portal na temat edukacji zawodowej Ausbildung.de, <https://www.ausbildung.de> (dostęp 01.02.2016).

pensję młodzi Niemcy żyją często niezależnie od rodziców, ponosząc koszty mieszkania i dojazdów do firmy. W Polsce pracownikowi młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje zaledwie 4-6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kraju¹¹.

Auszubildende podejmują zobowiązanie wobec pracodawcy niemal równe pracowniczemu. Pracują zmianowo, jeżeli w tym trybie funkcjonuje zakład (ale nie w nocy). Nie obowiązują ich przerwy wakacyjne, tylko korzystają z urlopów wypoczynkowych, ustawowo w wymiarze 24 dni roboczych (25-30 dni roboczych dla niepełnoletnich). Nauka w systemie dualnym rozwija odpowiedzialność i świadomość zawodową. Jest to ważny moment w życiu młodych ludzi, gdyż szybko wkraczają w dorosłość. Wśród *Auszubildende* zaobserwować można większą samodzielność i dojrzałość osobistą i pracowniczą niż u rówieśników kształcących się w systemie szkolnym¹². System dualny cieszy się w Niem-

w Niemczech kształcenie zawodowe podejmują także uczniowie, którzy zakończyli edukację uzyskaniem świadectwa dojrzałości, by mieć w ręku kwalifikacje zawodowe, a potem z nich korzystać na rynku pracy i równolegle kontynuować edukację na wyższym poziomie

czech swojego rodzaju estymą i uznaniem społecznym, jest chlubą narodową, często podkreślaną jako rozwiązanie eksportowe, które próbują adaptować u siebie inne kraje. Młodzi uczestnicy tego modelu są traktowani jako grupa szczególnie ważna w ekosystemie społeczno-gospodarczym. Zostać *Auszubildende* oznacza zdać swojego rodzaju egzamin z kompetencji, gdyż firmy, spośród wielu chętnych, wybierają osoby najlepiej rokujące, co potwierdzone jest różnego rodzaju rozmowami kwalifikacyj-

nymi i testami oraz wynikami na świadectwach szkolnych lub, co może dziwić w Polsce, maturalnych. W Niemczech kształcenie zawodowe

¹¹ Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 2013 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2014 r. poz. 232).

¹² Na podstawie własnych doświadczeń autorki zebranych podczas wieloletniej pracy z młodzieżą niemiecką uczącą się w systemie dualnym.

podejmują bowiem także uczniowie, którzy zakończyli edukację uzyskaniem świadectwa dojrzałości, by mieć w ręku kwalifikacje zawodowe, a potem z nich korzystać na rynku pracy i równolegle kontynuować edukację na wyższym poziomie. W niektórych branżach, wysoko rozwiniętych technologicznie, świadectwo maturalne jest warunkiem koniecznym do podjęcia nauki zawodu.

Ważnym ogniwem w łańcuchu edukacji w systemie dualnym są *Ausbildern*. Podobnie jak w przypadku *Auszubildende* trudno jest to pojęcie przetłumaczyć, gdyż formalnie nie ma w systemie polskim odpowiednika takich osób. Są to pracownicy przedsiębiorstw z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, którzy uzyskali kwalifikacje pedagogiczne. W firmach ich rolą jest opieka i nadzór nad procesem kształcenia *Auszubildende*. Ich wynagrodzenie (a najczęściej także zdobywanie uprawnień do nauczania) opłacane jest przez pracodawcę. Dzięki *Ausbildern* młodzi ludzie realizują w miejscu pracy program kształcenia i mają osobę, do której mogą się zwrócić. *Ausbildern* są pośrednikami między firmami i szkołami. W polskich realiach brakuje osoby w firmie będącej jednocześnie nauczycielem.

Roli *Ausbildern* nie pełnią ani opiekunowie praktyk w szkołach będący nauczycielami, ani pracownicy w firmach oddelegowani do opieki nad praktykantami (czasami są to pracownicy działów HR, bez wykształcenia zawodowego na stanowiska pracy, na których uczą się uczniowie). W zakładach do niemieckich *Ausbildern* najbardziej zbliżeni w kwalifikacjach są instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

O ile w Niemczech koszty osobowe *Ausbildern* leżą po stronie pracodawcy, o tyle w Polsce ponosi je państwo. Organy prowadzące szkoły powinny zapewnić środki finansowe na refundowanie pracodawcom kosztów wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz dodatku szkoleniowego (także za zajęcia praktyczne odbywane

u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia), kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przydzielonych uczniom na okres zajęć prowadzonych u pracodawcy¹³.

Współpraca w sieci

Wśród podmiotów uczestniczących w procesie kształcenia zawodowego w Niemczech nie należy pominąć władz regionalnych, które mają wpływ na organizację kształcenia w landach. Ma to miejsce zawsze w konsultacji z sektorem gospodarki. Potrzeby rynku pracy są priorytetem dla podejmowanych decyzji i stanowią podstawę dla planowania, które w warunkach stosunkowo stabilnej gospodarki może i ma miejsce długofalowo i na możliwie naj-

niższym szczeblu uwzględnić specyficzne potrzeby lokalne. Zapotrzebowanie na rodzaj i liczbę pracowników deklarowane przez pracodawców jest punktem wyjścia do rozmów o tym, ile miejsc kształcenia zaoferują przedsiębiorcy i jak zorganizowana będzie nauka w szkołach, jakiego wsparcia potrzebują nauczyciele i *Ausbildern* w zakresie uzupełnienia kwalifikacji, jakiego doposażenia potrzebują centra

kształcenia itd. W gronie wszystkich podmiotów zapadają strategiczne decyzje, np. o przyjęciu profilu edukacji w regionie w związku z przeważającą tu formą przemysłu (np. Trójkąt Chemiczny w Niemczech Środkowo-Wschodnich).

Znaczącym przejawem rozłożenia akcentów między stronami kształcenia jest to, że przemysł i rzemiosło stanowią o treściach kształcenia zawartych w programach dla zawodów. Decyzje o efektach kształcenia w profesjach zapadają z udziałem pracodawców i pracowników, władze oświatowe raczej nadają tym postanowieniom moc prawną niż decydują. Zmian w programach nauczania nie

znaczącym przejawem rozłożenia akcentów między stronami kształcenia jest to, że przemysł i rzemiosło stanowią o treściach kształcenia zawartych w programach dla zawodów

¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 15 grudnia 2010 (tekst jednolity, Dz.U. 244, poz.1624).

można wprowadzić bez zgody partnerów społecznych. Udział przedsiębiorstw w komisjach oświatowych odbywa się na koszt pracodawców (państwo gwarantuje zwrot kosztów dojazdu i ewentualnie noclegu delegowanych). Postęp technologiczny wymaga ciągłych dostosowań programów nauczania. Tylko w 2016 roku wprowadzono lub zmodernizowano 22 zawody¹⁴. Odzwierciedla to stałe zaangażowanie stron w proces kształcenia.

Institucje uczestniczące w sieciach przy wsparciu środków krajowych i unijnych realizują wiele wspólnych projektów, które są instrumentem korygowania procesów na rynku pracy i edukacji. Za przykład może posłużyć program Federalnego Ministerstwa Pracy „Integracja przez wymianę”, który zakładał aktywizację młodych ludzi bez zatrudnienia poprzez praktyki zawodowe za granicą. Program opierał się o tzw. związki projektowe zawierane lokalnie między podmiotami edukacji i aktywizacji zawodowej oraz firmami, w których uczestnicy kontynuowali pracę po stażu. Dzięki związkom udało się dotrzeć do młodych najbardziej potrzebujących niekonwencjonalnego wsparcia oraz zapewnić długofalowe oddziaływanie na nich, które nie kończyło się wraz z zakończeniem projektu. Tylko w drugiej edycji programu w latach 2011-2013 zawarto w Niemczech 45 takich związków projektowych¹⁵.

Innym przykładem jest tzw. pakt edukacyjny, którego stronami są rząd federalny i sektor gospodarki. Celem pierwszego paktu było zwiększenie zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym, podniesienie jego jakości oraz zwiększenie liczby miejsc kształcenia. W 2011 roku sektor zobowiązał się do zwiększenia udziału w kształceniu o 60 tys. miejsc nauki i 30 tys. firm. Kontynuacją pakietu edukacyjnego jest „Sojusz na rzecz kształcenia zawodowego i ustawicznego” zawarty przez ministerstwa federalne ds. oświaty, pracy i polityki społecznej oraz gospodarki z władzami wszystkich landów i zawiązkami zawodowymi. Na lata 2015-2020 sojusz uznał za priorytetowe: podniesienie znaczenia i atrakcyjności kształcenia zawodowego, wzmocnienie kształcenia dualnego

w Niemczech oraz wyrównanie znaczenia kształcenia zawodowego i akademickiego w gospodarce¹⁶.

Podsumowanie

Analiza funkcjonowania niemieckiego systemu kształcenia dualnego pokazuje, że jego istota polega na aktywnej i pierwszorzędnej roli pracodawców w procesie przygotowania zawodowego. Potrzeby gospodarki są priorytetowe, w zamian sektor przejmuje koszt kształcenia w miejscu pracy, które stanowi centralny punkt uczenia się.

Jest to model generujący wiele wyzwań dla podmiotów w nim uczestniczących. Przede wszystkim to rynek ustala ofertę edukacyjną. Gospodarka wymusza ciągłe i elastyczne dostosowywanie się szkół i centrów kształcenia, a pośrednio władz oświatowych i organów prowadzących. Absolwenci mają dzięki temu dużą gwarancję zatrudnienia, ale jednocześnie muszą zabiegać o miejsce nauki. Uczenie się w systemie dualnym nie jest powszechne, dotyczy tylko części młodzieży, dojrzałej do podjęcia odpowiedzialności pracowniczej i potrafiącej sprostać wymogom przedsiębiorstw. Ostatnim zjawiskiem w Niemczech jest coraz większa liczba nieobsadzonych miejsc kształcenia praktycznego z powodu braku kandydatów spełniających warunki. Należy mieć to na uwadze w dążeniach do jak najszerzego ustalenia modelu dualnego w edukacji zawodowej. Chyba że model ten będzie rozumiany jako wszelkie formy kontaktu ucznia z pracodawcą. Zachodzi jednak wówczas ryzyko rozmycia się definicji systemu dualnego i obniżenia statusu młodych ludzi, którzy podobają edukacji w dwóch miejscach. Ma to znaczenie wobec działań Unii Europejskiej, która dąży do standaryzacji i transparentności systemów edukacji i uznawania kwalifikacji, zgodnie z potrzebą wspólnego rynku.

Dr Magdalena MAZIK-GORZELAŃCZYK – wykładowca akademicki, Prezes Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO

¹⁴ Portal AUBI-plus poświęcony edukacji zawodowej, <https://www.aubi-plus.de/berufe/thema/neue-berufe-34/> (dostęp 4.02.2017).

¹⁵ Portal programu „Integration durch Austausch”, http://www.ida.de/ida/DE/Ueber_IDA/IDA_2/inhalt.html (dostęp 1.02.2017).

¹⁶ Strona Federalnego Ministerstwa ds. Edukacji i Badań, <https://www.bmbf.de/de/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-1071.html> (dostęp 4.02.2017).