



Niemiecki system doradztwa zawodowego w kontekście uzyskiwania kwalifikacji

Niemiecki system doradztwa zawodowego w kontekście uzyskiwania kwalifikacji

Christoph Preuss

Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2020

Autor:

Christoph Preuss

Redakcja merytoryczna:

Wojciech Gola, Magdalena Kamieniecka, Sebastian Michalik

Redakcja językowa:

Elżbieta Łanik, Tomasz Orszulak

Skład i projekt okładki:

Marcin Broniszewski, Marek Demko

Ilustracja na okładce:

Shutterstock.com

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2020

ISBN: 978-83-66612-12-9

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu: *Włączanie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym.*

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

1. Wstęp	2
2. Doradztwo zawodowe	4
3. Rodzaje doradztwa zawodowego w Niemczech	6
4. Doradztwo zawodowe w agencjach pracy	8
4.1. Rozwiązania prawne	8
4.2. Proces doradztwa zawodowego.....	9
4.3. Doradcy zawodowi	13
4.4. Wybrane formy wsparcia	14
4.5. Praktyka procesów doradczych	15
5. Proces uznawania kwalifikacji i walidacji kompetencji	17
5.1. Rozwiązania prawne	17
5.2. Doradztwo w procesie uznawania.....	18
5.3. Doradcy w procesie uznawania	19
5.4. Praktyka uznawania	20
6. Podsumowanie	24
7. Bibliografia.....	26

1. Wstęp

W 2004 roku, kiedy nowe państwa z Europy Środkowej i Wschodniej zostały przyjęte do Unii Europejskiej, rozpoczął się proces politycznego zjednoczenia Europy. Miało to również ogromne znaczenie dla europejskiej gospodarki. Otwarcie granic dla pracowników i inwestorów skłoniło wielu młodych ludzi zarówno z Polski, jak i z innych nowych państw członkowskich do opuszczenia rodzinnego kraju i rozpoczęcia nowego życia za granicą.

Okazało się jednak, że nie wszyscy nowo przybyli mają równe szanse na rynku pracy, szczególnie w porównaniu z osobami na stałe mieszkającymi w danym państwie. Imigranci są bardziej narażeni na bezrobocie, mają mniejszy dostęp do edukacji, częściej są zatrudniani nie w swoim zawodzie, podejmują się pracy poniżej swoich kwalifikacji. Mimo że w ojczystym kraju imigranci często zajmują wyższą pozycję w hierarchii społecznej, na gruncie europejskim często doświadczają społecznej deklaszacji (Englmann, Müller, 2007).

W obliczu niedoboru fachowców i specjalistów ta część społeczeństwa i szerzej – zjawisko migracji ekonomicznej – zaczynają być coraz bardziej zauważane i uznawane za ważny problem przez przywódców europejskich w kontekście rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów. W jaki sposób można wykorzystać potencjał i zasoby ludności przybyłej, aby przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa w Europie? Komisja Europejska przedstawiła wytyczne dotyczące skutecznej integracji imigrantów i promuje rozwój krajowych strategii na tym polu. Wiele państw wprowadziło już programy mające na celu regulację i ułatwienie integracji nowo przybyłych osób z zagranicy. Rozwiązania stosowane w poszczególnych krajach są bardzo zróżnicowane i polegają głównie na pomocy w nauce języka oraz oferowaniu kursów zawodowych, ułatwiających wejście na rynek pracy.

Zgodnie z założeniami Komisji Europejskiej, zawartymi również w strategii lizbońskiej, rynek europejski ma się stać najbardziej konkurencyjnym i dynamicznym obszarem gospodarczym na świecie. Podjęto działania mające na celu jego zjednoczenie. W ramach procesu bolońskiego zostały przyjęte reformy systemów edukacji, co ma umożliwić porównywalność dyplomów akademickich w całej Europie. Wprowadzenie EQF/DQR powinno z kolei zapewnić porównywalność kształcenia i szkolenia zawodowego. Doświadczenie jednak pokazuje, że aby polityka uczenia się przez całe życie, zwiększająca szanse na zatrudnienie, była skuteczna również w odniesieniu do imigrantów, należy zapewnić im możliwość identyfikacji, potwierdzenia i uznania ich wiedzy, umiejętności i kompetencji (Englmann, Müller, 2007).

Jak, w odniesieniu do powyższych kwestii, wygląda obecna sytuacja imigrantów w Niemczech?

Niemcy już od wielu dziesięcioleci wypracowują wewnętrzną politykę imigracyjną. Po drugiej wojnie światowej zawarli umowy o naborze pracowników m.in. z Turcją, Marokiem czy Hiszpanią w celu pozyskania nowych rąk do pracy. Pracownicy gościnni – gastarbeiterzy (Gastarbeiter) mieli pomóc w odbudowie zniszczonego kraju i przyczynić się do rozwoju gospodarki. Założono, że osoby te pozostaną w Niemczech tylko na pewien okres (zasada rotacji – Pielage, Pries, Schultze, 2012). Z tego względu nie podejmowano żadnych działań na rzecz ich integracji. Jednak większość gastarbeiterów zamieszkała na stałe w Niemczech wraz ze swoimi rodzinami. Przybyło również wielu repatriantów z Polski, Rosji i Rumunii. Nie toczyła się wówczas żadna debata na temat konieczności asymilacji nowo przybyłych grup ludności (z wyjątkiem osób przesiedlonych). Dopiero po 2000 roku zaczęto podejmować działania związane z integracją imigrantów, czego skutkiem było wypracowanie rozwiązań instytucjonalnych. Niemcy, stojąc w obliczu nowej rzeczywistości i społeczeństwa wielokulturowego, musiały skorygować swoje pierwotne założenia i uznać, że są krajem imigracyjnym.

Pierwszym krokiem było przyjęcie ustawy imigracyjnej (Zuwanderungsgesetz) w 2005 roku, która uporządkowała system regulacji prawnych dotyczących migracji w Niemczech. W tym samym czasie, w latach 2003–2005 przeprowadzono kompleksową reformę rynku pracy (Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), czyli wprowadzono tzw. reformy Hartz, które miały również istotny wpływ na ogólne doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Na ich podstawie m.in. zmieniono zasady otrzymywania zasiłków. Wprowadzono tzw. drugie świadczenie bezrobotne (Arbeitslosengeld II), które przestało być świadczeniem socjalnym. Jego wypłacanie uzależniono od aktywnego poszukiwania pracy przez osobę bezrobotną. Inną ważną zmianą było wprowadzenie bonu edukacyjnego ułatwiającego zdobycie kwalifikacji. Oprócz tego powstały nowe formy zatrudnienia, takie jak Mini- und Midi-Jobs oraz tzw. praca leasingowa (Leih- und Zeitarbeit). Prawdziwym kamieniem milowym w integracji osób ze środowisk migracyjnych było ostatecznie przyjęcie w 2012 roku ustawy o uznawaniu zawodów (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, w skrócie: Anerkennungsgesetz), co dało tym osobom prawo do potwierdzenia i uznania ich kwalifikacji zawodowych zdobytych poza granicami Niemiec. Aktualnie wdrażana jest kolejna inicjatywa – projekt „ValiKom Transfer”, mająca na celu przeprowadzanie certyfikowania pozaformalnie i nieformalnie nabytych kompetencji, czyli tak zwanej walidacji.

Powyższe regulacje prawne odnoszą się również do systemu doradztwa zawodowego w Niemczech, który będzie opisany w dalszej części publikacji. Przedstawione zostanie jego funkcjonowanie oraz możliwości, jakie oferuje wszystkim zainteresowanym w zakresie potwierdzenia i uznawania kwalifikacji, co ma bezpośredni wpływ na poprawę sytuacji osób poszukujących pracy.

2. Doradztwo zawodowe

W zglobalizowanym świecie i społeczeństwie wiedzy istnieje coraz więcej możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Jednocześnie w znacznym stopniu wzrasta w nas poziom niepewności. Nasze drogi życiowe stają się coraz bardziej zróżnicowane, ścieżki edukacyjne i zawodowe wydłużają się, są złożone i nie dają nam gwarancji skuteczności na rynku pracy. Ponadto nasila się odczuwanie presji sukcesu. Od każdego oczekuje się podejmowania optymalnych wyborów (co w obliczu licznych możliwości nie jest łatwe) oraz wzięcia odpowiedzialności nie tylko za kształtowanie i prowadzenie udanego życia zawodowego, ale również prywatnego; jak i szerzej – społecznego. Może to powodować poczucie przeciążenia psychicznego i życia w cieniu nadmiernych wymagań (Voss, Günther, 2008).

Do niedawna ścieżka edukacyjno-zawodowa prowadziła zazwyczaj od szkoły przez naukę zawodu i zatrudnienie aż po emeryturę. Umowy o pracę były długoterminowe, co oznaczało wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa i komfortu pracy zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Dziś jest to rzadkością. Dominują umowy zawierane na czas określony, co w praktyce oznacza brak stabilizacji zawodowej, konieczność podejmowania nowych decyzji i działań dotyczących dalszego rozwoju i kariery, czyli „uczenie się przez całe życie”. To wszystko składa się na aktualny obraz rynku pracy w Niemczech. Obecnie każdy indywidualnie musi opracować plan swojego rozwoju i drogę edukacyjno-zawodową. W tym celu należy znać swoje kompetencje, zakres wiedzy w danej dziedzinie i umiejętności, w tym szczególnie te poszukiwane na rynku pracy. Zwiększa to również zapotrzebowanie na usługi z zakresu doradztwa zawodowego (Schiersmann, 2011).

Istotne są również zmiany, jakie zaszły w samych procesach uczenia się. Dziś przywiązuje się większą wagę do korzystania z nabytej wiedzy niż do sposobu jej zdobywania. Nie chodzi o to, jaką szkołę bądź kurs skończyła dana osoba, ale o to, jakie ma umiejętności, niezależnie od tego, czy zostały nabyte w sposób formalny, czy nieformalny i czy może to potwierdzić. O tym nowym podejściu do uczenia się świadczy rosnąca liczba nowo tworzonych narzędzi służących do oceny kompetencji¹. Jak pokazuje praktyka, przeprowadzenie indywidualnego bilansu kompetencji, identyfikacji potencjału rozwojowego i stworzenie strategii rozwoju kompetencji są w wielu przypadkach trudne bez profesjonalnej porady (Schiersmann, 2011). W tym miejscu pojawia się pytanie: czym tak naprawdę jest doradztwo zawodowe?

W niniejszej publikacji doradztwo zawodowe jest rozumiane jako doradztwo w zakresie edukacji, pracy i zatrudnienia, w odniesieniu do definicji Rady UE.

W kontekście uczenia się przez całe życie doradztwo obejmuje szeroki zakres działań, które umożliwiają obywatelom w każdym wieku, na każdym etapie życia zrozumienie swoich umiejętności, kompetencji i zainteresowań, dokonywanie wyborów edukacyjnych i zawodowych, jak również branie we własne ręce ich osobistej kariery w edukacji, pracy i innych sytuacjach, w których te umiejętności i kompetencje są nabywane i / lub wykorzystywane (Rat der Europäischen Union, 2004, s. 2).

¹ Narzędzia służące do prowadzenia bilansu kompetencji (zwanego również portfolio) zostały opracowane i są stosowane przede wszystkim z myślą o osobach ze środowisk migracyjnych, w celu ich integracji zawodowej (Bauer, Früchtel, Triebel, 2009; IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”, 2016). Istnieje wiele innych narzędzi, które służą przede wszystkim autorefleksji w sensie uczenia się przez całe życie i wykraczają poza formalnie nabytą wiedzę i umiejętności (Preisser, Völzke, 2007).

Schiersmann (2011) przedstawia następujące punkty, opracowane w kontekście procesu konsultacji (por. również Paulsen, Schmidtpott, Schober, 2011), charakteryzujące profesjonalne doradztwo dotyczące edukacji, uzyskania zawodu i zatrudnienia:

- Zwykle jest to dobrowolna, terminowa, procesualna i otwarta interakcja między doradcą a klientem. Obejmuje ona również obowiązkowe procedury (takie jak doradztwo bezrobotnych w agencjach pracy), których niedopełnienie może skutkować konsekwencjami². W takich przypadkach szczególnie ważne jest zapewnienie przejrzystości procedur i jasne określenie obowiązków każdej ze strony.
- Profesjonalny doradca prowadzi proces doradczy w sposób metodyczny; postępuje zgodnie z wytycznymi, które obejmują wyjaśnienie wzajemnych oczekiwań, kontrakt, przejrzystość procedury oraz ustalenie celów procesu.
- Klient jest najważniejszy podczas konsultacji. Liczą się jego motywacje, zasoby i sytuacja społeczno-kulturowa. Wszyscy biorący udział w procesie doradczym są odpowiedzialni za jego sukces i angażują się na równych prawach.
- Doradztwo polega na czymś więcej niż tylko na dostarczaniu informacji. Skłania uczestników do autorefleksji. Pozwala zmierzyć się ze swoimi problemami, zachęca do głębszego poznania siebie i swoich potrzeb, co w efekcie może skutkować podjęciem ważnych życiowo decyzji lub zmianą dotychczasowych zachowań.
- Doradztwo może przybierać różne formy. Wyróżnia się doradztwo osobiste, doradztwo prowadzone online, doradztwo grupowe lub pomoc społeczną (Aufsuchende Arbeit).

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe może przyczynić się do osiągnięcia następujących celów:

- Na poziomie indywidualnym – do zwiększenia umiejętności projektowania własnego rozwoju zawodowego, a tym samym zwiększenia szans na zatrudnienie.
- W dziedzinie edukacji i polityki gospodarczej – do zwiększenia skuteczności i wydajności systemu edukacji i funkcjonowania rynku pracy.
- Na poziomie społeczno-politycznym – do zwiększenia udziału w edukacji, a tym samym szans na udział społeczny grup defaworyzowanych (bezrobotni, o niskich kwalifikacjach, migranci) (Schiersmann, 2011).

Z poradnictwa zawodowego można skorzystać w każdym wieku, na każdym etapie życia. Klientami mogą być rodzice, którzy chcą wspomóc swoje dzieci w edukacji już od najmłodszych lat. Doradztwo zawodowe może służyć samym uczniom, kończącym pewien etap nauki; pomaga im w wyborze dalszego kierunku edukacji i zawodu. Adresatami poradnictwa zawodowego mogą być również studenci, zainteresowani kolejnymi studiami czy szkoleniami zawodowymi. Osoby starsze, które planują swoje życie na emeryturze, także udają się do doradcy zawodowego.

Jednak w niniejszym opracowaniu w szczególności opisane zostanie doradztwo zawodowe skierowane do osób dorosłych, a przede wszystkim do tych, którzy nie mają kwalifikacji zawodowych, pochodzą z zagranicy i/lub dążą do równego udziału w niemieckim rynku pracy. Możliwość uznania ich kompetencji zawodowych może stworzyć im nowe możliwości na rynku pracy. Kwestia ta jest kluczowa w doradztwie zawodowym i w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych (Anerkennungsberatung), co znajduje potwierdzenie w zapisach ustawy (Anerkennungsgesetz).

² Doradztwo zawodowe w urzędach pracy często jest powiązane z obowiązkowym pośrednictwem pracy, które w niektórych przypadkach (np. w razie niewykonania zaleceń urzędu pracy przez bezrobotnego) mogą skutkować utratą części zasiłku dla bezrobotnych.

3. Rodzaje doradztwa zawodowego w Niemczech

W Niemczech istnieje wiele rodzajów doradztwa zawodowego. W analizie przeprowadzonej przez Ramboll (Ramboll Studie) opublikowano wyniki badań zrealizowanych w latach 2005–2007 w ramach projektu „Inwentaryzacja doradztwa w zakresie edukacji, zawodu i zatrudnienia oraz rozwój jej podstawowych standardów jakości („Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards”) (Niedlich, Christ, Korte, Berlinger, Aurich, 2007). Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest tam definiowane, jako „[...] zbiór powiązanych ze sobą usług, które zapewniają ofertę oraz informacje i wsparcie w usystematyzowanej formie, w celu wzmocnienia pozycji jednostki i grupy, niezależnie od wieku i podejmowania decyzji dotyczących kariery edukacyjnej, naukowej i zawodowej oraz skutecznego zarządzania swoim życiem” (Niedlich i in., 2007, s. 7). Jest to działalność pedagogiczna w szerokim znaczeniu, która ma na celu pomóc zainteresowanym w zdobywaniu wiedzy i kompetencji. Poradnictwo to również zadanie, podczas którego analizowany jest cały okres życia klienta. Przez to jest to usługa o charakterze osobistym, dydaktycznym. To proces, w którym nawiązują się relacje interpersonalne między doradcą i klientem. Na całym terenie Niemiec przeprowadzono badanie, które miało na celu stworzenie ogólnego obrazu doradztwa zawodowego w tym kraju – dotyczącego jakości oferowanych usług i sposobów funkcjonowania. Przebadano 62 500 instytucji zajmujących się doradztwem. Wyniki przeanalizowano pod kątem przebiegu procesów doradczych, priorytetów instytucji doradczych oraz związków pomiędzy grupą odbiorców i jakością usług.

Jednym z głównych wniosków płynących z badania jest to, że system poradnictwa zawodowego w Niemczech jest bardzo niejednorodny i w wielu aspektach nieprzejrzyisty dla zainteresowanych. Doradztwo zawodowe w wielu przypadkach nie jest usługą powiązaną wyłącznie z instytucjami rynku pracy, ale świadczoną także w różnych miejscach i okolicznościach (np. w szkole, studiach, podczas wyboru dalszej edukacji czy udzielania pomocy społecznej). Utrudnia to znalezienie odpowiedniej oferty osobom poszukującym porady. Ponieważ korzystanie z usług doradztwa zawodowego jest bezpłatne, finansowanie ofert (poza kilkoma wyjątkami, takimi jak usługi doradców w ramach prywatnych kontraktów) niezależnie od tego, czy są one świadczone przez podmioty prywatne, czy publiczne pochodzi z funduszy publicznych (Niedlich i in, 2007).

Najważniejszą instytucją w Niemczech w dziedzinie polityki rynku pracy jest Federalna Agencja Pracy (Bundesagentur für Arbeit). Zgodnie z §29 III księgi Kodeksu socjalnego Sozialgesetzbuch III – SGB III jest ona zobowiązana zapewnić bezpłatne doradztwo zawodowe wszystkim osobom poszukującym porady, w tym również osobom zatrudnionym. Do zadań agencji należą również: wypłaty świadczeń dla bezrobotnych, pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i osób poszukujących pracy, wspieranie ich szkolenia zawodowego oraz inne rodzaje pomocy z tak zwanego budżetu pośrednictwa (Vermittlungsbudget). Szczegółowa prezentacja poradnictwa zawodowego w agencjach pracy znajduje się w następnym rozdziale. Ściśle powiązani z Federalną Agencją Pracy są prywatni usługodawcy oferujący zawodowe kształcenie i szkolenie w ramach tzw. bonów edukacyjnych (Bildungsgutschein)³ i/ lub poradnictwa zawodowego i coachingu w ramach bonów aktywizujących i pośredniczych (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)⁴.

³ Bon edukacyjny jest wystawiany przez doradcę zawodowego, który po zapoznaniu się z sytuacją osoby bezrobotnej bądź poszukającej pracy uznaje, że potrzebuje ona konkretnego szkolenia, by z sukcesem mogła starać się o nową pracę. Bony edukacyjne pokrywają koszty szkolenia (od jednodniowych kursów do kilkuletnich szkoleń zawodowych): <https://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>

⁴ Bony aktywizujące i pośredniczące są wystawiane przez doradcę zawodowego, który po zapoznaniu się z sytuacją bezrobotnego bądź szukającego pracy dochodzi do wniosku, że ta osoba potrzebuje konkretnej pomocy, jak np. coaching, przygotowanie profesjonalnego zdjęcia do CV, nauki pisania CV etc.: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/aktivierungs-vermittlungsgutschein-avgv>

W Niemczech funkcjonują również dwie inne ważne instytucje prowadzące działania na rzecz osób z zagranicy poszukujących pracy na terenie kraju. Pierwsze z nich to poradnie do spraw migracyjnych dla dorosłych (Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer – MBE)⁵ i młodzieży (Jugendmigrationsdienst – JMD)⁶, które finansowane są przez Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF). Instytucje te prowadzone są głównie przez organizacje społeczne. Zostały one powołane na mocy ustawy o imigracji (§45 AufenthG – Aufenthaltsgesetz) i funkcjonują jako oferta wspierająca kursy integracyjne. Poradnictwo ma w założeniu pomóc (nowym) imigrantom w nauce języka oraz zawodowej i społecznej integracji, aby umożliwić im niezależne działanie na rynku pracy tak szybko, jak to możliwe. Doradcy migracyjni pracują na podstawie metody *case management*. Sondują potrzeby klienta, identyfikują jego potencjał i koordynują działania związane z jego integracją (Schnittstellenmanagement). Chociaż doradztwo zawodowe w tym obszarze nie jest jedyną ofertą⁷ skierowaną do migrantów, to mimo tego „edukacja, szkoła, praca” to drugi z głównych powodów, dla których osoby te korzystają z poradni migracyjnych (Brandt, Risch, Lochner, 2015).

Drugą ważną instytucją jest Sieć IQ (Netzwerk Integration durch Qualifizierung), utworzona w 2005 roku. Jej zadanie polega na pomocy imigrantom w zwiększeniu ich szans na rynku pracy. Finansowana jest przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS) oraz Europejski Fundusz Społeczny (Europäischer Sozialfonds – ESF). Składa się z 16 sieci regionalnych i 381 programów, które zajmują się przede wszystkim doradztwem w procesie uznawania kwalifikacji w zawodzie. Sieci regionalne prowadzą również prace związane z rozwojem i realizacją programów szkoleniowych, w myśl ustawy o uznawaniu zawodu, a także działania mające na celu rozwój kompetencji międzykulturowych u różnych uczestników rynku pracy. Szerzej ten aspekt opisany zostanie w rozdziale 5.

W dalszej części niniejszej publikacji zostaną szczegółowo zaprezentowane dwa główne organy doradcze funkcjonujące w Niemczech: Federalna Agencja Pracy i Sieć IQ. Zostaną one omówione pod następującym kątem:

- Jakie są warunki prawne i finansowe funkcjonowania tych instytucji?
- Jak wyglądają procesy: doradztwa, uznawania kompetencji i walidacji?
- Kto projektuje te procesy?
- Jakie mogą być ich rezultaty?
- Jak w praktyce przeprowadza się te procesy?

⁵ Jest to oferta poradnictwa skierowana dla migrantów, oferowana przez różne organizacje społeczne w ramach finansowania przez BAMF: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html>

⁶ <https://www.jugendmigrationsdienste.de/>

⁷ Doradztwo migracyjne ma służyć poradą w zakresie: nauki języka niemieckiego, wyboru szkoły i zawodu, zapewnienia mieszkania, opieki zdrowotnej i spraw rodzinnych.

4. Doradztwo zawodowe w agencjach pracy

Warto na początku przyjrzeć się historii rozwoju doradztwa zawodowego w agencjach pracy. Dzisiejsze doradztwo zawodowe opiera się na myśli, że ubezpieczenie od utraty pracy, pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe powinny stanowić fundament dobrej polityki rynku pracy. W 1927 roku weszła w życie Ustawa o świadczeniach z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung – AVAVG). Na jej podstawie został utworzony Instytut Pracy i Ubezpieczeń od Bezrobocia (Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung – 1927), do którego mógł odnieść się koncepcyjnie i organizacyjnie utworzony w 1952 roku Federalny Urząd Pracy (Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung). Poradnictwo zawodowe stało się jednym z zadań urzędów pracy, obok ubezpieczenia od bezrobocia i pośrednictwa zatrudnienia. Doradztwo zawodowe polegało na wspieraniu absolwentów szkół w wyborze kształcenia zawodowego i na pośrednictwie w znalezieniu pracodawcy oferującego praktyczną naukę zawodową⁸ (Krämer, 2001).

W 1949 roku została uchwalona Ustawa Zasadnicza Republiki Federalnej Niemiec (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland – w skrócie: GG), pełniąca funkcję konstytucji, gwarantująca wolność wyboru zawodu. Ustawa o bezrobociu i pośrednictwie pracy (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung – AVAVG) została zmieniona i określiła zadania poradnictwa zawodowego jako pomoc w wyborze zawodu w celu zapewnienia pośrednictwa zgodnego z wykształceniem zawodowym. Potwierdziło to również monopol na doradztwo tego urzędu. W 1969 roku przyjęto ustawę o promocji zatrudnienia (Arbeitsförderungsgesetz), która poszerzyła zakres obowiązków funkcjonującego pod nową nazwą Federalnego Urzędu Pracy (Bundesanstalt für Arbeit) o prowadzenie orientacji zawodowej obok pośrednictwa i doradztwa zawodowego (Krämer, 2001).

4.1. Rozwiązania prawne

Do zadań obecnej Federalnej Agencji Pracy (Bundesagentur für Arbeit) należy pośrednictwo pracy, promocja zatrudnienia, administracja i wypłata zasiłków dla bezrobotnych. Finansowanie tego organu odbywa się głównie ze składek pracowników i pracodawców płaconych na ubezpieczenie od utraty pracy. Klientami agencji pracy mogą być wszystkie osoby, które są bezrobotne (zarówno uprawnione, jak i nieuprawnione do świadczeń socjalnych), osoby poszukujące nowej pracy i/lub zagrożone bezrobociem. Ramy prawne, a tym samym podstawy działalności Federalnej Agencji Pracy, zawarte są w III księdze Kodeksu socjalnego (Sozialgesetzbuch III – SGB III). Artykuł §1 SGB III brzmi:

Celem wspierania zatrudnienia jest przeciwdziałanie bezrobociu, skrócenie okresu jego trwania oraz wspieranie równowagi między popytem a popytem na rynku edukacji i rynku pracy. Przy tym powinno się zwłaszcza poprawić indywidualną zdolność do zatrudnienia, aby przeciwdziałać długotrwałemu bezrobociu.

Aktywne usługi wspierania zatrudnienia obejmują doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, aktywizację i integrację zawodową oraz wspieranie dalszego kształcenia zawodowego.

⁸ Edukacja zawodowa w Niemczech w większości ma formę tak zwanego dualnego kształcenia (Duale Ausbildung). Oznacza to, że uczniowie, którzy chcą uzyskać kwalifikacje w danym zawodzie, muszą odbyć szkolenie praktyczne w zakładzie pracy. Część teoretyczna kształcenia odbywa się w szkołach zawodowych.

W §29 A.1. SGB III znajduje się zapis:

Federalna Agencja Pracy ma oferować młodym ludziom i osobom dorosłym, którzy prowadzą lub chcą prowadzić życie zawodowe, usługę doradztwa zawodowego, włącznie z doradztwem dotyczącym dalszego kształcenia, obejmującym porady dla pracodawców związane z rynkiem pracy.

Zakres poradnictwa zawodowego określony jest w §30 SGB III:

Poradnictwo zawodowe obejmuje udzielanie informacji i porad w zakresie:

1. Wyboru zawodu, rozwoju kariery i zmiany zawodu,
2. Sytuacji na rynku pracy, zmian na rynku pracy i dotyczących zawodów,
3. Możliwości kształcenia zawodowego w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i rozwoju indywidualnych perspektyw zawodowych,
4. Pośrednictwa pracy i kształcenia,
5. Świadczeń wsparcia zatrudnienia,
6. Pytań dotyczących kształcenia zawodowego i edukacji szkolnej, jeżeli ma to znaczenie dla wyboru zawodu i szkolenia zawodowego.

Kolejna ważna regulacja dotyczy środków aktywizacji zawodowej i integracji zawodowej. Oprócz promocji z budżetu pośrednictwa (§44 SGB III) znajdują się środki wyszczególnione w §45 SGB III:

Osoby ubiegające się o kształcenie zawodowe, osoby poszukujące pracy, zagrożone bezrobociem i bezrobotni mogą być zachęceni do udziału w działaniach wspierających ich integrację zawodową przez:

1. Uczestnictwo w rynku szkoleń i rynku pracy,
2. Identyfikację, redukcję lub eliminację barier pośrednictwa,
3. Pośrednictwo w zatrudnieniu podlegającym ubezpieczeniu,
4. Pomoc w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej,
5. Stabilizację zatrudnienia,
6. Wsparcie (środki aktywizacji zawodowej i integracji zawodowej).

Kolejna ważna regulacja (§81 SGB III) dotyczy promocji wykształcenia zawodowego:

Pracownicy mogą być wspierani w dalszym kształceniu zawodowym, przez przejście kosztów szkolenia, jeżeli:

1. Konieczna jest ich dalsza edukacja w celu zawodowej integracji w przypadku bezrobocia, aby zapobiec grożącemu im bezrobociu lub dlatego, że istnieje potrzeba kontynuowania nauki z powodu braku uznanych kwalifikacji zawodowych,
2. Federalna Agencja Pracy przeprowadziła w stosunku do nich proces doradczy przed rozpoczęciem ich zatrudnienia,
3. Środki i materiały szkoleniowe kwalifikują się do udzielania im wsparcia.

4.2. Proces doradztwa zawodowego

Doradztwo zawodowe w agencjach pracy zostało zrewidowane koncepcyjnie w 2010 roku i jest dokładnie opisane w opracowaniu Rübnera i Sprengarda *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen* („Koncepcja doradcza Federalnej Agencji Pracy”), do którego nawiązują poniższe wnioski. W publikacji tej doradztwo definiuje się „jako zorganizowany proces komunikacji, w którym na podstawie zróżnicowanej analizy początkowej i uzgodnionych celów opracowuje się skuteczną strategię rozwiązań i planuje ich wdrożenie” (Rübner, Sprengard, 2011, s. 9).

Tak rozumiane doradztwo różni się od innych form konsultacji, takich jak samo dostarczenie klientowi informacji lub sprawdzenie jego dyspozycyjności⁹. Można je opisać w następujący sposób:

1. Każdy proces doradztwa charakteryzuje się tym, że osoby biorące w nim udział skupiają się na rozwiązaniu problemu zgłoszonego przez klienta na początku konsultacji. Celem całego procesu jest rozwiązanie tego problemu przez doradcę i klienta.
2. Doradztwo w Federalnej Agencji Pracy jest doradztwem zawodowym. Ma na celu skuteczną pomoc w indywidualnym wyborze pracy, szkoły czy studiów. Nie można jednak oferować pomocy w przypadku pojawienia się u klienta trudności w rozwoju osobistym, niezdolności do podejmowania decyzji lub kryzysu emocjonalnego. W tych przypadkach odbiorcy zostają skierowani do specjalistycznych poradni i partnerów sieci.
3. Konsultacja w Federalnej Agencji Pracy ma charakter ekspercki. W doradztwie wykorzystuje się fachową wiedzę np. dotyczącą wymogów zawodowych, rynku pracy, możliwości szkolenia. Jest ona przekazywana klientowi jako narzędzie niezbędne w całym procesie rozwiązywania problemu. Doradztwo jest systematycznym i ukierunkowanym na wyniki procesem rozwiązywania problemów.
4. Doradztwo to zorientowana na cel i rozwiązanie problemu forma komunikacji między co najmniej jednym doradcą i jednym klientem. Klient jest aktywnie zaangażowany w proces konsultacji. Doradcy traktują każdą osobę w sposób indywidualny, zwracając uwagę na jego osobowość i sytuację życiową.

Koncepcja doradcza Federalnej Agencji Pracy składa się z czterech podstawowych elementów:

1. Model procesu rozwiązywania problemów – podstawą jest założenie, że ustrukturyzowane procesy rozwiązywania problemów muszą przebiegać przez określone etapy.
2. Proces konsultacji – osadzony jest w modelu procesu rozwiązywania problemów i opisuje rozpatrywanie problemu i strategiczne planowanie konsultacji.
3. Formaty konsultacyjne, które zasadniczo mają dwa obszary działania:
 - doradztwo orientacyjne i decyzyjne z naciskiem na orientację zawodową i podejmowanie decyzji, które początkowo są niezależne od pośrednictwa pracy,
 - porady integracyjne – służące włączeniu w rynek pracy, stosowane w pośrednictwie pracy i podczas kierowania na staż zawodowy (Vermittlung in Ausbildung)¹⁰.
4. Koncepcja standardowych sekwencji – przygotowanie scenariuszy rozmowy opiera się na założeniu wynikającym z praktyki, że w trakcie konsultacji zawsze pojawiają się powtarzające się zadania i tematy, które mogą zostać systematycznie opisane.

⁹ Dyspozycyjność jest jednym z trzech obowiązkowych warunków niezbędnych (inne to brak zatrudnienia i aktywne starania o pracę) do uzyskania statusu bezrobocia oraz świadczenia dla bezrobotnych.

¹⁰ Niemiecki system kształcenia zawodowego jest systemem dualnym. Oznacza to, że w momencie rozpoczynania nauki zawodu należy znaleźć pracodawcę, który podejmie się uczestniczenia w tym procesie. Osoby kształcące się w zawodzie szukają pracodawcy, który wyuczy danego zawodu. W ich znalezieniu pomagają i pośredniczy agencja pracy.

Doradztwo zawodowe w agencjach pracy ponadto opiera się na następujących zasadach:

1. Poważne traktowanie klientów i możliwie jak najlepsze ich wsparcie. Doradcy traktują obawy i problemy klientów z należytą powagą, zachęcają ich do wspólnego rozwiązania problemu; wspierają ich aktywnie w wyborze najlepszej z możliwych strategii działania.
2. Klient jest aktywnym partnerem w procesie konsultacji i ponosi osobistą odpowiedzialność za podejmowanie decyzje. Proces doradczy może tylko wtedy zakończyć się sukcesem, jeżeli istnieje aktywna współpraca między doradcą i klientem w procesie rozwiązywania problemu.
3. Koncentracja na zasobach klienta. Zasoby klientów są jednymi z najważniejszych czynników decydujących o powodzeniu konsultacji. Ich rozpoznanie, wzmocnienie i aktywacja jest jednym z podstawowych zadań w zakresie doradztwa i stanowi podstawę w osiągnięciu celów.
4. Przejrzystość procedury. Konsultanci mają odpowiednie kompetencje metodyczne i są odpowiedzialni pod kątem merytorycznym za sposób przeprowadzenia konsultacji. Działają w sposób przejrzysty, otwarcie omawiając planowane działania i oczekiwania wobec klienta.
5. Nacisk na wyniki. Konsultacje powinny umożliwiać klientom znalezienie odpowiednich dla nich rozwiązań, a następnie wdrożenie ich w życie. Szczególnym wyzwaniem jest zastosowanie wypracowanych wyników konsultacji w praktyce, czyli ich zrealizowanie.
6. Zaangażowanie. Konsultant organizuje proces konsultacji tak, aby obie strony jak najintensywniej skupiły się na problemie. Cele i działania w zakresie rozwiązywania problemów są jasno określone i obustronnie zaakceptowane.

Faktyczny proces konsultacji odbywa się na trzech etapach:

1. Analiza sytuacji i identyfikacja potrzeb związanych z oczekiwanym wsparciem:
 - Opis wyjściowy sytuacji klienta.
 - Systematyczna diagnoza sytuacji wyjściowej.
 - Koncentracja na obszarach kluczowych w życiu klienta.
2. Wypracowanie celu konsultacji i określenie celów szczegółowych:
 - Poszukiwanie docelowych rozwiązań.
 - Ograniczanie konkretnych celów.
 - Wyznaczanie celów.
3. Strategia rozwiązania problemu lub działania zmierzające do osiągnięcia celów:
 - Szukanie rozsądnych rozwiązań.
 - Opracowanie konkretnych strategii.
 - Planowanie i uzgodnienie realizacji.

Sekwencja etapów powinna wyraźnie wskazywać na to, że rozwiązanie może zostać wypracowane tylko wtedy, gdy sytuacja klienta zostanie odpowiednio przeanalizowana i zostaną jasno określone cele. W przeciwnym razie doradztwo może zakończyć się prowizorycznymi rozwiązaniami. Dlatego każda faza konsultacji przebiega zgodnie z zasadą koncentracji. Na każdym etapie uwaga powinna być najpierw skupiona na kliencie, który artykułuje swoje życzenia i oczekiwania co do przyszłości. Kolejnym krokiem jest pogłębiona analiza jego sytuacji życiowej. Opracowywane są cele i możliwości za pomocą profesjonalnej wiedzy konsultantów (konkretyzacja). Na koniec należy ustalić odpowiednie punkty wyjścia dla konkretnego przypadku (podsumowanie i zdefiniowanie konkretnych działań oraz tematów, które będą systematycznie omawiane lub wdrażane) i sformułować je w celu dalszego przetwarzania (koordynacja i uzgodnienie). Na każdym etapie klient powinien aktywnie uczestniczyć w procesie konsultacji, a uzyskane informacje powinny zostać przełożone na rzeczywiste działania.

Faza I

W trakcie analizy sytuacji klienta najpierw zostaje zidentyfikowany i rozpoznany problem, a następnie określa się zakres działań związanych z potrzebnym wsparciem. Skuteczne rozwiązywanie problemów zależy od odpowiedniego rozpoznania sytuacji klienta i zrozumienia jego potrzeb, z którymi zgłasza się do doradcy. Dlatego wstępna rozmowa w agencji pracy rozpoczyna się od opisu obecnej sytuacji osoby ubiegającej się o poradę. Osoby planujące współpracę muszą zbudować dobre relacje. Opis sytuacji jest nie tylko pierwszą najważniejszą informacją dla konsultanta. Na tym etapie często buduje on trudny w identyfikacji, wstępny obraz potrzeb i oczekiwań klienta. Kolejnym krokiem jest określenie niezbędnych działań i zasobów klienta. Charakter i zakres diagnozy zależy między innymi od rodzaju problemu (np. wybór kariery), od jego złożoności (konieczność doradztwa), od oczekiwań klienta (otrzymanie informacji, przeprowadzenie orientacji czy też pomoc w podjęciu decyzji) oraz od charakterystycznych wymogów/warunków organizacyjnych (niezbędny czas, kompetencje doradcy) i przepisów prawnych. Zadaniem doradcy jest zapewnienie klienta o chęci udzielenia wsparcia i potrzebie wspólnego działania. Na ostatnim etapie analizy sytuacji klienta doradca skupia się w szczególności na tych aspektach, które mogą ją poprawić. Zadaniem konsultanta jest priorytetowe traktowanie tych aspektów, na które w następstwie można lepiej wpływać.

Faza II

Pierwszym krokiem w drugiej fazie jest przełożenie wyników konsultacji na konkretne cele, czyli zmiany, jakie powinny się dokonać w sytuacji klienta. Opracowanie konkretnych założeń może mieć pozytywny wpływ na aktywność i motywację osoby zwracającej się o poradę. Jasne określenie celów stanowi zachętę do znalezienia strategii do ich osiągnięcia, a także ma znaczenie dla podtrzymania motywacji klientów i zachęty do nieprzerywania podjętych działań. Rolą konsultanta na tym etapie jest pomoc danej osobie w koncentracji na osiągnięciu celu. Ponadto chodzi o przeformułowanie czasem nieprecyzyjnych oczekiwań, pomysłów i potrzeb w ukierunkowane cele (tzw. cele SMART) i zidentyfikowanie szans na osiągnięcie sukcesu. Konsultant moderuje ten proces, odwołując się do swojej specjalistycznej wiedzy. Koniec tej fazy prowadzi do wspólnego ustalenia celu, co ma już wymiar wiążący i związany jest z podjęciem uzgodnionych działań.

Faza III

Strategia rozwiązania problemu zawiera na koniec konkretne wskazówki dotyczące osiągnięcia wyznaczonych celów. Podczas poszukiwania możliwych rozwiązań należy najpierw poznać pomysły samych osób, które zgłosiły się po poradę. Chodzi o aktywację zasobów klienta i wykorzystanie jego potencjału w tym zadaniu. Konsultant może zadawać pytania pomocnicze, aby poznać klienta – jego możliwości, uwarunkowania społeczne i kulturowe. Następnym krokiem doradcy jest skupienie się

na możliwie spójnej strategii rozwiązania. Planowane i uzgadniane są konkretne działania. Pomocnym narzędziem jest tu arkusz planowania¹¹, w którym rejestrowane są odpowiednie działania według kolejności i priorytetów. Współpraca między doradcą a klientem może być również traktowana na zasadzie realizacji umowy. Można zaproponować złożenie podpisu pod uzgodnionym planem działań, do którego można się będzie odnosić podczas kolejnych spotkań.

4.3. Doradcy zawodowi

Prezentowane usługi tak rozumianego poradnictwa w zakresie edukacji, uzyskania zawodu i znalezienia zatrudnienia są realizowane przez doradców zawodowych (Berufsberater). Współpracują oni przede wszystkim z osobami w wieku do 25 lat, które nie mają ani wykształcenia zawodowego, ani stażu pracy i nie mogą skorzystać z pomocy pośredników pracy (Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben), którzy udzielają wsparcia osobom dorosłym.

Doradcy zawodowi zatrudniani w agencjach pracy kształcą się w wyższej szkole Federalnej Agencji Pracy (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – HdBA). Jest to uznany uniwersytet z akredytowanymi programami studiów, który od 1972 roku ma siedzibę w Mannheim. Program nauczania został zmieniony w 2006 roku. Doradcy zawodowi uzyskują wykształcenie licencjackie na kierunku „doradztwo w zakresie edukacji, kariery i zatrudnienia” (Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung).

Regulamin studiów¹² określa §2:

1. Program studiów umożliwi studentom, poprzez samodzielne stosowanie odkryć i metod naukowych, opanowanie złożonych wymagań związanych z pracą w zakresie kompetencji Federalnej Agencji Pracy.
2. Studenci zostaną również przygotowani do prowadzenia prac badawczych.
3. Oprócz wiedzy technicznej należy promować kompetencje osobiste i społeczne.

Studia trwają trzy lata, podzielone są na tzw. trymestry. Program nauczania obejmuje głównie ekonomię, nauki społeczne i prawo. Studenci mogą łączyć zajęcia obowiązkowe z wymaganymi zajęciami fakultatywnymi. Umożliwia to indywidualny przebieg studiów. Uzpełnieniem zajęć teoretycznych są staże odbywane w placówkach Federalnej Agencji Pracy. Do ukończenia kierunku wymagane jest napisanie pracy licencjackiej. Absolwent uzyskuje tytuł Bachelor of Arts. Dokładny program studiów znajduje się na stronie internetowej uczelni¹³.

Oprócz osób, które zdobyły wykształcenie na tym uniwersytecie, do pracy w agencjach pracy rekrutowani są również kandydaci z zewnątrz. Przyjmowani są głównie na stanowiska pośredników pracy, którzy wykonują również zadania doradcze. Wymaga się od nich, jak można to stwierdzić na podstawie analizy publikowanych ogłoszeń o pracę, ukończenia studiów o podobnym profilu czy posiadania porównywalnej kwalifikacji. Ponadto kandydaci na to stanowisko powinni odznaczać się dogłębną znajomością zawodu i etyki zawodowej (Berufskunde), rynku pracy i podstaw prawnych dotyczących agencji pracy. Doświadczenie bądź ukończenie kursów w zakresie doradztwa¹⁴ są dodatkowym atutem, ale nie decydują o przyjęciu kandydata. Nowo zatrudnione osoby odbywają

¹¹ Każdy klient agencji pracy jest zobligowany podpisać umowę o współpracy (Eingliederungsvereinbarung), w której powinien znaleźć się konkretny plan na najbliższy okres współpracy. Złożenie podpisu na arkuszu planowania bardziej motywuje i obliuguje klienta do aktywności.

¹² Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Studien- und Prüfungsordnung in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 17.06.2015, źródło: http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Studium/Ordnungen/150617_SPO_Bachelor.pdf

¹³ http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Studium/Modulkatalog_Curricula2016.pdf

¹⁴ Chodzi o kwalifikacje nabyte w wyniku ukończenia wielu dostępnych na rynku kursów i szkoleń, takich jak jednoroczny kurs doradztwa systemowego, kilkudniowe kursy bilansów kompetencji jak np. ProfilPass i in. Oferowane kursy w zakresie doradztwa nie zawsze są tej samej jakości i nie wszystkie kończą się wydaniem certyfikatu.

szkolenie w miejscu pracy, obejmujące zakres ich przyszłych obowiązków, w tym w szczególności zadań związanych z doradztwem.

4.4. Wybrane formy wsparcia

Jaka jest rola doradztwa zawodowego w agencjach pracy w zakresie uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą oraz przeprowadzania walidacji? W jaki sposób wspiera osoby z niewystarczającymi kompetencjami oraz imigrantów? Ważny w tym kontekście jest tak zwany priorytet pośrednictwa (§4 SGB III). Praca ma zawsze pierwszeństwo przed świadczeniami, a także innymi korzyściami wynikającymi z aktywnego wspierania zatrudnienia, chyba że są one niezbędne do osiągnięcia integracji na rynku pracy.

W przypadku tych osób analiza sytuacji może wykazać, że nie spełniają one wystarczających wymagań niezbędnych do równego uczestnictwa w rynku pracy i można to zrekompensować poprzez ich aktywne wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia. Wśród narzędzi kierowanych do imigrantów znajdują się kursy językowe i możliwość uznawania dyplomów zdobytych w innym kraju. Natomiast wszystkie osoby zarejestrowane w agencji pracy mogą korzystać z ogólnych środków wsparcia zatrudnienia i z kształcenia zawodowego.

Kursy językowe

Opanowanie języka jest kluczem do integracji. Za rekrutację na kursy integracyjne i ich finansowanie odpowiedzialny jest Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców. Są to kursy językowe prowadzone od poziomu podstawowego do B1 (Europejski System Opisu Kształcenia Językowego – GER) i kursy orientacyjne (Orientierungskurs)¹⁵, które są finansowane w wymiarze do 700 godzin lekcyjnych. W przypadku niezdania egzaminu B1¹⁶ może zostać przydzielonych kolejnych 300 godzin zajęć. Kursy integracyjne są realizowane niezależnie od agencji pracy, ale w niektórych sytuacjach może ona skierować klienta na kursy i zobowiązać do nauki języka.

Agencja pracy może również finansować tzw. kursy ESF-BAMF, czyli specjalistyczne kursy językowe ukierunkowane na dany zawód, organizowane na poziomie od B1 do B2. Inne działania wspierające to: organizacja wycieczek zawodoznawczych w firmach i przedsiębiorstwach oraz oferowanie staży lub praktyk zawodowych. Maksymalny czas trwania kursu (jego elementów łącznie) jest ograniczony do 730 godzin lekcyjnych¹⁷.

Uznawanie zawodu

Federalna Agencja Pracy współpracuje z Siecią IQ. Doradcy są uwrażliwiani na potrzeby rosnącej grupy osób ze środowisk migracyjnych. Doradcy zawodowi w agencjach w terenie mają wiedzę na temat Sieci IQ, jej poradni oraz procesu uznawania kwalifikacji i zawodów zdobytych za granicą. W razie konieczności kierują klientów do placówek Sieci IQ. Agencja Pracy pokrywa koszty uznawania kwalifikacji zagranicznych i wszystkie inne związane z tym wydatki (np. tłumaczenie niezbędnych dokumentów). Więcej o procesie uznawania zawodu i związanych z nim kosztach w następnym rozdziale.

¹⁵ Jest to kurs (100 godzin lekcyjnych) dotyczący kultury, historii i społeczeństwa Niemiec. W zamierzeniu ma uczyć wartości współzycia obywatelskiego. Kurs kończy się egzaminem „Leben in Deutschland”.

¹⁶ Kursy integracyjne są obligatoryjne dla imigrantów, którzy osiedlili się w Niemczech po 2005 roku i nie mają wystarczającej znajomości języka. Poza tym zdanie testu językowego na poziomie B1 oraz testu orientacyjnego „Życie w Niemczech” jest niezbędne do uzyskania niemieckiego obywatelstwa.

¹⁷ Więcej na temat kursów ESF-BAMF: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-esf-bamf-programm.pdf?__blob=publicationFile

Promocja dalszego kształcenia zawodowego

Innym sposobem wspierania osób bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych oraz szukających pracy są tak zwane boni edukacyjne. Z założenia mają one służyć identyfikacji, aktualizacji bądź poszerzaniu zawodowych zdolności. Z jednej strony wprowadzenie bonów edukacyjnych ma sprzyjać swobodzie w dokonywaniu wyborów przez klientów i rozwijać ich poczucie odpowiedzialności za własny rozwój, a z drugiej wpływać na konkurencję i przejrzystość rynku szkoleniowego. Powinno to przekładać się na jakość ofert edukacyjnych. Doradca zawodowy, po zapoznaniu się z sytuacją klienta i stwierdzeniu potrzeby dalszego szkolenia, może wystawić bon edukacyjny. Zawiera on cel proponowanego szkolenia i jego okres, a także określony czas ważności bonu. Wszystkie oferty szkoleniowe są dostępne w bazie danych¹⁸ Federalnej Agencji Pracy. Zakres ofert jest bardzo szeroki: są wśród nich jednodniowe kursy i szkolenia (jak np. uzyskanie kwalifikacji wymaganych do obsługi wózka widłowego), kilkumiesięczne kursy doksztalające (np. w zakresie znajomości i obsługi SAP), roczne kursy przygotowawcze do eksternistycznych egzaminów zawodowych czy i 2,5-letnie szkolenia przekwalifikujące, które kończą się uzyskaniem zawodu. Federalna Agencja Pracy pokrywa nie tylko koszty samej edukacji klienta, ale wypłaca mu również, przez cały okres trwania danego kursu, świadczenie dla bezrobotnych, o ile klient otrzymywał je już w momencie rozpoczęcia danego szkolenia.

Środki promocji zatrudnienia

Te środki są finansowane na podstawie zapisów §45 SGB III. Są to bardzo zróżnicowane oferty prywatnych instytucji edukacyjnych i konsultingowych. Doradcy zawodowi w agencjach pracy, we współpracy z klientami, mają za zadanie identyfikację barier uniemożliwiających ich integrację na rynku pracy. Powody mogą być różne. Najczęstsze wskazania do przyznania tzw. bonów aktywizujących to: optymalizacja dokumentów aplikacyjnych (Bewerbungsunterlagen)¹⁹ klienta, potrzeba przeciwczenia przez niego rozmów kwalifikacyjnych, przeprowadzenia orientacji zawodowej, brak wiedzy o własnych kompetencjach, chęć rozpoczęcia działalności gospodarczej lub problemy z motywacją. Jeśli te lub podobne problemy zostaną u klienta zidentyfikowane, doradcy zawodowi mogą wystawić bon aktywizujący, który działa w podobny sposób do bonów edukacyjnych.

4.5. Praktyka procesów doradczych

Profesjonalne doradztwo zawodowe prowadzone w administracji publicznej ma wprawdzie wiele pozytywnych aspektów, ale boryka się również z pewnymi problemami. Główne zalety, które zostały wyżej wspomniane, wynikają przede wszystkim z możliwości kompleksowej promocji rozwoju kariery poprzez finansowanie odpowiednich ofert edukacyjnych i doradczych. Jednocześnie bardzo wysoko można ocenić profesjonalizm doradców zawodowych przygotowanych do zawodu przez Federalną Agencję Pracy i przez nią zatrudnianych. Niestety ci doradcy zawodowi pracują głównie lub prawie wyłącznie z młodzieżą w wieku poniżej 25 lat. Wynika to zapewne z tradycyjnego rozumienia poradnictwa zawodowego, które pierwotnie skupiało się na pomocy przy wyborze zawodu i orientacji zawodowej absolwentów szkół ogólnokształcących.

Dziś jednak doradztwo zawodowe jest nieodzowną pomocą w indywidualnym kształtowaniu kariery osobistej i zawodowej. Mimo że w teorii Federalna Agencja Pracy, zgodnie z prawnymi założeniami, ma świadczyć usługi poradnictwa zawodowego wszystkim zainteresowanym, to w praktyce osoby dorosłe mogą z nich korzystać w ograniczonym zakresie – jedynie w ramach pośrednictwa pracy. Związany jest z tym również kontekst przymusu (każdy bezrobotny ma obowiązek skorzystania

¹⁸ por. <https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

¹⁹ Chodzi o wsparcie w przygotowaniu takich dokumentów jak list motywacyjny czy CV.

z poradnictwa), który podważa takie podstawy poradnictwa jak dobrowolność i otwartość na wyniki i rezultaty. Ponadto warto zauważyć, że stosunek liczby bezrobotnych do doradców zawodowych jest bardzo wysoki. W teorii jeden pośrednik pracy ma pod swoją opieką 150 osób bezrobotnych. Praktyka pokazuje jednak, że są oni de facto odpowiedzialni za dwu- i w bardzo rzadkich przypadkach nawet trzykrotność tej liczby osób poszukujących pracy. W rezultacie skuteczne doradztwo zawodowe jest nie tyle trudne, ile wręcz niemożliwe. Kadra zajmująca się pośrednictwem dba przede wszystkim o to, aby osoba zgłaszająca się jak najszybciej znalazła pracę. A to w opisanych warunkach praktycznie sprowadza doradztwo zawodowe jedynie do ustalenia docelowego zawodu dla kandydata i wyszukiwania adekwatnych ofert pracy. Ponadto trzeba zauważyć, że pośrednicy pracy, pomimo tego, że uzyskali wyższe wykształcenie, tylko częściowo mają kompetencje doradcze.

Jednym ze sposobów na to, aby korzystanie z usług poradnictwa zawodowego przestało się kojarzyć z przykrym obowiązkiem, jest rozbudowa systemu prywatnych doradców i poradni zawodowych oferujących usługi dla klientów Federalnej Agencji Pracy w ramach bonów aktywizujących. Takie rozwiązania już funkcjonują i są oceniane bardzo pozytywnie. Rozwinięcie oferty prywatnej mogłoby korzystnie wpłynąć na rynek usług doradczych. Możliwość dofinansowania doradztwa zawodowego zwiększałaby szansę na poprawę jego jakości, co wzmocniłoby profesjonalizację doradców zawodowych. Przekładałoby się to również na korzyści dla klientów, którzy mogliby dłużej i efektywniej pracować z doradcą.

5. Proces uznawania kwalifikacji i walidacji kompetencji

Integracja cudzoziemców na niemieckim rynku jest zadaniem złożonym. Pierwszym krokiem jest przyswojenie języka, następnie odbywa się proces uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych. Ostatnim etapem powinno być udane pośrednictwo pracy i znalezienie zatrudnienia adekwatnego do posiadanych kwalifikacji.

Od 2012 roku obowiązuje ustawa o ustaleniu i uznawaniu równoważności zawodowych kwalifikacji (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, w skrócie: Anerkennungsgesetz, BQFG). Po raz pierwszy stworzono podstawy prawne do uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych za granicą, które dotyczą wszystkich osób przebywających na terenie Niemiec, bez względu na ich narodowość i uprawnienia do pobytu. Prace nad ustawą trwały wiele lat, zaangażowane w nie były ministerstwa, stowarzyszenia zawodowe, środowiska branżowe. Przeanalizowano dotychczasowy system prawny. Celem wprowadzenia nowych regulacji było z jednej strony uwolnienie potencjału osób z zagranicy mieszkających w Niemczech od lat, z drugiej zaś ściągnięcie nowych specjalistów do kraju w obliczu braku wystarczającej liczby fachowców na niemieckim rynku pracy (Ekert, Larsen, Valtin, Schröder, Ornig, 2017).

Na podstawie ustawy o uznawaniu przyjęto wiele środków wspierających ten proces, takich jak:

- Porady i informacje na temat procedury uznawania kwalifikacji uzyskanych za granicą.
- Kwalifikowanie imigrantów na poszczególne kursy językowe i dostosowawcze w ramach procedury uznawania.
- Porady i wsparcie udzielane osobom przez właściwe organy.
- Wymiana informacji między poradniami w procesach uznawania.
- Upowszechnianie wiedzy na temat procedur uznawania wśród podmiotów gospodarczych.
- Finansowanie procedur uznawania.

5.1. Rozwiązania prawne

Ustawa o ustaleniu i uznawaniu równoważności zawodowych kwalifikacji reguluje uznawanie kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą. Grupą docelową są osoby, które chcą pracować w Niemczech w wyuczonym zawodzie, a swoje kwalifikacje/kompetencje zdobyły w innym kraju. W ramach tak zwanej procedury określania równoważności (§4/§9 BQFG) właściwy organ przeprowadza porównanie kwalifikacji zagranicznych z niemieckimi na podstawie dokumentów i ustalonych kryteriów. Jeżeli nie zostaną stwierdzone znaczące różnice, zostanie wydana pisemna decyzja o równoważności.

W przypadku zawodów regulowanych konieczne jest uzyskanie pełnej równoważności. W przypadku stwierdzenia znaczących różnic przewidywany jest egzamin umiejętności²⁰ lub kurs adaptacyjny. Osoby pochodzące z krajów UE mogą uzyskać automatyczne uznanie zawodu na podstawie unijnej dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych 2005/36/EG²¹. Dla osób, które nie po-

²⁰ Egzamin umiejętności jest sprawdzeniem znajomości w danym zawodzie, który opiera się na regularnym egzaminie końcowym z danego zawodu.

²¹ Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych.

siadają niezbędnych dokumentów, ustawodawca przewiduje inne sposoby stwierdzenia równoważności wyuczonego zawodu z referencyjnym zawodem w Niemczech. W §14 BQFG wymieniono: obserwację w warunkach symulowanych (Arbeitsproben), przeprowadzenie wywiadu z kandydatem, praktyczne i teoretyczne egzaminy, jak i ekspertyza rzeczoznawcy.

Ustawa o uznawaniu dotyczy około 450 zawodów, w tym około 350 zawodów, do których uprawnienia zdobywa się w systemach dualnych regulowanych przez prawo federalne. Ustawa o uznawaniu nie obejmuje zawodów, które reguluje prawo poszczególnych krajów związkowych, a także zawodów poświadczanych dyplomem studiów wyższych, które można wykonywać bez uzyskania specjalnego zezwolenia. W tym przypadku można jednak ubiegać się o ocenę świadectwa ukończenia studiów w Centralnym Biurze ds. Edukacji Zagranicznej (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen).

Uznanie równoważności zawodów nieregulowanych nie jest warunkiem koniecznym do wykonywania zawodu. Pomaga jedynie pracodawcy w ocenie kompetencji kandydata.

5.2. Doradztwo w procesie uznawania

Dużą rolę w procesie uznawania odgrywa portal internetowy Anerkennung in Deutschland (Uznawanie w Niemczech)²². Prowadzony jest w wielu językach i oferuje wyczerpujące informacje na temat uznawania zagranicznych kwalifikacji i zawodów. Znajduje się tam również wyszukiwarka zawodów i instytucji odpowiedzialnych za proces uznawania kwalifikacji zawodowych. Na stronie można także znaleźć ważne informacje na temat przepisów prawnych, samej procedury uznawania kwalifikacji oraz dane kontaktowe do centrów doradczych.

Porady dotyczące uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych są częścią programu „Integration durch Qualifizierung (IQ)” – „Integracja poprzez kwalifikacje”. W ramach tego procesu odbywa się współpraca różnych poradni w Niemczech, zaangażowanych w procesy uznawania. Instytucje te opracowują programy ukierunkowanych kursów dostosowawczych i oferują je w swoich placówkach. Zajmują się doradztwem skierowanym także do podmiotów rynku pracy i przedstawiają im korzyści wynikające z uznawania kwalifikacji zagranicznych. Uznawanie zawodu i zagranicznych kwalifikacji jest jednym z pięciu zadań (obok edukacji językowej w zawodzie, promocji różnorodności społecznej, wykorzystania procesów migracyjnych w rozwoju gospodarki oraz monitorowania procesów migracyjnych), którymi Sieć IQ zajmuje się od 2005 roku. Doradztwo dotyczące uznawania zawodu i kwalifikacji jest zdefiniowane w następujący sposób:

Doradztwo w zakresie uznawania zawodu i kwalifikacji to neutralne, niezależne i indywidualne konsultacje eksperckie.

Celem doradztwa w procesie uznawania jest podkreślenie możliwości wykorzystania kwalifikacji zdobytych za granicą w kontekście rozwoju zawodowego w Niemczech.

Doradztwo kwalifikacyjne ma na celu podkreślenie możliwości uzyskania kwalifikacji w celu uzyskania uznania kwalifikacji i/lub odpowiedniej integracji na rynku pracy.

Poszukujący porady klienci są wspierani w procesie zgodnie z ich potrzebami. Porada jest bezpłatna dla osób zainteresowanych i może być wykorzystana w dowolny sposób (IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”, 2016, s. 4).

²² <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

Zgodnie z tą definicją doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji i zawodu koncentruje się na sytuacji i celach osoby, która ubiega się o poradę. Podstawą każdej konsultacji jest jej indywidualny charakter. Ekspersi specjalizujący się w tym temacie powinni zapewnić fachową poradę, w szczególności w zakresie uznawania kwalifikacji uzyskanych za granicą. Pomimo że powinni oni być w stanie przedstawić alternatywy dla procedury uznawania (np. egzamin eksternistyczny), to ze względu na ograniczony czas pracy zmuszeni są do kierowania klientów do placówek partnerów sieciowych. Doradcy powinni mieć dostęp do wyników procesów uznawania, aby w przypadku nieuznania lub częściowego uznania, zaproponować klientowi dalsze działania służące do uzyskania w przyszłości pełnego uznania jego kwalifikacji (IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”, 2016).

Wydaje się, że najważniejszym celem pracy tych poradni jest pomoc w określeniu zawodu referencyjnego²³, o którego uznanie stara się kandydat. Wybór odpowiedniego zawodu referencyjnego jest często kluczowy dla pozytywnego wyniku uznania zawodu, a tym samym dla integracji na rynku pracy. Jednym z takich przypadków, który jest znany autorowi, była sytuacja osoby z Turcji, która otrzymała pełną równoważność zawodu Forstwirt – w wolnym tłumaczeniu leśnik. Po przeprowadzeniu procesu doradztwa zawodowego, w ramach którego dokonano pogłębionej analizy dokumentów i przeprowadzono wywiady, okazało się, że odpowiadający wyuczonemu zawodowi jest Holzwirt, który nie zajmuje się leśnictwem, a obróbką, przetwórstwem drewna oraz produkcją papieru.

5.3. Doradcy w procesie uznawania

W ramach serii warsztatów wyspecjalizowane Biuro „Doradztwo i Kwalifikowanie” (Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”) opracowało zestaw wytycznych związanych z zapewnianiem jakości w zakresie doradztwa w procesie uznawania. Są one oparte na standardach jakości placówek doradztwa edukacyjnego stowarzyszenia Hessen e.V. W części dotyczącej profesjonalizacji i jakości doradców znajduje się następujący zapis:

W kontekście doradztwa w zakresie uznawania zawodu i kwalifikacji zatrudniani są tylko pracownicy posiadający kwalifikacje doradcze, które można udowodnić poprzez wykształcenie, szkolenie i/ lub doświadczenie zawodowe. Kompetencje doradcze obejmują w szczególności umiejętności specjalistyczne, społeczne i metodologiczne (IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”, 2016, s. 14).

Jednocześnie doradcy Sieci IQ powinni mieć możliwość dalszego rozwijania swoich kompetencji zawodowych w ramach dalszych szkoleń. Ponadto oczekuje się od doradców wykształcenia średniego lub wyższego. Powinni ponadto być przeszkoleni w zakresie umiejętności międzykulturowych i mieć jak najobszerniejsze doświadczenie zawodowe z dziedziny doradztwa (IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung”, 2016).

Sieć IQ zapewnia szkolenia podstawowe i dalsze kształcenie dla pracowników, którzy są przygotowani do pracy w zakresie doradztwa uznawania kwalifikacji i kursów adaptacyjnych²⁴. Dodatkowo monitorowane są aktualne potrzeby szkoleniowe i realizowane są kursy dla pracowników pogłębiające ich wiedzę i umiejętności.

²³ Zawodem referencyjnym jest zawód funkcjonujący na terenie Niemiec, który jest porównywalny do zawodu uzyskanego za granicą.

²⁴ Chodzi tutaj o kursy dotyczące przede wszystkim zawodów regulowanych. Jeżeli podczas procesu uznawania zostaną stwierdzone różnice w przygotowaniu do wykonywania danego zawodu, osoba ubiegająca się o uznanie zostanie skierowana na kurs adaptacyjny w celu wyrównania różnic w wykształceniu.

Wyniki procesu uznawania

Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) przedstawia wyniki wprowadzenia ustawy o uznawaniu w swoim rocznym raporcie: *Bericht zum Anerkennungsgesetz* (2017). Prezentuje w nim pozytywne wnioski z nowych zasad uznawania i odnotowuje duże zainteresowanie uznawaniem zawodu. W okresie 2012–2015, którego dotyczy raport, złożono ponad 63 000 wniosków o uznawanie. Ponadto w zawodach regulowanych przez landy przeprowadzono dalsze procedury uznawania, ale w tej kwestii nie są jeszcze znane konkretne liczby i statystyki. Liczba konsultacji w procesach uznawania w tym okresie wyniosła 230 000. Około połowa wniosków złożona została przez osoby z obszaru UE, a 75% z nich uzyskało pełną równoważność. Liczba wniosków o wykonywanie zawodów nieregulowanych również wzrosła w tym okresie do 26% (BMBF, 2017).

Większość osób ubiegających się o uznanie kwalifikacji to osoby wykonujące zawody regulowane, zwłaszcza związane z medycyną, a mianowicie lekarze i pielęgniarki. Około 40 000 podań o uznanie złożonych przez te osoby rozpatrzono pozytywnie. Ich kwalifikacje uznano za w pełni ekwiwalentne. Prawie połowę z tych wniosków przeanalizowano w trybie automatycznego uznawania zgodnie z dyrektywą UE. Kolejne 38% spośród zgłaszających się otrzymało równowartość zawodu po analizie dokumentów bez konieczności uczęszczania na kursy adaptacyjne, a kolejne 15% z nich po pomyślnie zakończonym kursie adaptacyjnym (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF, 2017).

W przypadku zawodów nieregulowanych uznanie dotyczyło jedynie około 15% osób, a około połowa z nich uzyskała pełną równowartość zawodu. W sytuacji częściowej równoważności muszą zostać określone zasadnicze różnice, które mogą stanowić podstawę do dalszych kwalifikacji (BMBF, 2017).

Równie satysfakcjonujący jest wzrost integracji tych osób na rynku pracy. Na podstawie szeroko zakrojonych badań zaobserwowano w tej grupie bardzo pozytywne efekty: wyższe wskaźniki zatrudnienia niż w momencie składania podania o uznanie, wyższy odsetek zatrudnienia adekwatnego do zawodu i kwalifikacji i wyższe dochody (BMBF, 2017).

Wskaźnikiem potwierdzającym sukces, według autorów badania, jest również liczba odwiedzających portal *Anerkennung in Deutschland*, która z końcem 2016 roku wyniosła ponad 5 milionów. Równie ważne było stworzenie szerokiej oferty bezpłatnych i wielojęzycznych usług doradczych, które zapewniły osobiste wsparcie zainteresowanym podczas procesu uznawania.

5.4. Praktyka uznawania

Podane wyżej wyniki pochodzą z oficjalnych danych ministerstwa. Niektórzy jednak nie podchodzą do nich tak entuzjastycznie. Sommer (2014) pokazuje w swoim opracowaniu, że wyżej wspomniany obraz efektów wprowadzenia ustawy o uznawaniu nie do końca jest pozytywny. Ustawa nie całkiem spełniła pokładane w niej nadzieje. Według planów rządu federalnego dotyczących uznawania założono, że z tego prawa powinno skorzystać około 300 000 osób. W rzeczywistości, po trzech latach, złożonych i pomyślnie rozpatrzonych zostało tylko około 60 000 podań. Autorka twierdzi, że zagraniczne kwalifikacje zawodowe w Niemczech nie są powszechnie uznawane, dzieje się to w sposób selektywny. Zjawisko to porównuje do obiegu obcej waluty, którą niechętnie się wymienia, jeżeli się nie zna jej wartości (Sommer, 2014).

Liczba instytucji decydujących o uznawaniu zawodu

Kolejny problem wynika z dużej liczby organów odpowiedzialnych za rozpoznawanie podań, dlatego też mówi się potocznie o „dżungli uznaniowej”. Liczba tych instytucji waha się od 600 do 1 500. Tak duża liczba podmiotów rozpatrujących wnioski ma związek z federalną organizacją prawa zawodowego. Może się to wydawać mało przejrzyste dla osób zainteresowanych. W konsekwencji prawie każda grupa zawodowa w każdym kraju związkowym ma co najmniej jeden odrębny podmiot odpowiedzialny za rozpatrywanie podania o uznawanie kwalifikacji (Sommer, 2014).

Wybór zawodu referencyjnego

Sommer widzi jeszcze inny problem związany z procedurą uznawania, a mianowicie trudności z odpowiednim przyporządkowaniem zawodu referencyjnego. Jego ustalenie jest konieczne do złożenia podania o równoważność. Jako przykład podaje dziedzinę elektroniki, w której jest 17 zawodów w szkolnictwie (Ausbildungsberufe), o różnych obszarach tematycznych i priorytetach, a ich jurysdykcja należy do izby handlowej (Industrie- und Handelskammer – IHK), jak i izby rzemieślniczej (Handwerkskammer – HWK). Przy tym wybór zawodu referencyjnego jest przełomową decyzją zawodową, podejmowaną jeszcze przed złożeniem wniosku, która może wpłynąć na proces uznawania i jego wyniki (Sommer, 2014).

Różnice w systemach kształcenia

Sam wybór zawodu może nie stanowić problemu, ale czasem występują rozbieżności względem niemieckich zawodów referencyjnych, co skutkuje tym, że uznanie zawodu jest właściwie niemożliwe. Przykładem może być zawód fryzjera. W ramach kształcenia zawodowego w Niemczech osoba ucząca się na fryzjera jest przygotowana do świadczenia usług zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Jeśli jednak kandydat kształcił się za granicą tylko na fryzjera damskiego lub męskiego, nie może nastąpić pełne uznanie zawodu. Innym dobrym przykładem jest zawód nauczyciela regulowany przez prawo związkowe. Nauczyciele w Niemczech muszą być wyszkoleni w dwóch przedmiotach, co stanowi wyjątek za granicą. To z kolei oznacza, że nawet obywatele z UE nie otrzymują w Niemczech pełnej równoważności zawodu (z wyjątkiem landu Hamburg) (Sommer, 2014).

Sommer stwierdza, że uznawanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych nie jest indywidualną oceną kompetencji. Wręcz przeciwnie, analizowane są: program kształcenia oraz czas trwania i regulamin studiów czy szkolenia. Decyzja o nieprzyznaniu pełnej równoważności wynika również z oceny zagranicznych systemów edukacji, które w tych przypadkach nie spełniają niemieckich wymagań (Sommer, 2014).

Finansowanie procedury

Innym problemem jest finansowanie całego procesu uznawania. Chociaż usługi doradcze oferowane w ramach Sieci IQ są bezpłatne, wszystkie inne koszty muszą być z reguły ponoszone przez wnioskodawcę. Są to w pierwszej kolejności koszty tłumaczenia i legalizacji dokumentów, a następnie opłaty za sam proces stwierdzenia równoważności, które oscylują między 100 a 600 €. Dokładna wysokość kosztów jest jednak trudna do ustalenia ze względu na wspomnianą wcześniej „dżunglę uznaniową” i związanymi z nią wymaganiami proceduralnymi. Koszty kursów wyrównawczych na przykład dla dentystów w Bawarii opiewają – w wypadku samodzielnego opłacania – na około 5000 €. Ponadto w zależności od czasu trwania takiego szkolenia dochodzą koszty związane z noclegiem i wyżywieniem. Uwzględnić należy również koszty kursów językowych (w szczególności w przypadku lekarzy, dla których uznanie zawodu jest powiązane z umiejętnościami językowymi), opieki nad dziećmi

i materiałów edukacyjnych. Dla tych osób, które otrzymują zasiłek dla bezrobotnych I lub II typu²⁵, odpowiednio Federalna Agencja Pracy bądź Jobcenter²⁶ przejmuje większość kosztów. W przypadku pracowników takie wsparcie przez te urzędy nie jest możliwe. Wiele kursów adaptacyjnych (takich jak w przypadku zawodu dentysty) jest częścią oferty Sieci IQ i są one bezpłatne (Adacker, Benzer, Döring, 2016).

Analiza kwalifikacji

W przypadku osób, które nie posiadają świadectw, certyfikatów lub odpowiednich dokumentów i nie są w stanie z wielu możliwych powodów ich dostarczyć, ustawodawca przewiduje tak zwaną analizę kwalifikacji. Obejmuje ona trzy procedury ustalania kwalifikacji: próbki pracy (Arbeitsprobe), rozmowę z ekspertem (Fachgespräch) lub praktyki zawodowe (Probearbeit im Betrieb). Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań jest odpowiedzialne za wdrożenie i nadzór tej procedury w ramach projektu „Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen” (uznawanie zawodu przez analizę kwalifikacji).

Analiza kwalifikacji w zamierzeniu nie powinna być egzaminem, lecz praktycznym wykazaniem umiejętności, zdolności i wiedzy. Procedura powinna być przeprowadzona przez co najmniej dwie osoby, aby spełnić zasadę „czterech oczu”, której standard umożliwia zapewnienie jakości i obiektywizm. Eksperti powinni udzielać odpowiedzi na ewentualne pytania wnioskodawcy, wspomagać go i zapewnić mu odpowiedni czas do rozwiązania przygotowanych zadań. O rodzaju konkretnych zadań i wyborze odpowiednich metod oraz instrumentów testujących decydują wybrani eksperci w zależności od indywidualnego przypadku. Eksperti najpierw sporządzają arkusz obserwacji i definiują kryteria, według których następuje ocena. Sformułowania używane w arkuszu muszą być precyzyjne i jasne dla każdego (Oehme, 2012).

Liczba przeprowadzonych tego rodzaju procedur jest jeszcze stosunkowo niska. W latach 2012–2016 zrealizowano około 500 analiz kwalifikacyjnych w 67 różnych zawodach. Prawie wyłącznie – w 95% przypadków – odnosiły się do zawodów rzemieślniczych (Erbe, 2017).

Walidacja kompetencji

W Niemczech stosowane są trzy metody walidacji pozaformalnie i nieformalnie zdobytych kompetencji (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF, 2018).

Pierwszą z nich jest egzamin eksternistyczny, który jest przeprowadzany od lat 60. i daje możliwość uzyskania kwalifikacji w ok. 330 uznanych zawodach. Wymagane jest do tego przepracowanie w zawodzie odpowiedniego czasu, który jest dłuższy o połowę od czasu, który zajmuje uzyskanie wykształcenia w danym zawodzie. Jest to wymóg do podejścia do egzaminu końcowego i zdobycia regularnego zawodu (BMBF, 2018).

Drugą metodą jest wyżej wymieniony proces uznawania zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem analizy kwalifikacji.

W następstwie tych doświadczeń zainicjowano projekt „ValiKom”²⁷ w celu wdrożenia zaleceń Rady UE dotyczących walidacji pozaformalnych i nieformalnie zdobytych kompetencji. Projekt jest finansowany przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań. W ramach tego projektu oferuje się

²⁵ Więcej na temat typów świadczeń: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitslosengeld/arbeitslosengeld.html> oraz <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/2-teaser-artikelseite-arbeitslosengeld-2-sozialgeld.html>

²⁶ Więcej na temat Jobcenter – jednej z instytucji rynku pracy w systemie niemieckim: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Organisation-der-Jobcenter/organisation-der-jobcenter.html>

²⁷ Więcej na temat projektu: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>

osobom dorosłym możliwość identyfikacji i certyfikowania umiejętności nabytych przede wszystkim w ramach zdobytego doświadczenia zawodowego. Oferta skierowana jest do osób w wieku powyżej 25 lat, niezależnie od obecnego stanu zatrudnienia, które pracują w niewyuczonym zawodzie lub nie mają wyuczonego zawodu. Podstawowe zasady tej procedury muszą być dostosowane do niemieckiego systemu szkolnictwa zawodowego i stanowić uzupełnienie do istniejących już narzędzi/metod, takich jak egzaminy eksternistyczne lub uznawanie zagranicznych kwalifikacji. Celem walidacji jest porównanie osobistych kompetencji zawodowych z wymaganiami zawodu referencyjnego uzyskiwanego w ramach systemu szkolnictwa. Takie podejście pozwala na łatwiejszą ocenę wyników w stosunku do uznanych kwalifikacji zawodowych. Nacisk kładzie się na ocenę kompetencji przez ekspertów i, podobnie jak w przypadku analizy kwalifikacyjnej, stosuje się różne metody. Jednocześnie potwierdzenie kompetencji wnioskodawcy ma na celu uzyskanie przez niego kwalifikacji i każdy przypadek jest zawsze rozpatrywany indywidualnie. Kandydaci mogą sami zdecydować, w jakim zakresie mają być oceniane ich kompetencje zawodowe. Ważne jest również, że w przypadku pozytywnego wyniku walidacji nie są przyznawane formalne kwalifikacje zawodowe (czyli nie jest uznawany zawód), a jedynie certyfikaty poświadczające poszczególne kompetencje zawodowe (Oehme, 2012)²⁸.

Etapy walidacji kompetencji²⁹:

1. Informacje i wskazówki. Przed rozpoczęciem procedury konsultacji³⁰ kandydaci zostają poinformowani o postępowaniu i stosowanych metodach, a także uzyskują pomoc w wyborze zawodu referencyjnego³¹.
2. Dokumentacja. Na tym etapie kandydat musi ocenić (z pomocą konsultanta), uwzględniając swoje doświadczenie zawodowe i wykształcenie, czy ma kompetencje wymagane dla zawodu referencyjnego.
3. Ocena³². Po samoocenie kandydat składa wniosek o przeprowadzenie walidacji. Analizują go właściwe organy i ustalają, jakie efekty uczenia się, w odniesieniu do wymagań zawodu referencyjnego, muszą zostać sprawdzone. Następnie odbywa się kolejna konsultacja z kandydatem w celu ustalenia, czego dotyczyć będzie walidacja i wyjaśnienia mu, w jaki sposób będzie ona przebiegać.
4. Ocena i walidacja opierają się na analizie kwalifikacji.
5. Certyfikowanie. W zależności od wyniku oceny właściwy organ wydaje certyfikat walidacji, który zawiera pełną lub częściową równoważność kompetencji w stosunku do referencyjnego zawodu (Deutscher Handwerkskammertag, bdw.).

²⁸ Formalne kwalifikacje zawodowe, w tym rozumieniu, to świadectwa ukończenia szkoły zawodowej wystawiane przez izbę handlową lub izbę rzemieślniczą. W opisywanym przypadku nie ma możliwości uzyskania zawodu (czyli świadectwa ukończenia szkoły), a otrzymuje się jedynie certyfikat potwierdzający dane kompetencje.

²⁹ Por. <https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/verfahren/ablauf/>

³⁰ Konsultacje z kandydatami przeprowadzają wybrani pracownicy zarówno izby handlowej, jak i izby rzemieślniczej. Wyznaczonych jest osiem izb, które uczestniczą w tym projekcie.

³¹ Zawód referencyjny, podobnie jak w procesie uznawania zawodu, jest punktem wyjścia do wyboru kwalifikacji i jej oceny. Podczas walidacji sprawdzane jest, czy kandydat ma takie efekty uczenia się, które uzyskiwane są po zrealizowaniu programu kształcenia danego zawodu.

³² Na tym etapie wybierani są eksperci z danego zawodu (asesorzy walidacyjni), którzy konsultują obszar kwalifikacji.

6. Podsumowanie

Na niemieckim rynku pracy przywiązuje się dużą wagę do formalnych kwalifikacji takich jak świadectwo ukończenia szkoły zawodowej czy studiów. Aby skutecznie wejść na ten rynek, należy mieć formalnie potwierdzone kwalifikacje. Dają one pracodawcy możliwość wiarygodnej weryfikacji kompetencji zawodowych osoby ubiegającej się o stanowisko pracy. W zawodach regulowanych formalne potwierdzenie kwalifikacji jest warunkiem obowiązkowym. Takie zawody (np. lekarz, nauczyciel czy prawnik) mają szczególne znaczenie dla funkcjonowania państwa, wymagają więc wysokich standardów jakości, które są nabywane w ramach formalnego kształcenia zawodowego. Dynamiczna, stabilna i dobra sytuacja gospodarcza z jednej strony i starzejące się społeczeństwo oraz brak wykwalifikowanej siły roboczej z drugiej zmuszają podmioty rynku pracy do pozyskiwania nowych grup pracowników, które do tej pory nie były brane pod uwagę. Jak stwierdzono we wstępie, w centrum tej debaty w Niemczech znajdują się szczególnie osoby ze środowisk migracyjnych. Stanowią one bardzo dużą grupę (około 20 milionów osób), która ma duży potencjał i poszukiwane kwalifikacje. Do tej pory nie można było jednak odpowiednio wykorzystać potencjału tych pracowników. W dużej mierze z tego powodu, że ich kwalifikacje nie były zauważane, systematycznie identyfikowane, a tym bardziej uznawane. Przyjęcie ustawy o uznawaniu miało lepiej wykorzystać możliwości tej grupy i uzupełnić brak wykwalifikowanych pracowników, co w dużej mierze udało się osiągnąć.

Osoby, które uzyskały uznanie zawodu, zostały w przeważającej części zatrudnione w wyuczonym zawodzie, a ich wynagrodzenie i sytuacja finansowa uległy zdecydowanej poprawie. Zwłaszcza w dziedzinie medycyny, niemiecki rynek pracy zyskał dzięki temu dodatkowo wielu wykwalifikowanych pracowników, którzy przed wejściem ustawy w życie byli z tego rynku właściwie wykluczeni. Tym samym można było dość skutecznie zapobiec i przeciwdziałać niedoborowi fachowców i ekspertów. Zwiększa się także zainteresowanie procesem uznawania zawodu, co można wyrazić nie stwierdzić na podstawie liczby złożonych podań. Należy zaliczyć to do pozytywnych efektów wprowadzenia ustawy, nawet jeśli początkowe oczekiwania co do liczby składanych wniosków, były zdecydowanie większe. Także pracodawcy dostrzegają korzyści wynikające z procedury uznawania i aktywnie uczestniczą w tym procesie, kierując oferty uznawania zawodu do swoich pracowników. W ten sposób mogą nie tylko zadbać o profesjonalizm swojej kadry, co jest ważnym atutem w oczach klientów, ale także polepszać i rozbudowywać ofertę swojego przedsiębiorstwa poprzez dalsze szkolenia pracowników.

Pomimo tych pozytywnych zmian przeprowadzanie procesu uznawania kwalifikacji i walidacji kompetencji wciąż wymaga usprawnień.

Znaczenie doradztwa zawodowego jest kluczowe w tym kontekście, ponieważ jak wykazano, droga do uznania kwalifikacji w Niemczech jest długa i dość skomplikowana. Duża liczba organów odpowiedzialnych za poszczególne etapy procesu, niejasne modele finansowania i wiele potencjalnych możliwości załatwienia sprawy powodują, że osoba zainteresowana musi otrzymać profesjonalną poradę. Na chwilę obecną wyżej opisane systemy doradztwa zawodowego, uznawania kwalifikacji i walidacji kompetencji nie są ze sobą formalnie powiązane. Wynika to w dużym stopniu ze źródeł finansowania poszczególnych ofert i ich jurysdykcji. Na przykład Federalna Agencja Pracy i Sieć IQ współpracują, co prawda razem, ale ogranicza się to raczej do prowadzenia debat i wymiany informacji (które są jednak również pomocne w tworzeniu regionalnych powiązań). W praktyce ta współpraca musi być organizowana przez organy działające w danym regionie i może się bardzo dobrze uzupełniać (np. w kwestii finansowania procesu uznawania kwalifikacji bądź walidacji kompetencji). Powołanie organu koordynującego, który łączyłby wszystkie aspekty integracji rynku pracy, zarówno nauczanie języka, uznawanie kwalifikacji zawodowych, walidację umiejętności, jak i finansowanie

i dalsze szkolenie z pewnością doprowadziłoby do usprawnienia uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych. Jednak takie rozwiązanie jest raczej nierealne ze względu na uwarunkowania prawne, różnorodne finansowanie projektów, jak i rozproszoną jurysdykcję poszczególnych zawodów i organów.

Biorąc pod uwagę fakt, że doradztwo zawodowe, które nie tylko w kontekście uznawania zawodu i walidacji kompetencji, budowania własnej kariery i jej refleksji, ale także ze względu na jego rolę w zwiększaniu skuteczności i wydajności systemu edukacji i funkcjonowania rynku pracy, ma szczególne znaczenie dla państwa, powinno posiadać status zawodu regulowanego. Może mogłoby to mieć duży wpływ na profesjonalizację, zwiększenie jakości usług i popularność zawodu. Niestety zawód doradcy zawodowego jest od lat nieuregulowany prawnie i poza wewnętrznym uniwersytetem Federalnej Agencji Pracy zawód ten praktycznie nie istnieje w szkolnictwie wyższym.

7. Bibliografia

Adacker, M., Benzer, U., Döring, O. (2016). *Investition in gute Zukunft. Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse*. Weiterbildung, 3, 34–37. Pobrano z <https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Ver%C3%B6ffentlichungen/Finanzierung.pdf>

Bauer, H. G., Früchtel, M., Triebel, C. (2009). *Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge*. Augsburg – München. Pobrano z: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/Expertisen/kompetenzfeststellungsverfahren-expertise.pdf?__blob=publicationFile

Brandt, L., Risch, R., Lochner, S. (2015). *Zehn Jahre Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Erfolge, Wirkungen und Potentiale aus Sicht der Klienten*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Pobrano z http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb25-migrationsberatung.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (2017). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017*. Pobrano z https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (2018). *Validierung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland. Bericht zur Umsetzung der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens*. Pobrano z http://www.anerkannt.at/wp-content/uploads/2014/07/Amtsblatt_der_Europaeischen_Union_Empfehlung_Rat_Validierung_2012_12_20.pdf

Deutscher Handwerkskammertag, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (bdw). *Talente sichtbar machen. Validierung als neuer Weg in der Berufsbildung*. Pobrano z https://www.ihk-koeln.de/upload/Validierung_als_neuer_Weg_in_der_Berufsbildung_73220.pdf

Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22). Pobrano z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:02005L0036-20140117&from=EN>

Ekert, S., Larsen, Ch., Valtin, A., Schröder, R., Ornig, N. (2017). *Endbericht. Evaluation des Anerkennungsgesetzes*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Pobrano z https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Anerkennung/2017_Evaluationsbericht.pdf

Englmann, B., Müller, M. (2007). *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg: Tür an Tür Integrationsprojekte – gGmbH. Pobrano z https://www.anerkenntn-in-deutschland.de/media/brain_waste.pdf

Erbe, J. (2017). Mit der Qualifikationsanalyse zur Anerkennung. „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP“, 6, 4–5. Pobrano z <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8511>

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Studien- und Prüfungsordnung in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 17.06.2015. Pobrano z: http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Studium/Ordnungen/150617_SPO_Bachelor.pdf

IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“ (2016). *Qualität in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Qualitätsmatrix zur Anwendung in Beratungsstellen*. Pobrano z https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/Qualitaetsmatrix_Anerkennungs_Qualifizierungsberatung.pdf

IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“ (2016a). *Praxishandreichung. Migrationsspezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung für Agentur für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure*. Pobrano z https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/160314_Praxishandreichung_KFV.pdf

Krämer, R. (2001). *Die Berufsberatung in Deutschland von den Anfängen bis heute – eine historische Skizze*. Pobrano z http://doku.iab.de/ibv/2001/ibv1601_1097.pdf

Niedlich, F., Christ, F., Korte, I., Berlinger, U., Aurich, P. (2007). *Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht*. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Pobrano z <https://www.bmbf.de/files/berufsbildungsforschung.pdf>

Oehme, A. (2012). Prototyping – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse. BiBB BWP, 5, 31–32. Pobrano z <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/6939>

Paulsen, B., Schmidpott, S., Schober, K. (2011). *Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bericht zur Anlage und Methode des Verbundvorhabens*. Berlin – Heidelberg: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Pobrano z http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/anlage_durchfuehrung.pdf

Pielage, P., Pries, L., Schultze, G. (2012). *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren*. Bonn: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Pobrano z https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Soziale_Ungleichheit_in_der_Einwanderungsgesellschaft_FES.pdf

Preisser, R., Völzke, R. (2007). Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungsnöwendigkeiten. Report, 1(30). Pobrano z <https://www.die-bonn.de/doks/preisser0701.pdf>

Rat der Europäischen Union (2004). Entschließung des Rates der EU über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung – Dokument 9286/04 EDUC 89 SOC 234 – Brüssel.

Rübner, M., Sprengard, B. (2011). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen*. Bundesagentur für Arbeit. Pobrano z https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013204.pdf

Schiersmann, Ch. (2011). Bildungs- und Berufsberatung neu denken. W: M. Hammerer, E. Kanelutti i I. Melter, *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung: neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Pobrano z <https://doi.org/10.3278/6004137w>

Sommer, I. (2014). *Ist das Anerkennungsgesetz ein Verkennungsgesetz? Der umkämpfte Wert ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland*. Heinrich-Böll-Stiftung. Pobrano z https://www.boell.de/sites/default/files/e-paper_anerkennungsgesetz.pdf

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594).

Voss Günther, G. (2008): Gesellschaftlicher Wandel und seine Wirkung auf Beratung. *Supervision Heft*, 4, 36–47. Pobrano z <http://ggv-webinfo.de/wp-content/uploads/2015/12/Beratung-Hausinger-Interview-2008.pdf>