praelab

Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

Bernd-Joachim Ertelt i Andreas Frey

Ramowa koncepcja szkolenia zawodowego oraz zbiór metod

GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Mit Unterstützung des Programms für Lebenslanges Lernen
der Europäischen Union
DE/10/LLP-LdV/TOI/147301/2010-1-DE2-LEO05-05358

Ramowa koncepcja szkolenia zawodowego

Ramowa koncepcja szkolenia zawodowego została opracowana na potrzeby projektu PraeLAB z uwzględnieniem szczególnych warunków panujących w krajach partnerskich i stanowi podstawę do dalszej pracy nad projektem.

Zakłada ona, że należy skoncentrować się na wczesnym wykrywaniu zamiaru przerywania kształcenia zawodowego oraz na zapobieganiu tego typu działaniom. Powinno się opracować praktyczne koncepcje, przetestować je, a następnie wprowadzić w życie poprzez szkolenie specjalistów zaangażowanych w kształcenie zawodowe. Szczególne znaczenie w ramach niniejszej koncepcji ma aktywny udziału osób kształcących się, które zachęca się do tego, by przy pomocy narzędzi internetowych samodzielnie diagnozowały u siebie jawną lub utajoną skłonność do przerwania kształcenia oraz do refleksji na ten temat. Oznacza to znaczny postęp w stosunku do większości dotychczasowych metod, które w dużym stopniu bazują na ocenie dokonywanej przez osoby trzecie.

W związku z tym trzeba było uniknąć tego, by narzędzie online stało się jedynym kluczem do zapobiegania porzucaniu kształcenia, ponieważ wiele wcześniejszych badań wyraźnie wykazuje wieloczynnikowy związek przyczynowy.

Trzeba było też uwzględnić fakt, że powody podawane przez różnych uczestników zależą od indywidualnego wzorca atrybucji i że dlatego niektóre z poprzednio podejmowanych działań nie prowadziły do pożądanego rezultatu.

Obecnie obowiązujące ramy szkolenia zawodowego obejmują cztery obszary:

1. **Zasięg**
   (a) Orientacja zawodowa w szkole ogólnokształcącej jako forma przygotowania i profesjonalnego towarzyszenia podczas przejścia do kształcenia zawodowego (przejście 1).
   (b) Profesjonalne doradztwo, informacja i wsparcie oferowane w trakcie kształcenia zawodowego oraz wyszukiwanie młodych ludzi, którzy chcą przerwać kształcenie.

(c) Przygotowanie i towarzyszenie podczas przejścia do życia zawodowego (przejście 2).

2. Metodyka

Projekt łączy w sobie instrument online smk72 + z modelami poradnictwa koncentrującymi się na zapobieganiu przerywaniu kształcenia. Przy tym innowacyjnym podejściu ważne było interpretowanie informacji uzyskanych za pomocą narzędzia smk72+ z perspektywy wybranych teorii rozwoju zawodowego i opracowanie odpowiedniej procedury doradczej w oparciu teorie operacyjne. Przy czym w dopiero co rozpoczętej fazie testów chodzi o intensywną wymianę doświadczeń pomiędzy partnerami w zakresie odpowiedniego łączenia metod i wynikające z tego działania. Systematyczna dokumentacja doświadczeń „na miejscu" stanowi podstawę do prezentacji kompleksowego innowacyjnego modelu, którego celem jest stworzenie odpowiedniego połączenia metod zapobiegawczych, gdyż do tej pory nie znaleziono takiego modelu w literaturze.

3. Koncepcja szkoleniowa

Główną rolę w konkretyzacji ramowej koncepcji szkolenia zawodowego odgrywa szkolenie pilotażowe (3-dniowe szkolenie) dla osób odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe. Program obejmuje podstawowe informacje na temat przerywania kształcenia, korzystania z narzędzia online smk72 + i interpretacje danych, informację zwrotną od grupy w formie modelu zajęć skierowanych na popyt, metodykę rozmowy doradczej na podstawie uzyskanych wyników z testu i wnioski dotyczące zapobiegania przedwczesnemu przerywaniu kształcenia.

4. Zrównoważona koncepcja treningowa

Ostateczna wersja koncepcji szkoleniowej dla doradców zawodowych i nauczycieli szkół zawodowych została opracowywana w oparciu o systematyczną dyskusję na temat szkoleń pilotażowych i na podstawie ich oceny.

Koncepcja ta utrwalona została przez naukową analizę dużej ilości danych pozyskanych przez zastosowanie formularza smk72 + na około 2.500 osobach kształcących się.

W szczególności ważna jest kwestia, które powody przedwczesnego przerywania kształcenia można wykryć za pomocą oceny kompetencji i jakie istnieją szanse na to, by przez zastosowanie formularza smk72 + stworzyć relacje doradczą z osobą zagrożoną problemem przerwania edukacji.

Przewiduje się akredytację lub certyfikację niniejszej koncepcji szkoleniowej w krajach partnerskich w celu wspierania jej trwałości.

Opis modułów aktualnej koncepcji szkoleniowej „Rozpoznawanie i zapobieganie przerywaniu edukacji wśród młodzieży" dla osób odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe i doradców zawodowych

Dalsze kształcenie / Kierunek studiów	**Nauczyciel, instruktor, doradca, case manager, pośrednik pracy**
Nazwa modułu	**Analiza kompetencji ponadzawodowych i wykrywanie ryzyka przerwania kształcenia oraz planowanie, przeprowadzenie i ocena sekwencji doradczych**
Cele i kompetencje	**Uczestnicy powinni:** • Umieć opisać znaczenie wczesnego wykrywania ryzyka/ znaczenie zapobiegania przerywaniu kształcenia / znaczenie wsparcia dla młodzieży • Umieć ocenić znaczenie kompetencji ponadzawodowych w kształceniu zawodowym • Umieć opisać i obsługiwać instrument diagnostyczny smK72+, żeby móc zastosować go w pracy z młodzieżą • Umieć oceniać i interpretować profile kompetencji ponadzawodowych oraz tabele z ryzykiem przerywania i przyczynami przerwania kształcenia • Umieć zaplanować, przeprowadzić i ocenić sekwencje doradcze korzystając przy tym z prawdziwych danych młodzieży i informacji zawodowych • Umieć opisać i zastosować metodę Critical Incidents Technique CIT • Umieć dokonać różnych analiz i sporządzić opis potrzeb informacyjnych młodzieży • Umieć zebrać odpowiednie informacje zawodowe i opracować je pod kątem danej grupy docelowej • Umieć dokonać porównania krajowych i międzynarodowych ofert kształcenia ogólnego i zawodowego, ofert doskonalenia zawodowego i kierunków studiów • Umieć przeanalizować możliwości zatrudnienia pod kątem optymalnych korzyści dla jednostki • Umieć zastosować wybrane metody jakościowych badań społecznych i ewaluacji

Treści kursu	**Pogłębienie wiedzy z zakresu poradnictwa:** • Pojęcie kompetencji, modele kompetencji, wskaźnik przerywania kształcenia, przyczyny przerywania kształcenia, wsparcie i prewencja • Diagnoza, kryteria jakości testów, analiza danych • Ćwiczenia doradcze i zarządzanie informacją • Strategie komunikacyjne i strategie rozwiązywania konfliktów • Typowe biografie zawodowe, ścieżki kariery i przebieg kariery zawodowej • Praca nad projektem
Liczba przyznanych punktów ECTS (pensum)	5 (125) 25 godzin obecności na 3 dniach szkolenia 75 godzin nauki, rozwoju i realizacji 25 godzin procedury kwalifikacyjnej - sporządzenie sprawozdania (opcjonalnie)

Polecana literatura	Balzer, L., Ertelt, B.J., Frey, A. (2012). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – die praktische Umsetzung im EU-Projekt PraeLab. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.). Diagnostik und Prävention von Abbrüchen in der Berufsbildung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik (im Druck). Ertelt, B.J., Schulz, W.E. (2011). Handbuch Beratungskompetenz (3. Aufl.). Leonberg: Rosenberger. Ertelt, B.J., Frey, A. (2012). Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in ihrer Bedeutung für die Abbruchsprävention. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.), a.a.O. Ertelt, B.J. (2003). Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibv), 25/2003, S. 63–67. Frey, A., Ertelt, B.J., Balzer, L. (2012). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.), a.a.O. Grassi, A. (2010). Früherfassung und pädagogische Diagnostik. In: Wolfensberger, R. (Hrsg.), FIB-Handbuch – Individuelle Begleitung in der zweijährigen Grundbildung (S. 50-62). Rübner, M. (2012). Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchsrisiko – Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung des Beratungsprozesses. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.), a.a.O. Prezentacje w programie Power-Point: Balzer, L., Ertelt, B.J., Frey, A. (2011). Schulungsmaßnahme zur Erhebung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Ertelt, B.J. (2011). Berufswahl- und -entwicklungstheorien (Objekttheorien). Ertelt, B.J. (2011). Ausgewählte Beratungsansätze (operative Theorien). Frey, A. (2011). Lehrabbruch: Gründe, Dynamik, Folgen und Prävention. Frey, A. (2010). Diagnose von Kompetenzen in der beruflichen-Grundbildung.

Metody ucznia się i nauczania	• Wykład • Ćwiczenia • Projekt • Praca w grupach, samodzielna nauka
Metoda dydaktyczna	Spotkania w ramach kursu mają na celu zmotywowanie do dokonania analizy krytycznej zagadnień naukowych i praktycznych (kompetencje, przerywanie nauki, gromadzenie danych, interpretacja i ocena, doradztwo, wspieranie, prewencja). Poprzez naprzemienne występowanie fazy prezencji i fazy praktycznej powinien być ułatwiony transfer teorii do praktyki i praktyki do teorii.
Procedura kwalifikacyjna	• Sprawozdanie (25 godzin)

Zbiór metod

Zbiór metod opracowany i aktualizowany w trakcie trwania projektu obejmuje cztery obszary:

1. Specyficzne modele doradcze stosowane w celu zapobiegania przerywaniu kształcenia bazujące na metodach heurystycznych.
2. Modele dydaktyczne przeznaczone do przygotowania i dokonania badania klasy (screening) z pomocą smk72 +, oraz do prezentacji wyników i ich interpretacji, jak również i do wyboru zaproszonych na rozmowę doradcza.
3. Innowacyjne metody orientacji i informacji zawodowej stosowane do zredukowania odsetka osób przerywających kształcenie
4. Innowacyjne metody monitorowania kształcenia i opieki po jego zakończeniu w związku z przejściem do kojonych etapów życiowych.

Do wszystkich czterech obszarów stworzono oparte na podstawach naukowych i sprawdzone w praktyce koncepcje, które będą teraz konkretyzowane przy okazji badań prowadzonych teraz przez wszystkich partnerów i realizacji ich założeń przez doradców. Można również sięgnąć do doświadczeń Szwajcarii zdobywanych od wiosny 2011.

Ad. 1: W zakresie prewencji można zastosować tylko takie metody, przy pomocy których można sprostać analizie wieloczynnikowego związku przyczynowego. Jednocześnie podczas doboru metody trzeba było zwrócić uwagę na to, żeby proces zapobiegania przerywaniu kształcenia nie był zbytnio zbliżony do modeli klinicznych, lecz by był postrzegany jako specjalistyczny obszar poradnictwa zawodowego.

W ramach PraeLAB odniesiono się zatem do modelu zarządzania problemem G. Egan'a, podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach, oraz do metody struktur informacyjnych w zakresie teorii operacyjnych. Do tego uwagę należało zwrócić na aspekt wielokulturowy, gdyż osoby kształcące się pochodzące z rodzin imigranckich stanowią szczególną grupę ryzyka.

Specyfika poradnictwa w ramach PraeLAB polega na zawarciu kontraktu, zaproszeniu i ustaleniu zakresu problemu. Po dokonaniu porównania klasy (screening) przy użyciu smk72+ inicjatywa mogła wyjść raczej od strony osoby odpowiedzialnej za do-

radztwo względnie od nauczyciela, a nie od „osoby radzącej się"; przy czym nie trzeba było podważać zasady dobrowolności i otwartego wyniku rozmowy.

Dlatego za kluczowe dla interpretacji przyczyn przerywania kształcenia należy uważać teorie wyboru zawodu i rozwoju zawodowego (teorie obiektów). Umożliwiają one przejrzyste zdefiniowanie sytuacji problemowej i potrzebę współpracy z klientem.

Specyficzne metody, które powinno się stosować a projekcie PraeLAB bazują an następujących materiałach:

Ertelt, B.J., Schulz, W.E. (2011). Handbuch Beratungskompetenz. Leonberg: Rosenberger, 3. Aufl.

Ertelt, B.J., Frey, A. (2011). Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in ihrer Bedeutung für die Abbruchsprävention. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.). Diagnostik und Prävention von Abbrüchen in der Berufsbildung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik (im Druck).

Rübner, M. (2011). Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchsrisiko – Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung des Beratungsprozesses. In: Baumeler, C., Ertelt, B.J., Frey, A. (Hrsg.), a.a.O.

Ertelt, B.J. (2011). Power-Point-Präsentation zu Berufswahl- und -entwicklungstheorien (Objekttheorien).

Ertelt, B.J. (2011). Power-Point-Präsentation zu ausgewählten Beratungsansätzen (operative Theorien).

Ad. 2: By przygotować, przeprowadzić i przeanalizować badanie porównawcze w klasie (screenig) trzeba skorzystać ze specjalnych modeli zajęć. Podstawowe wymagania dla pomyślnej realizacji całego procesu PraeLAB to dobrowolność udziału i zaangażowanie ze strony osób uczących się względnie uczniów szkół zawodowych. Dlatego należy podkreślić przewagę roli doradcy nad rolą nauczyciela.

Poprzez intensywne analizy zajęć (struktura i plan przebiegu) oraz wprowadzenie techniki „critical incidents technique"(udostępniony zostanie schemat oceny) przez partnerów projektu można zdefiniować idealne modele zajęć do realizacji badań klasy (screenig).

Ad. 3: W ramach PraeLAB opracowywane będą - biorąc pod uwagę specyficzne warunki w krajach partnerskich - dalsze innowacyjne metody orientacji zawodowej i in-

formacji na podstawie wcześniejszych zaleceń. Następujące przedsięwzięcia stanowić będą ich podstawę:

(1) Orientacja zawodowa (w miarę możliwości od 7 klasy szkół ogólnokształcących):

- Systematyczne nauczanie Career Management Skills (CMS)
- Ocena kompetencji i samoocena
- Kompleksowe informacje o dziedzinach życia zawodowego
- Praktyczne doświadczenie zawodowe w pracy
- Współpraca z zewnętrznymi placówkami oświatowymi
- Społeczno-edukacyjne wsparcie i towarzyszenie.

W zawiązku z tym w Niemczech w ramach PraeLAB bardzo intensywnie analizuje się oraz dokonuje się oceny projektów „Jobstarter“ (www.jobstarter.de).

(2) Zalecenia dotyczące dalszego rozwoju podstaw zawodowych w ramach PraeLAB

- Należy przywiązywać większą wagę do systemów informacji zawodowej opartych na popycie niż do systemów opartych na podaży.
- Przedmiotem mediów zawodoznawczych muszą w większym stopniu niż do tej pory stać się kryteria statusowe i obszary konfliktowe kształcenia w przedsiębiorstwach
- Orientacja zawodowa i poradnictwo powinny być bardziej krytyczne w stosunku do podejścia „Trait & Factor”, które zakłada możliwość optymalnego dopasowania człowieka i zawodu w sensie istnienia odgórnie ustalonej harmonii.
- W orientacji zawodowej należy odejść od idei, że osoba wybierająca zawód podejmuje decyzje w sposób racjonalny. Takie modele normatywne prowadzą do „przeciążenia informacyjnego” i do obniżenia indywidualnych kompetencji rozwiązywania problemów.
- W celu ustalenia zdolności zawodowych należałoby staranniej przyjrzeć się rozróżnieniu „zdolności do ubiegania się o pracę”, „zdolności do kształcenia”, „zdolności podjęcia praktyki w przedsiębiorstwie” oraz „zdolności do wykonywania pracy zarobkowej". Jak dotąd w orientacji

zawodowej posługiwano się abstrakcyjnym i dosyć zbiorczym pojęciem zdolności zawodowych.

- Polepszenie specyficznego marketingu dla zagrożonych przerwaniem kształcenia w sensie skutecznej polityki komunikacji oraz oferowanie tego rodzaju niszowych usług doradczych i wsparcia.
- Szczególną uwagę należy zwrócić we wczesnej fazie diagnozowania u osób wybierających zawód na ich utrudnioną sytuację społeczną oraz specyficzne cechy wpływające na życie zawodowe.

Źródła:

Ertelt, B.J. (2003). P

rävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibv), 25/2003, S. 63 – 67.

Frey, A. (2011). Lehrabbruch: Gründe, Dynamik, Folgen und Prävention. Vortrag und Power-Point-Präsentation, Bozen, 28. September 2011.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (2010). Teilmodul I a: Informationsgewinnung und Informationsmanagement. Brain Drain – Brain Gain. Qualifizierungsmodule für Beratungskräfte (LdV-Projekt. Innovationstransfer). Mannheim: HdBA-Bericht 1/2010, S. 11 ff.

Ad. 4: Należy w trybie pilnym uzupełnić metody monitorowania kształcenia i opieki po jego ukończeniu. Dlatego w ramach PraeLAB na bieżąco analizuje się oraz ocenia zarówno w Niemczech jak i w odpowiednich krajach partnerskich m.in. doradztwo szkolne w odpowiednich placówkach oświatowych, pomoc urzędów pracy w monitoringu kształcenia, inicjatywy Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych jak np. „sieci kształcenia" oraz inne regionalne i związane z daną branżą inicjatywy i projekty. To jest warunek do dalszego rozwoju procedury zarządzania przypadkiem (case management) w ramach PraeLAB.

Metody stosowane w projekcie PraeLAB do monitoringu kształcenia i towarzyszenia po jego zakończeniu (follow up) można scharakteryzować następująco:

- Ścisła współpraca między doradcami zawodowymi i instruktorami oraz nauczycielami szkół zawodowych.

- Zwiększenie niszowej oferty doradczej i informacyjnej dla osób kształcących się w połączeniu z profesjonalnym marketingiem.
- Zwrócenie szczególnej uwagi na uwzględnienie fazy podecyzyjnej w ofertach poradnictwa zawodowego i pośrednictwa w zakresie miejsca praktyk zawodowych/nauki w zakładzie pracy.
- Intensyfikacja współpracy w lokalnych sieciach pomiędzy poradnictwem zawodowym, izbami, władzami społecznymi, podmiotami świadczącymi pomoc związaną z kształceniem i inicjatywami mającymi na celu monitoring kształcenia ze szczególnym uwzględnieniem problemów związanych z migracją.
- Pomoc finansowa i doradztwo w zakresie zadłużenia, zwłaszcza gdy osoby kształcące sie nie mieszkają już z rodzicami.
- W celu ustabilizowania motywacji do kształcenia młodym ludziom powinno się pokazać wpływ ich kształcenia zawodowego na przyszłą karierę (instrumentarium). Do tego należy również przeanalizować zagadnienie aktywnego i biernego potencjału substytucji zawodowej, możliwości doskonalenia zawodowego i awansu.

Źródła:

Ertelt, B.J. (2003). Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (ibv), 25/2003, S. 63 – 67.

Frey, A. (2011). Lehrabbruch: Gründe, Dynamik, Folgen und Prävention. Vortrag und Power-Point-Präsentation, Bozen, 28. September 2011.

Autorengruppe BIBB/Bertelsmann Stiftung (2011). Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Bonn/Gütersloh: www.expertenmonitor.de

Deuer, E. (2011). Work-Life-Balance von Auszubildenden und Ausbildungsabbruch „Ein hochsignifikanter Zusammenhang“. In: Personalführung, 10/2010, S. 60 – 61.