



Z RZEMIOSŁEM NA TY!

Praktyczny poradnik dla doradców zawodowych



Projekt grantowy nr MWSO-3-2019-107 pt. „Europejskie umiejętności- europejski certyfikat” realizowany w ramach Operatora Grantów „Międzynarodowa współpraca się opłaca”. Granty na komponent współpracy ponadnarodowej dla beneficjentów projektów standardowych realizowanych w zakresie celów tematycznych 8-11 współfinansowanych z EFS w ramach PO WER lub RPO w perspektywie finansowej 2014-2020.



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
I. DUALNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	3
I.1. Istota dualnego systemu kształcenia zawodowego.....	4
I.1.1. Korzyści po stronie pracodawcy.....	4
I.1.2. Korzyści po stronie ucznia.....	4
I.2. Podstawy kształcenia rzemieślniczego w Polsce.....	5
I.2.1. Etap Ucznia.....	5
I.2.2. Etap Czeladnika.....	6
I.2.3. Etap Mistrza.....	7
I.3. Charakterystyka kształcenia rzemieślniczego w Niemczech.....	9
I.3.1. Etap Ucznia (Schüler/Schülerin)	9
I.3.2. Etap Czeladnika (Geselle/Gesselin)	10
I.3.3. Etap Mistrza (Meister/Meisterin)	11
II. UZNANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH	12
II.1. Czym jest uznanie kwalifikacji zawodowych	12
II.1.1. Zalety uznania kwalifikacji zawodowych	12
II.2. Uznanie kwalifikacji zawodowych w Niemczech	12
II.2.1. Procedura uznania kwalifikacji zawodowych	14
II.2.2. Wymagane dokumenty	14
II.2.3. Decyzja w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych	15
II.2.4. Koszt i czas trwania procedury	15
II.3. Uznanie kwalifikacji zawodowych w Polsce	15
III. PRAKTYCZNE PORADY	16
III.1. Zawody rzemieślnicze w praktyce.....	16
III.2. Europass	18
III.3. Problem deficytu pracowników rzemiosła - dobre praktyki doradztwa i kształcenia zawodowego.....	19
III.4. Wykaz przydatnych instytucji rynku pracy.....	20
III.5. Glosariusz polsko-niemiecki	21
BIBLIOGRAFIA	22
Publikacje zwarte i artykuły	22
Podstawy prawne.....	22
Pozostałe źródła.....	22

WSTĘP

Granica polsko-niemiecka ma blisko 470 km długości, jednakże od chwili przystąpienia Polski do Unii Europejskiej jej dawny wymiar jest systematycznie zacierany. Wraz z postępującą liberalizacją i globalizacją europejskich rynków pracy pojawiają się nowe szanse i możliwości dla osób pragnących rozwijać się zawodowo nie tylko w swojej ojczyźnie, ale również w innym kraju. Mimo nieustannych działań polskich i niemieckich partnerów na rzecz uelastycznienia rynku pracy, wiele osób pracujących i kształcących się w zawodach rzemieślniczych wciąż jednak posiada ograniczony dostęp do informacji na temat możliwości rozwoju zawodowego w obu tych krajach.

Odpowiedzią na ten problem jest niniejszy poradnik, adresowany przede wszystkim (choć nie tylko) do doradców zawodowych i coachów. Celem poradnika jest zapewnienie Państwu w przejrzysty sposób kluczowych informacji na temat systemu kształcenia zawodowego w zawodach rzemieślniczych w Polsce i w Niemczech, procesu nostryfikacji (uznawania) polskich uprawnień zawodowych w Niemczech, a także dobrych praktyk z tego zakresu, które mogą istotnie wspomóc funkcjonowanie systemu kształcenia i doradztwa zawodowego w wymiarze ponadnarodowym.

Część I poradnika pozwoli Państwu na zaznajomienie się z dualnym systemem kształcenia zawodowego, w którym kształcą się osoby pragnące zdobyć zawód m. in. rzemieślniczy. W części tej zostanie przedstawiony również zakres polskich i niemieckich egzaminów, których zdanie uprawnia do posługiwania się tytułem czeladnika lub mistrza rzemieślniczego.

Część II jest poświęcona procesowi uznawania tytułów zawodowych w Polsce i w Niemczech, procedurom i dokumentom niezbędnym do jego przeprowadzenia.

Część III zawiera praktyczne porady, skierowane do osób pragnących podjąć pracę lub założyć własną działalność gospodarczą na polskim lub niemieckim rynku pracy. Przedstawiono glosariusz oraz wykaz najważniejszych instytucji, do których można zwrócić się o pomoc.



I. DUALNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

I.1. Istota dualnego systemu kształcenia zawodowego

W Polsce, podobnie jak w Niemczech, funkcjonuje dualny system kształcenia zawodowego. Jego idea sprowadza się do jednoczesnego zdobywania przez ucznia wiedzy teoretycznej w szkole zawodowej lub uprawnionej do tego instytucji szkoleniowej oraz umiejętności praktycznych w zakładzie pracy. Nad efektywnością kształcenia czuwają uprawnione do tego izby – w przypadku rzemiosła są to Izby Rzemieślnicze i cechy, w przypadku innych zawodów możliwych do zdobycia w systemie dualnym – Izby Przemysłowo-Handlowe. W efekcie takiego rozwiązania zwiększają się szanse uczniów na znalezienie dobrej pracy. Co więcej, model ten przynosi korzyści nie tylko uczniowi, lecz również pracodawcy i całej gospodarce. Na skutek przejścia z etapu edukacji formalnej do wykonywania wyuczonego zawodu uelastyczniany jest rynek pracy, a to z kolei pozytywnie wpływa na obniżenie poziomu bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży.

I.1.1. Korzyści po stronie pracodawcy

Pracodawca, który przyjmuje ucznia na praktykę stanowi kluczowe ogniwo całego procesu wprowadzania na rynek pracy młodych adeptów sztuki rzemieślniczej. Jak zaznaczono wcześniej, partycypacja w tym systemie może przynieść korzyści również pracodawcy. Od samego początku zyskuje on bowiem sposobność wdrażania zainteresowanych w przyjęte wymogi i standardy pracy, co można również postrzegać jako swego rodzaju długoterminową inwestycję w kapitał ludzki (o ile z danym podopiecznym zostanie przedłużona współpraca). Ponadto pracodawca zyskuje możliwość zweryfikowania wiedzy, umiejętności i zaangażowania ucznia, przez co łatwiej będzie mu podjąć decyzję dotyczącą obsadzenia wolnych wakatów. Warto również podkreślić, że już na samym początku nawiązania współpracy przedsiębiorca pozyskuje relatywnie taniego pracownika. Poziom wynagrodzeń polskich i niemieckich uczniów omówiono w dalszej części poradnika (I.2.1. | I.3.1.).

I.1.2. Korzyści po stronie ucznia

Kluczową rolę w procesie dostosowania kwalifikacji zawodowych rzemieślników do potrzeb rynku pracy i przedsiębiorstw mają szkoły branżowe (dawniej zawodowe), a także instytucje organizujące szkolenia rzemieślnicze. Analizują one bowiem sygnały płynące z gospodarki, które stają się podstawą do przygotowania oferty edukacyjnej zgodnej z oczekiwaniami rynku.

Z kolei dzięki możliwości odbycia praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy uczeń zdobywa cenne doświadczenie praktyczne, które następnie będzie mógł wykorzystać pracując w zawodzie. W trakcie praktycznej nauki zawodu nawiązuje również pierwszą współpracę z przedsiębiorcą, który w zależności od przebiegu stażu i planów związanych z rozwojem prowadzonej działalności gospodarczej, może stać się jego późniejszym pracodawcą. Warto dodać, że dość szybki kontakt z praktycznymi aspektami pracy w danym zawodzie wpływa na urealnienie oczekiwań ucznia wobec rynku, zwiększa jego szacunek do pracy oraz rozwija w nim chęć dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W efekcie uczeń, kończąc dany etap edukacji rzemieślniczej, dysponuje pożądanymi na rynku pracy umiejętnościami, szczególnie praktycznymi, co z kolei ułatwia mu znalezienie pracy.

I.2. Podstawy kształcenia rzemieślniczego w Polsce

W ramach dualnego systemu kształcenia zawodowego zainteresowani mogą rozpocząć naukę w jednym z 58 zawodów rzemieślniczych (w Niemczech jest ich 130). W Polsce wyróżnia się łącznie 133 zawody rzemieślnicze, jednak w pozostałych przypadkach nabywanie uprawnień możliwe jest wyłącznie w drodze kwalifikacyjnych kursów zawodowych, dostępnych w zależności od tego, czy możliwe jest zorganizowanie praktyk zawodowych w zakładzie pracy o określonym profilu – odpowiedni zakład nie zawsze występuje w danym regionie.

Zgodnie z założeniami dualnego systemu kształcenia zawodowego, zajęcia teoretyczne przeplatają się z praktyką zawodową, której zakres jest w toku nauczania systematycznie zwiększany. Uczniowie w pierwszej klasie szkoły zawodowej (zespołu szkół zawodowych / szkoły branżowej I stopnia) spędzają zazwyczaj 2 dni w zakładzie pracy i 3 w szkole. W klasie drugiej dni przeznaczone na zajęcia praktyczne zwiększają się do 3, natomiast w klasie trzeciej są to już 4 dni tygodnia szkolnego. Warto jednak wspomnieć, że w poszczególnych placówkach edukacyjnych proporcja ta może wyglądać inaczej, gdyż ostateczną decyzję o liczbie dni spędzonych w miejscu pracy podejmuje dyrektor szkoły na podstawie ramowego planu nauczania.

Ramowy plan nauczania wskazuje na wiadomości i umiejętności, jakie powinien posiadać uczeń na danym etapie rozwoju zawodowego. Ponadto normuje wymiar godzin przeznaczonych na naukę teorii i praktyki. Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, uczeń w trakcie uczęszczania do zasadniczej szkoły zawodowej / zespołu szkół zawodowych / szkoły branżowej I stopnia powinien odbyć 970 godzin w cyklu na praktycznym kształceniu zawodowym i 630 godzin w 3-letnim cyklu na kształceniu teoretycznym.

Jeżeli dana placówka edukacyjna nie jest w stanie zorganizować kształcenia zawodowego w aspekcie teoretycznym we własnym zakresie, młodociany pracownik uczestniczy przez 4 tygodnie w każdej klasie w turnusach organizowanych w ośrodku dokształcania i doskonalenia zawodowego. Trwają one 34 godziny w tygodniu.

Kształcenie zawodowe w rzemiośle może przebiegać na trzech następujących po sobie płaszczyznach. Mowa tu o:

- a) etapie, na którym jest się **uczniem**,
- b) etapie, na którym uzyskuje się tytuł **czeladnika**,
- c) etapie, na którym uzyskuje się tytuł **mistrza**.

I.2.1. Etap Ucznia

Etap ucznia rozpoczyna się wraz z przystąpieniem do nauki zawodu w systemie dualnym. Po uzyskaniu aktualnego zaświadczenia wydanego przez lekarza medycyny pracy, które stwierdza brak przeciwwskazań do wykonywania wybranego zawodu, uczeń musi znaleźć zakład pracy, w którym będzie mógł realizować praktyczną część nauki zawodu oraz zapisać się do szkoły zawodowej / zespołu szkół zawodowych / szkoły branżowej I stopnia.

Praktyczna nauka zawodu jest realizowana w oparciu o umowę/ kontrakt z zakładem pracy, zawartą w celu przygotowania zawodowego. W przypadku uczniów, którzy nie ukończyli 15 roku życia, umowa/kontrakt musi być podpisana dodatkowo przez opiekuna prawnego. W okresie praktycznej nauki zawodu młodociany pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu i otrzymuje wynagrodzenie. Jest ono wypłacane miesięcznie i zróżnicowane

w zależności od roku nauki: w pierwszym roku wynosi 5%, w drugim roku 6%, a w trzecim roku 7% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Ostatnim elementem tego etapu jest egzamin czeladniczy.

I.2.2. Etap Czeladnika

Etap Czeladnika rozpoczyna się w chwili zdania egzaminu czeladniczego, który przeprowadza się w dwóch częściach: praktycznej i teoretycznej. Do egzaminu dopuszcza się osobę, które spełnia jeden z poniższych warunków:

- ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika jako młodociany pracownik oraz doksztalcanie teoretyczne młodocianych pracowników w szkole lub w formach pozaszkolnych;
- posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończyła kształcenie ustawiczne w formie pozaszkolnej, dotyczące umiejętności zawodowych wchodzących w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin;
- jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, realizującej przygotowanie zawodowe dorosłych bezrobotnych;
- posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej i co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin;
- posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin;
- posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz co najmniej półroczny okres wykonywania zawodu w tym zawodzie;
- posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu zaświadczenia o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie.

Prawo do zdawania egzaminu czeladniczego posiadają również osoby, które nie kształciły się w szkole zawodowej / zespole szkół zawodowych / szkole branżowej I stopnia. W tym przypadku warunkiem dopuszczającym do egzaminu jest posiadanie świadectwa ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego w jednym z Ośrodków Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego lub innej instytucji, która takie rozwiązanie oferuje. Tego rodzaju kurs trwa przeważnie od 2 do 4 semestrów. Liczba godzin przewidziana na kształcenie zawodowe nie może być mniejsza niż wskazana w rozporządzeniu w sprawie podstawy programowej kształcenia zawodowego. W zależności od wybranej profesji, nauka trwa od 700 do 1000 godzin. Do egzaminu czeladniczego może być również dopuszczona osoba, która ukończyła szkolenie zawodowe zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy. W tym przypadku nauka odbywa się również w oparciu o program kształcenia zawodowego i trwa od 6 do 12 miesięcy.

Egzaminowany otrzymuje zestaw pytań, a każde z nich zawiera trzy propozycje odpowiedzi, z których tylko jedna jest prawidłowa. Po części pisemnej następuje część ustna egzaminu. Wówczas egzaminowany losuje zestaw pytań i otrzymuje 10 minut na przygotowanie się do odpowiedzi przed komisją egzaminacyjną. Informacje o egzaminie czeladniczym zostały zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura egzaminu czeladniczego

EGZAMIN CZELADNICZY	
Zakres tematyczny	Warunki egzaminacyjne
Etap praktyczny	
Samodzielne wykonanie przez kandydata zadań sprawdzających umiejętności praktyczne	Egzamin nie może być krótszy niż 120 min i nie dłuższy niż 24 godziny, łącznie w ciągu trzech dni.
Etap teoretyczny – część pisemna	
Odpowiedź na pytania z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> • rachunkowości zawodowej • dokumentacji działalności gospodarczej • rysunku zawodowego • przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej • podstaw zasad ochrony środowiska • podstaw przepisów prawa pracy • podstaw problematyki z zakresu podejmowania działalności gospodarczej i zarządzania przedsiębiorstwem 	Czas trwania części pisemnej nie może być krótszy niż 45 minut i nie dłuższy niż 210 minut.
Etap teoretyczny- część ustna	
Odpowiedź na pytania z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> • technologii • maszynoznawstwa • materiałoznawstwa 	Czas trwania części ustnej etapu teoretycznego nie może być dłuższy niż 30 minut.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji z portalu Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Osoba, która uzyskała tytuł czeladnika może pozostać w zakładzie pracodawcy, w którym się szkoliła i stać się pełnoprawnym pracownikiem na warunkach ustalonych z przedsiębiorcą, ale nie jest zobligowana do kontynuowania pracy w tym zakładzie.

Gdy staż pracy Czeladnika przekroczy 3 lata po uzyskaniu tytułu zawodowego lub łącznie 6 lat, sumując czas przed i po uzyskaniu tego tytułu, Czeladnik może przystąpić do egzaminu mistrzowskiego.

I.2.3. Etap Mistrza

Mistrz to najwyższy możliwy do osiągnięcia pułap rozwoju zawodowego w rzemiośle. Tytuł ten ma kilkusetletnią tradycję i bardzo duże znaczenie na rynku pracy. Można używać go w zestawieniu z konkretnym zawodem, np. mistrz stolarstwa lub mistrz cukiernictwa. Do egzaminu mistrzowskiego Izba Rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:

- ukończyła szkołę ponadgimnazjalną albo dotychczasową szkołę ponadpodstawową oraz posiada tytuł czeladnika lub równorzędny tytuł w zawodzie, w którym zdaje egzamin, oraz:
 - posiada co najmniej 3 letni staż w zawodzie, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego lub
 - posiada co najmniej 6 letni staż w zawodzie, w którym zdaje egzamin, łącznie przed i po uzyskaniu tytułu zawodowego;
- ukończyła szkołę ponadgimnazjalną albo dotychczasową szkołę ponadpodstawową, a także posiada co najmniej 6 letni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej;

- ukończyła szkołę ponadgimnazjalną albo dotychczasową szkołę ponadpodstawową, a także posiada tytuł czeladnika lub równorzędny w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin oraz posiada co najmniej 3 letni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego;
- ukończyła szkołę ponadgimnazjalną albo dotychczasową szkołę ponadpodstawową, a także posiada tytuł mistrza w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin oraz posiada co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu mistrza;
- ukończyła szkołę ponadgimnazjalną albo dotychczasową szkołę ponadpodstawową, dającą wykształcenie średnie w zawodzie wchodzącym w zakres specjalności, w której zdaje egzamin oraz posiada tytuł zawodowy w profesji wchodzącej w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, a także co najmniej 2 letni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego;
- posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej na kierunku lub w specjalności w zakresie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz posiada co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu tytułu zawodowego.

Egzamin mistrzowski, podobnie jak egzamin czeladniczy, przeprowadza się w dwóch etapach: praktycznym i teoretycznym. Informacje o egzaminie mistrzowskim zostały zaprezentowane w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura egzaminu mistrzowskiego

EGZAMIN MISTRZOWSKI	
Zakres tematyczny	Warunki egzaminacyjne
Etap praktyczny	
Samodzielne wykonanie przez kandydata zadań sprawdzających umiejętności praktyczne	Egzamin nie może być krótszy niż 120 min i nie dłuższy niż 24 godziny, łącznie w ciągu trzech dni.
Etap teoretyczny- część pisemna	
Odpowiedź na pytania z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> • rachunkowości zawodowej z kalkulacją • dokumentacji działalności gospodarczej • rysunku zawodowego • przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej • podstaw zasady ochrony środowiska • podstaw przepisów prawa pracy • podstaw problematyki z zakresu podejmowania działalności gospodarczej i zarządzania przedsiębiorstwem • podstaw psychologii i pedagogiki • metodyki nauczania 	Czas trwania części pisemnej nie może być krótszy niż 45 minut i nie dłuższy niż 210 minut.
Etap teoretyczny- część ustna	
Odpowiedź na pytania z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> • technologii • maszynoznawstwa • materiałoznawstwa 	Czas trwania części ustnej etapu teoretycznego nie może być dłuższy niż 30 minut.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji z portalu Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

I.3. Charakterystyka kształcenia rzemieślniczego w Niemczech

Niemiecki model kształcenia zawodowego jest w dużym stopniu podobny do polskiego systemu edukacji rzemieślniczej. To między innymi dzięki niemu gospodarka niemiecka odznacza się najniższym w Unii Europejskiej poziomem bezrobocia wśród młodych ludzi. Jedy- nym warunkiem niezbędnym do rozpoczęcia nauki w dualnym systemie kształcenia zawo- dowego jest posiadanie świadectwa ukończenia 9 lub 10 klas szkoły ogólnokształcącej (w zależności od kraju związkowego). Niemniej jednak w przypadku zawodów cieszących się największym zainteresowaniem warunek ten może okazać się niewystarczający do rozpoczęcia pracy w wybranym zawodzie. Pieczę nad wysoką jakością standardów kształcenia rzemieślni- czego sprawuje niemiecka Izba Rzemieślnicza (Handwerkskammer).

I.3.1. Etap Ucznia (Schüler/Schülerin)

W zależności od programu nauczania przewidzianego dla wybranego zawodu, niemiecki uczeń nabywa w tygodniu szkolnym wiedzę teoretyczną przez 1-2 dni, zaś pozostałą część ty- godnia spędza w zakładzie pracy. System ten może jednak przyjąć formę nauczania blokowego, co przełoży się na zorganizowanie kilkutygodniowego cyklu zajęć teoretycznych i kilkutygo- dniowego cyklu zajęć praktycznych. Taka forma nauczania jest stosowana np. w przypadku zawodów rzadkich, których nie uczą szkoły branżowe.

Kwestie formalne i organizacyjne związane z kształceniem zawodowym regulowane są zarówno prawem federalnym, jak i prawem poszczególnych krajów związkowych, czego kon- sekwencją są nie zawsze jednolite ramowe programy nauczania. Nauka zawodu w systemie dualnym trwa w Niemczech od 2 lat do 3,5 roku, przy czym okres ten na wniosek ucznia może zostać skrócony o 12 miesięcy. Wymaga się jednak, aby uczeń:

- wcześniej ukończył inne kształcenie zawodowe, które częściowo pokrywa się z aktualnie zdobywaną profesją;
- ukończył szkołę średnią lub równoważną ze średnią;
- kwalifikuje się do studiów technicznych;
- w chwili rozpoczęcia kształcenia miał 21 lat i nabył już zawód częściowo pokrywający się z aktualnie nabywaną specjalnością.

Praktyczna nauka zawodu odbywa się na podstawie umowy o charakterze cywilno- prawnym, zawieranej między uczniem a zakładem pracy, w którym uczeń będzie zdobywał doświadczenie. Na pracodawcy spoczywa obowiązek pokrycia wszelkich kosztów szkoleń wymaganych do rozpoczęcia praktycznej nauki zawodu oraz zgłoszenia ucznia do odpowiedniej szkoły branżowej. Ponadto zakład pracy zgłasza fakt zawarcia umowy do stosownej izby. W okresie pierwszych 4 miesięcy zarówno uczeń, jak i pracodawca mogą wypowiedzieć umowę bez podania przyczyny. Praktykantowi przysługuje ze strony pracodawcy wynagrodzenie wraz z ubezpieczeniem społecznym. Na jego wysokość wpływa wiele czynników, wśród których można wskazać na zawód, branżę oraz założenia polityki płacowej przedsiębiorcy. Obecnie obowiązujące średnie wynagrodzenie ucznia zawodu wraz z założeniami płacowymi na lata 2022-2023 zostało przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3. Minimalne wynagrodzenie ucznia zawodu w Niemczech

Wyszczególnienie	2020	2022	2023
I rok praktyki	515,00 euro	585,00 euro	620,00 euro
II rok praktyki	607,70 euro	690,30 euro	731,60 euro
III rok praktyki	695,25 euro	789,75 euro	837,00 euro
IV rok praktyki	721,00 euro	819,00 euro	868,00 euro

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z portalu money.pl.

W trakcie nauki w szkole zawodowej uczeń zdaje 2 ważne egzaminy. Pierwszy z nich to egzamin pośredni (średni koszt to 145 €), który przeprowadza się, aby sprawdzić postępy ucznia w procesie przygotowania do pracy w wybranym zawodzie. Drugim egzaminem jest egzamin czeladniczy (średni koszt to 210 €), który kończy edukację w zawodzie. Koszty egzaminów pokrywa pracodawca.

I.3.2. Etap Czeladnika (Geselle/Gesselin)

Podobnie jak w polskim systemie kształcenia zawodowego, niemiecki egzamin czeladniczy składa się z dwóch części, teoretycznej i praktycznej. Na część teoretyczną składa się egzamin pisemny z zakresu wiedzy specjalistycznej, ekonomii oraz nauk społecznych. W trakcie egzaminu praktycznego uczeń wykonuje jedną z czynności opanowywanych w zakładzie pracy. Do egzaminu czeladniczego mogą przystąpić osoby, które:

- ukończyły szkolenie lub któregoś okres szkolenia kończy się nie później niż 2 miesiące po terminie egzaminu,
- wzięły udział w egzaminach pośrednich oraz w podpisanym przez prowadzącego i stażystę zaświadczeniu o odbytym szkoleniu zgodnie z §13 ust. 2 pkt. 7 niemieckiej ustawy o kształceniu zawodowym, oraz
- których stosunek kształcenia zawodowego jest wpisany do rejestru uczniów zawodu lub których stosunek kształcenia zawodowego nie jest wpisany z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności ani uczeń zawodu, ani jego przedstawiciel prawny.

Egzaminy przeprowadzane są przez komisje składające się z przedstawicieli placówek edukacyjnych, Izby Rzemieślniczej oraz zakładów pracy. Egzaminy przygotowuje i przeprowadza Izba Rzemieślnicza dwa razy w roku:

- egzamin letni: część pisemna odbywa się w maju, a praktyczna od czerwca do sierpnia;
- egzamin zimowy: część pisemna odbywa się w listopadzie, a praktyczna od grudnia do marca następnego roku.

W przypadku uzyskania negatywnej oceny z egzaminu czeladniczego, uczeń może złożyć wniosek o przedłużenie kształcenia zawodowego do następnego egzaminu powtórkowego. Okres ten nie może jednak trwać dłużej niż 1 rok, a do samego egzaminu poprawkowego można podejść tylko dwukrotnie. Z kolei pozytywna ocena uprawnia go do posługiwania się tytułem rzemieślniczym.

W przypadku osób dorosłych, ścieżka prowadząca do uzyskania wykształcenia zawodowego oraz odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych świadectwem czeladniczym rozpoczyna się w zakładzie pracy, który zgodzi się przyjąć zainteresowanych na naukę zawodu. Pomoc w takich sytuacjach można uzyskać od Izb i Cechów Rzemieślniczych.

Uprawnienia zawodowe można uzyskać także w ramach doskonalenia zawodowego lub szkoleń. W trybie tym nauka trwa od 1,5 miesiąca do 3,5 roku i może być dofinansowana ze środków publicznych Federalnej Agencji Pracy (Bundesagentur für Arbeit), Urzędów Zatrudnienia (Jobcenter), czy też instytucji oferujących świadczenia rehabilitacyjne. Przesłanką do przyznania dofinansowania może być np. brak świadectwa kwalifikacji zawodowej, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy lub konieczność przekwalifikowania się wynikająca ze względów zdrowotnych. Taka forma zdobywania kwalifikacji nie jest równoznaczna z nabyciem tytułu w rzemiośle.

Po zakończeniu formalnego etapu nauki zawodu przed absolwentem otwiera się dostęp do kolejnych form kształcenia, np. do wcześniej wspomnianego doskonalenia zawodowego, nauki drugiego zawodu lub studiów podyplomowych. Podjęcie nauki zawodu jest możliwe w każdej chwili. Koniecznym warunkiem jest jednak znalezienie zakładu pracy, w którym będzie realizowana nauka zawodu. Pomoc w poszukiwaniu odpowiedniego zakładu pracy oferującego możliwość kształcenia zawodowego świadczą izby (np. izby przemysłowo-handlowe, rzemieślnicze lub rolnicze).

I.3.3. Etap Mistrza (Meister/Meisterin)

Tytuł mistrza rzemieślniczego stanowi najwyższy szczebel w hierarchii zawodów rzemieślniczych. Przysługuje on wszystkim osobom, które zdały państwowy egzamin mistrzowski przeprowadzany przez specjalne komisje egzaminacyjne mistrzów rzemiosła. Niezależnie od wybranej profesji, egzamin składa się z czterech części:

Część I: Praktyka zawodowa.

Część II: Teoria specjalistyczna.

Część III: Wiedza biznesowa, handlowa i prawna.

Część IV: Wiedza zawodowa i zawodowo-pedagogiczna.

Każdą z wymienionych części można zdawać w dowolnej kolejności oraz terminie, przy czym do każdego etapu można podejść nie więcej niż trzy razy. Do egzaminu mistrzowskiego w zawodzie wymagającym certyfikacji może podejść osoba, która zdała egzamin czeladniczy w zawodzie lub spokrewnionej branży, w której chce przystąpić do egzaminu mistrzowskiego. Ponadto wymaga się, aby zainteresowany posiadał co najmniej 2 letnie doświadczenie w zawodzie, w którym chce uzyskać świadectwo mistrzowskie.

Z kolei do egzaminu mistrzowskiego w zawodzie niewymagającym certyfikacji może podejść każda osoba, która posiada świadectwo czeladnicze w tym zawodzie. Różnica pomiędzy tymi grupami jest taka, że w przypadku zawodów wymagających posiadania certyfikatu, egzamin mistrzowski jest warunkiem koniecznym do samodzielnego funkcjonowania na rynku jako rzemieślnik i przedsiębiorca. Koszty egzaminu za wszystkie części ustalane są indywidualnie przez Izby. Koszt ten wynosi średnio 900 € za wszystkie części.

II. UZNANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

II.1. Czym jest uznanie kwalifikacji zawodowych

Uznanie (nostryfikacja) kwalifikacji zawodowych jest niczym innym jak procedurą ukierunkowaną na uzyskanie możliwości posługiwania się zdobytym dyplomem, tytułem i kwalifikacjami zawodowymi w kraju innym niż ten, w którym zainteresowany zdobył tytuł zawodowy. Można więc powiedzieć, że jest to ocena, czy wykształcenie i kwalifikacje zdobyte w jednym państwie mogą zostać uznane w drugim. Dzięki temu zainteresowane strony (osoba, która chce pracować w zawodzie lub zakład pracy, który chce taką osobę zatrudnić) zyskują informacje o tym, w jakim stopniu posiadane umiejętności kandydata odpowiadają wymogom przewidzianym dla danego stanowiska pracy. Przebieg procedury uznania kwalifikacji zawodowych jest prawnie regulowany, gdyż w uzasadnionych przypadkach uznanie kwalifikacji zawodowych stanowi warunek konieczny do świadczenia pracy na danym stanowisku.

II.1.1. Zalety uznania kwalifikacji zawodowych

Pomyślny przebieg procedury uznania kwalifikacji zawodowych przynosi wiele korzyści, gdyż zainteresowany zyskuje możliwość przedstawienia potencjalnemu pracodawcy swoich uprawnień i kwalifikacji w sposób czytelny i zgodny z obowiązującymi standardami. W efekcie przedsiębiorca może łatwiej zinterpretować przedłożone dokumenty podczas aplikacji o pracę. Ponadto sam zainteresowany zyskuje możliwość wykonywania pracy w danym zawodzie i tym samym zwiększenia swojego wynagrodzenia jako pracownik wykwalifikowany. To także element niezbędny na drodze dalszego rozwoju kariery zawodowej, co z kolei pozytywnie wpływa na wyższą samoocenę i uznanie społeczne. Na sam koniec należy dodać, że zrównanie posiadanych kwalifikacji z konkurentami funkcjonującym na docelowym rynku pracy zainteresowanego zwiększa jego możliwości i szanse na szybką adaptację w wybranym zawodzie.

II.2. Uznanie kwalifikacji zawodowych w Niemczech

W Niemczech można wyodrębnić dwie grupy zawodów rzemieślniczych – 1 wymagające zatwierdzenia oraz 2 – niewymagające zatwierdzenia i działalność podobna do rzemiosła.

Tabela 4. Wykaz zawodów wymagających zatwierdzenia przez Organizację Rzemieślniczą

Wykaz zawodów wymagających zatwierdzenia (uznania)
1. murarz i betoniarz; 2. instalator ogrzewania piecowego i powietrznego; 3. cieśla; 4. dekarz; 5. budowniczy dróg; 6. specjalista ds. izolacji ciepła, chłodu i dźwięku; 7. studniarz; 8. kamieniarz i rzeźbiarz kamienny; 9. tynkarz; 10. malarz i lakiernik; 11. monter rusztowań; 12. kominiarz; 13. blacharz; 14. mechanik chirurgiczny; 15. pracownik przemysłu samochodowego; 16. mechanik precyzyjny; 17. mechanik rowerowy; 18. specjalista ds. instalacji chłodniczych; 19. technik informatyk; 20. technik samochodowy; 21. mechanik maszyn rolniczych; 22. rusznikarz; 23. blacharz dachowy; 24. specjalista ds. instalacji ciepłowniczych; 25. elektryk; 26. pracownik przemysłu elektromaszynowego; 27. cieśla; 28. pracownik przemysłu stocznioowego; 29. powroźnik; 30. piekarz; 31. cukiernik; 32. rzeźnik; 33. optyk; 34. protetyk słuchu; 35. technik ortopedyczny; 36. wytwórca obuwia ortopedycznego; 37. technik dentystyczny; 38. fryzjer; 39. szklarz; 40. hutnik; 41. wulkanizator; 42. glazurnik; 43. brukarz; 44. posadzkarz; 45. budowniczy zbiorników; 46. parkieciarz; 47. technik od rolet i ochrony przeciwsłonecznej; 48. tokarz / snycerz kości słoniowej / wytwórca zabawek drewnianych; 49. bednarz; 50. pracownik przemysłu szklarskiego; 51. wytwórca reklam znakowych i świetlnych; 52. dekorator wnętrz; 53. konstruktor organów i harmonii.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z portalu Gesetze im Internet.

W przypadku zawodów wymagających zatwierdzenia, warunkiem niezbędnym do posługiwania się tytułem rzemieślniczym i wykonywania pracy z tego zakresu jest uznanie kwalifikacji. W rzemiośle wymagającym zatwierdzenia można pracować samodzielnie (prowadząc samodzielną działalność gospodarczą) tylko wówczas, jeśli jest się wpisany do rejestru rzemieślników. W przypadku niemieckich dyplomów zawodowych warunkiem wstępnym do tego jest dyplom mistrzowski w odpowiednim rzemiośle. Oznacza to, że do uzyskania dyplomu zawodowego potrzebna jest równoważność z niemieckimi kwalifikacjami mistrzowskimi. Wykaz zawodów wymagających zatwierdzenia został zaprezentowany w tabeli 4.

Z kolei zawody niewymagające zatwierdzenia (tabela 5) to przede wszystkim profesje, których wykonywanie nie jest warunkowane uzyskaniem uznania posiadanych kwalifikacji. Niemniej jednak uzyskanie uznania może okazać się bardzo pomocne w znalezieniu pracy, bowiem przedsiębiorca będzie mógł wówczas ocenić, jakimi umiejętnościami dysponuje potencjalny pracownik.

Tabela 5. Wykaz zawodów niewymagających zatwierdzenia i działalności podobnej do rzemiosła

Wykaz zawodów niewymagających zatwierdzenia i działalności podobnej do rzemiosła
Sekcja 1. Zawody rzemieślnicze niewymagające zatwierdzenia
1. zegarmistrz; 2. grawer; 3. metalurg; 4. galwanizator; 5. monter dzwonów i elementów metalowych; 6. mechanik urządzeń skrawających; 7. złotnik; 8. modelarz; 9. rzeźbiarz w drewnie; 10. wikliniarz; 11. krawiec szyjący na miarę; 12. projektant tkanin; 13. modysta; 14. żaglomistrz; 15. kuśnierz; 16. szewc 17. rymarz i wytwórca torebek; 18. młynarz; 19. piwowar i wytwórca słoju; 20. kiper; 21. czyszciciel; 22. wytwórca z wosku; 23. pracownik sprząający; 24. optyk precyzyjny; 25. artysta malujący na szkłe i porcelanie; 26. frezer kamieni szlachetnych i grawer; 27. fotograf; 28. introligator; 29. drukarz; 30. drukarz sitowy; 31. fleksograf; 32. wytwórca ceramiki; 33. wytwórca fortepianów i klawesynów; 34. wytwórca ręcznych instrumentów; 35. lutnik; 36. łucznic; 37. wytwórca instrumentów dętych; 38. wytwórca instrumentów dętych drewnianych; 39. wytwórca instrumentów strunowych; 40. pozłacacz; 41. konserwator konstrukcji z drewna; 42. przedsiębiorca pogrzebowy.
Sekcja 2. Zawody rękodzielnicze
1. zbrojarz; 2. specjalista od osuszania w budownictwie; 3. konserwator podłóg; 4. wylewczy asfaltu (nie dotyczy budowy dróg); 5. glazurnik; 6. specjalista ds. wbijania pali w budownictwie wodnym; 7. specjalista od wiercenia i frezowania w betonie; 8. malarz wnętrz i teatralny; 9. krawiec od kostiumów teatralnych; 10. producent ram druczianych do celów dekoracyjnych; 11. szlifierz metali; 12. specjalista ds. ostrzenia pił metalowych; 13. specjalista ds. ochrony antykorozyjnej zbiorników; 14. specjalista ds. recyklingu pojazdów; 15. specjalista ds. udroźniania rur i odpływów; 16. instalator kabli w budownictwie (bez prac przyłączeniowych); 17. wytwórca obuwia z drewna; 18. wytwórca bloków drewnianych; 19. odpylacz; 20. wytwórca drabin drewnianych; 21. wytwórca koryt drewnianych; 22. kołodziej; 23. wytwórca drewnianych gontów; 24. monter znormalizowanych prefabrykowanych elementów budowlanych (np. okien, drzwi, ram, półek); 25. wytwórca pędzli; 26. prasowacz/magiel; 27. specjalista do szycia dekoracji (bez dekoracji witryn sklepowych); 28. specjalista od wykładzin; 29. malarz płócienny; 30. hafciarz i tekstylny drukarz; 31. wykonujący drobne prace krawieckie (zaszywanie dziur); 32. krawiec poprawkowy; 33. producent rękawic kuchennych; 34. wykonujący proste naprawy obuwnicze; 35. garbarz; 36. masarz od podrobów; 37. wytwórca lodów (z dystrybucją lodów ze zwykłymi akcesoriami); 38. specjalista ds. rozdrabniania mięsa; 39. dekorator; 40. specjalista ds. odrdzewiania i płynów penetrujących; 41. specjalista ds. chemicznego czyszczenia dywanów; 42. specjalista ds. czyszczenia linii produkcyjnych; 43. kosmetyczka; 44. makijażysta; 45. producent kloszy; 46. tuner fortepianowy; 47. rzeźbiarz teatralny; 48. zarządzający nieruchomościami; 49. parasolnik; 50. litograf; 51. wytwórca instrumentów perkusyjnych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z portalu Gesetze im Internet

II.2.1. Procedura uznania kwalifikacji zawodowych

Procedura ukierunkowana na uznanie posiadanych kwalifikacji zawodowych opiera się na szczegółowym badaniu dokumentacji złożonej przez zainteresowanego. Ze względu na konieczność posiadania specjalistycznej wiedzy, nie istnieje jedna instytucja zajmująca się tego typu sprawami. W zależności od profesji zainteresowanego może to być zarząd rejencji, izba przemysłowo-handlowa, organizacja rzemieślnicza, izba lekarska, ministerstwo, urząd czy też sąd rejonowy. Odpowiedni podmiot można wyszukać samodzielnie lub też skorzystać z **bezpłatnego** doradztwa świadczonego w ramach programu ProRecognition. Projekt ten jest realizowany z ramienia Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. W tym przypadku procedura uznania kwalifikacji przebiega w następujących krokach:

1. wstępna rozmowa z doradcą ProRecognition i otrzymanie porady;
2. osobiste złożenie wniosku (wraz z załącznikami) we wskazanej przez doradcę instytucji przeprowadzającej procedurę;
3. instytucja potwierdza wnioskodawcy otrzymanie dokumentów i informuje o ewentualnych dodatkowych dokumentach, które trzeba dostarczyć;
4. weryfikacja kwalifikacji zawodowych – od dostarczenia wszystkich wymaganych dokumentów instytucja weryfikacyjna ma ok. 3 miesiące czasu na wydanie decyzji;
5. wydanie decyzji i przesłanie jej pocztą na adres wskazany przez petenta.

II.2.2. Wymagane dokumenty

Tabela 6. Wykaz dokumentów niezbędnych w procesie uznania kwalifikacji zawodowych

Dokument	Tłumaczenie	Kopia uwierzytelniona	Uwagi
Dokument tożsamości (paszport lub dowód osobisty)	nie	tak	W przypadku alfabetu nielacińskiego (np. cyrylicy) ewentualnie transliteracja na alfabet łaciński, jeżeli brak takiej w dokumencie tożsamości
Dokumentacja posiadanych kwalifikacji zawodowych (np. dyplom)	tak	tak	
Dokumentacja dotycząca treści i czasu trwania ukończonych kwalifikacji zawodowych (np. suplement do dyplomu)	tak	tak	
Dokumentacja doświadczenia zawodowego (np. świadectwa pracy)	tak	tak	jeśli dostępna
Pozostała dokumentacja dotycząca kwalifikacji (np. świadectwa szkoleń lub przekwalifikowania)	tak	tak	jeśli dostępna
Krótkie CV	niemiecki oryginał	nie	Wymagane w większości przypadków Ważne: dokument musi być własnoręcznie podpisany
Oświadczenie o dotychczas złożonych wnioskach	niemiecki oryginał	nie	Właściwy organ udzieli informacji o formie tego oświadczenia. Właściwy organ znaleźć można w praktycznej wyszukiwarce
Dokument, że chcesz pracować w Niemczech	zazwyczaj niemiecki oryginał	nie	Tylko dla osób z państw trzecich (nie dotyczy obywateli i osób z UE/EOG/Szwajcarii)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z portalu Anerkennung in Deutschland.

W zależności od wykonywanej profesji, zainteresowany może być poproszony o przedłożenie dodatkowych dokumentów. Nie mogą być one starsze niż 3 miesiące i są to:

- potwierdzenie braku przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu;
- zaświadczenie o niekaralności, wyciąg z rejestru karnego;
- dowód odpowiedniego ubezpieczenia od odpowiedzialności zawodowej.

II.2.3. Decyzja w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych

Po złożeniu wszelkiej niezbędnej dokumentacji, właściwy organ wydaje decyzję w sprawie wniosku o uznanie kwalifikacji zawodowych. Zainteresowany otrzymuje tzw. decyzję o równoważności, która może przyjąć jedną z trzech form:

1. Kwalifikacje zostaną **w pełni uznane**: polski i niemiecki program nauczania dla danego zawodu nie wykazuje różnic. Wykształcenie zdobyte w Polsce będzie traktowane na równi z kwalifikacjami uzyskanymi w Niemczech.
2. Kwalifikacje zostaną **częściowo uznane**: Sytuacja taka ma miejsce, gdy w trakcie procedury urząd stwierdzi różnice między polskim i niemieckim programem nauczania w danym zawodzie. Aby wykształcenie było tożsame z dyplomem niemieckim, będzie trzeba je uzupełnić. W wydanym dokumencie zostaną opisane zdobyte kwalifikacje i konkretne różnice w porównaniu z jego niemieckim odpowiednikiem.
3. Kwalifikacje **nie mogą zostać uznane**: Taka sytuacja ma miejsce, gdy wnioskodawca nie posiada formalnego wykształcenia w wykonywanym zawodzie, a kompetencje nabył drogą „przyuczenia do zawodu”. W takiej sytuacji zostanie otrzymana on informację czy i jak może zdobyć dane kwalifikacje (np. poprzez eksternistyczne zdanie egzaminu zawodowego). Możliwa jest również sytuacja, w której urząd stwierdzi bardzo duże różnice między polskim i niemieckim programem nauczania i odrzuci wniosek o uznanie.

II.2.4. Koszt i czas trwania procedury

Procedura badania równowartości zawodu rozpoczyna się w chwili przedłożenia w stosownej instytucji (patrz II.2.1) pełnej dokumentacji i trwa blisko 3 miesiące. Każdy wniosek jest rozpatrywany indywidualnie przez ekspertów. Przed rozpoczęciem procedury przedstawiciel instytucji informuje zainteresowanego o przewidywanych kosztach uznania kwalifikacji. Niekiedy instytucje te podają przedział cenowy, uzależniając ostateczną kwotę od nakładu pracy nad konkretnym wnioskiem.

II.3. Uznanie kwalifikacji zawodowych w Polsce

Przebieg procedury uznania kwalifikacji zawodowych w Polsce ma bardzo podobny wymiar do procesu realizowanego za zachodnią granicą. Zmienia się jedynie instytucja, która dokonuje weryfikacji przedłożonych dokumentów pod kątem zgodności z obowiązującymi w Polsce normami. Dokładny wykaz instytucji powołanych do wsparcia interesantów w tym zakresie, a także wsparcie merytoryczne można znaleźć pod adresem internetowym Ośrodka Informacji ds. uznawania kwalifikacji zawodowych (www.powroty.gov.pl).

Wnioski w sprawie uznania kwalifikacji, pisma i dokumenty w toku tego postępowania składa się w języku polskim. Wniosek składa się na formularzach udostępnianych **nieodpłatnie** przez Ośrodek Informacji.

III. PRAKTYCZNE PORADY

III.1. Zawody rzemieślnicze w praktyce

Zawody rzemieślnicze w **Niemczech** dzielą się na te, które wymagają zatwierdzenia przez niemiecką Izbę Rzemieślniczą oraz te które go nie wymagają. W zawodach wymagających zatwierdzenia, których jest ponad 50 (patrz: II.1), można pracować wówczas, jeśli jest się wpisanym do rejestru rzemieślników oraz posiada się tytuł czeladnika lub mistrza w odpowiednim rzemiośle. Osoba nie posiadająca takich kwalifikacji będzie musiała podjąć pracę jako uczeń zawodu, aby je zdobyć. Prowadzenie własnej działalności możliwe jest dopiero po uzyskaniu tytułu mistrza. Możliwe jest również zatrudnienie osoby z takim tytułem w danym przedsiębiorstwie.

Z kolei w przypadku zawodów rzemieślniczych niewymagających zatwierdzenia, wystarczy założyć działalność gospodarczą oraz uzyskać wpis do rejestru rzemieślników jako osoba z brakiem wymogu posiadania tytułu rzemieślniczego. Z uwagi na brak formalnych barier w dostępie do tych zawodów dla powodzenia działalności, tym bardziej istotna jest jakość wykonywanej pracy i doświadczenie rzemieślnika.

W **Polsce**, aby prowadzić większość rodzajów działalności rzemieślniczej, wystarczy zarejestrować działalność gospodarczą na zasadach ogólnych, w przypadku konkretnych zawodów mogą jednak być wymagane dodatkowe uprawnienia.

Aby móc szkolić praktykantów (uczniów) w zakładzie rzemieślniczym, zgodnie z obowiązującymi w momencie publikacji niniejszego opracowania przepisami regulującymi praktyczną naukę zawodu, wymaga się:

- posiadania tytułu mistrza w danym zawodzie oraz przygotowanie pedagogiczne, co najmniej w postaci ukończonego kursu pedagogicznego, obejmującego łącznie co najmniej 40 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 8 godzin praktyki metodycznej,
 - instruktorzy praktycznej nauki zawodu, nieposiadający tytułu mistrza w zawodzie, powinni posiadać w/w przygotowanie pedagogiczne oraz:
 - świadectwo ukończenia technikum, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej lub świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać,
- lub
- świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego,
- lub
- świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego,

lub

- dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu,

lub

- dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześćioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

Różnice w systemach obowiązujących w omawianych krajach dobrze zobrazuje przykład zawodu fryzjera w Polsce oraz w Niemczech. Zawód ten został wybrany ze względu na dużą rozpoznawalność, zapotrzebowanie w obu krajach oraz fakt, że w Niemczech jest on w grupie zawodów wymagających zatwierdzenia.

W Niemczech, aby móc pracować jako fryzjer, trzeba zacząć od odbycia praktycznej nauki zawodu. Muszą ją odbyć zarówno osoby młode, jak i dorosłe. Trwa ona trzy lata i w wyjątkowych okolicznościach może zostać skrócona. Formalności związane ze znalezieniem odpowiedniego zakładu pracy można załatwić samemu lub już w tym momencie skorzystać z pomocy lokalnej Izby Rzemieślniczej. Te – ze względu na liczne, wcześniej wspomniane role – są zawsze obecne na każdym etapie edukacji w rzemiośle. Ze względu na aktualną wiedzę i rozeznanie na rynku pomogą w znalezieniu odpowiedniego zakładu do odbycia praktycznej nauki zawodu. W trakcie praktycznej nauki zawodu zdaje się egzamin pośredni i czeladniczy, po którym zostaje się wykwalifikowanym rzemieślnikiem. Od tego momentu można pełnoprawnie podjąć pracę w zawodzie fryzjera, jednak w dalszym ciągu nie można prowadzić własnego zakładu fryzjerskiego lub pracować jako samodzielny specjalista (np. dojeżdżać do klientów). Aby to zmienić, trzeba podejść do egzaminu mistrzowskiego.

W przypadku zawodu wymagającego zatwierdzenia, trzeba posiadać świadectwo czeladnika oraz 2-letni staż pracy. Po zdanych egzaminie można prowadzić swój zakład, a także przyjmować pracowników i uczniów zawodu. Oczywiście nauka zawodu i doskonalenie fachu nie musi się na tym kończyć. Dobrzy fryzjerzy cały czas biorą udział w szkoleniach i warsztatach, pogłębiając swoje umiejętności w dynamicznie zmieniającym się środowisku.

W Polsce, aby móc pracować w zawodzie fryzjera, nie ma obowiązku posiadania kwalifikacji zawodowych na poziomie czeladnika lub mistrza, toteż zarówno osoby młode, jak i dorosłe mają dwie możliwe ścieżki kariery:

- mogą kształcić się w szkole branżowej I stopnia przez 3 lata i uczęszczać na praktyki, a w przypadku osób dorosłych – skorzystać z kwalifikacyjnego kursu zawodowego lub praktycznej nauki zawodu dorosłych; następnie osoby te mają prawo do przystąpienia do egzaminu czeladniczego, po którym stają się wykwalifikowanymi rzemieślnikami, którzy mogą pracować w zawodzie fryzjera i mieć własną działalność gospodarczą; po trzech latach pracy mogą przystąpić do egzaminu mistrzowskiego, który dodatkowo pozwoli przyjmować praktykantów do nauki zawodu;
- mogą szukać zatrudnienia bez doświadczenia i wiedzy, jednak zdobycie pracy może okazać się trudne; na pomoc przychodzą liczne szkolenia oraz kursy organizowane przez ośrodki szkoleniowe i firmy zajmujące się profesjonalnie fryzjerstwem; wybór jest bardzo duży, zróżnicowany pod kątem stopnia zaawansowania oraz czasu trwania.

III.2. Europass

W Unii Europejskiej często podkreśla się rolę współpracy międzynarodowej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mobilności, z uwagi na jej zasadnicze znaczenie dla efektywnego funkcjonowania rynku pracy. W związku z powyższym podpisano Deklarację Kopenhaską, której jednym z elementów było wdrożenie projektu Europass.

Ideą Europass jest dążenie do prezentowania umiejętności zawodowych i kompetencji w sposób czytelny i przejrzysty we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Rozwiązanie to istotnie uelastycznia europejski rynek pracy, a przede wszystkim zwiększa konkurencyjność pracowników na krajowym i europejskim rynku pracy oraz stwarza nowe możliwości zdobywania doświadczenia za granicą. Europass to swego rodzaju portfolio składające się z 5 dokumentów. Mogą one być wykorzystywane oddzielnie, lecz posługiwanie się kompletną dokumentacją zwiększa szanse na znalezienie pracy. W skład Europass wchodzi:

Europass – CV – jest to życiorys zawodowy sporządzony w jednakowej formie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Standaryzacja ułatwia przejrzystą prezentację danych osobowych oraz informacji o posiadanych kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym. Ponadto umożliwia porównanie kwalifikacji kandydatów do pracy pochodzących z różnych krajów UE oraz ułatwia zebranie wszystkich ważnych informacji, nawet osobom, które piszą CV po raz pierwszy.

Europass – Paszport Językowy – stanowi narzędzie do samodzielnej oceny posiadanych umiejętności i kwalifikacji językowych. Ważnym elementem tego dokumentu jest tzw. „doświadczenie językowe”, gdzie umieszczone powinny być informacje nt. dotychczasowego wykorzystania języka obcego. W tym miejscu można zaprezentować umiejętności językowe nabyte poprzez własne doświadczenia zawodowe czy prywatne kontakty z cudzoziemcami, wyjazdy zagraniczne, czytanie fachowej literatury lub samokształcenie. Jest to więc dokument szczególnie ważny i przydatny dla osób niemogących potwierdzić swojej znajomości języka obcego zdanymi egzaminami czy odpowiednimi certyfikatami.

Europass – Mobilność – jest to dokument zawierający informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych w innym kraju europejskim. Może to być praktyka zawodowa, semestr nauki na uczelni zaliczony w ramach programu wymiany, czy też wolontariat w instytucji trzeciego sektora.

Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe – zawiera z kolei opis umiejętności i kompetencji uzyskanych przez posiadacza dyplomu zawodowego wraz ze wskazaniem dostępnych dla niego zawodów. Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwić ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim przez pracodawców i instytucje zagraniczne.

Europass – Suplement do dyplomu – dokument zawierający informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych przez posiadacza dyplomu ukończenia studiów wyższych. Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwić ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim przez pracodawców i instytucje spoza kraju, w którym dyplom został wydany.

III.3. Problem deficytu pracowników rzemiosła - dobre praktyki doradztwa i kształcenia zawodowego

Rzemiosło jest olbrzymim i wszechstronnym sektorem gospodarki. W pierwszej połowie 2019 r. obroty w niemieckim sektorze rzemieślniczym przekroczyły 640 mld euro, a liczba przedsiębiorstw związanych z rzemiosłem wynosiła ponad milion. Większość z tych firm związana jest bezpośrednio z branżą wykończeniowo-budowlaną. Nieco mniej niż dwie trzecie przedsiębiorstw rzemieślniczych jest klasyfikowanych jako prowadzące działalność wymagającą zatwierdzenia. Niemcy osiągnęły pułap, w którym nie mogą się dalej rozwijać bez wykwalifikowanych rzemieślników, zarówno tych pracujących w przemyśle, jak i jednoosobowych zakładów rzemieślniczych. Izby rzemieślnicze szacują, że w zawodach rzemieślniczych jest około 250 tys. wolnych miejsc pracy. W czerwcu 2019 r. w Federalnej Agencji Pracy oficjalnie zarejestrowano 161 279 wolnych miejsc pracy w zawodach wymagających kwalifikacji. Analitycy rynkowi w swoich raportach podkreślają, że zmniejszające się zainteresowanie szkołami zawodowymi jest efektem wzrostu popularności szkolnictwa wyższego oraz niskiego współczynnika urodzeń w gospodarce.

Polska również boryka się z tym problemem. Według Głównego Urzędu Statystycznego pracodawcy wyrażają chęć zatrudnienia ponad 74 000 specjalistów takich jak: malarze, tynkarze, operatorzy maszyn do przetwórstwa i obrabiarek, ślusarze i mechanicy, a jest to tylko 6 pozycji z ponad 25 zawodów rzemieślniczych, na które jest zapotrzebowanie. Wszystkie kraje w Unii Europejskiej starają się jak mogą by zniwelować to zjawisko, wymieniając się doświadczeniami. Niemcy jako kraj z najbardziej rozbudowanym i precyzyjnym systemem kształcenia zawodowego jest swoistym inicjatorem dobrych praktyk, z których mogą korzystać inne kraje.

W Niemczech z niechęcią w stosunku do kształcenia w rzemiosło walczy się szeroko zakrojonymi kampaniami wizerunkowymi wspierającymi szkolnictwo zawodowe. Izby rzemieślnicze, przedsiębiorcy i szkoły wiedzą, że zarówno osobom młodym, jak i starszym trudno jest podejmować decyzje zawodowe, mając świadomość, że do przeanalizowania jest 350 zawodów, z których około 130 związanych jest z rzemiosłem. Stawiają zatem na regionalną, ścisłą i długoterminową współpracę między sobą, mającą na celu ułatwienie tego procesu. Firmy otwierają się na otoczenie pokazując, jak wygląda codzienne życie zawodowe wymagające kwalifikacji, a także są źródłem informacji na temat własnej działalności i możliwości szkoleniowych. Szkoły organizują różne wydarzenia, w tym wizyty na zajęciach zawodowych lub wizyty w firmach, które szkolą praktykantów w danych zawodach. Ponadto kluczowe jest doradztwo zawodowe, które organizują szkoły wraz z agencjami zatrudnienia. Od wczesnych lat szkoły ogólnokształcącej bada się zdolności i predyspozycje ucznia, a także jego zainteresowania, co jest przydatne w planowaniu kariery zawodowej. Również wczesne rozpoczynanie praktyk w zakładach pracy – już dla uczniów od 13 roku życia – daje możliwość poznania tajników danego zawodu i swoich predyspozycji zawodowych.

Wszystkie wspomniane instytucje współpracując ze sobą tworzą system naczyń połączonych, który docelowo ma za zadanie jak najefektywniej wypełnić luki w rynku pracy. Również dla osób dorosłych istnieje szeroka oferta w tym procesie, aczkolwiek główna odpowiedzialność instytucjonalna spoczywa w ich przypadku na izbach. W przypadku osób dorosłych zarówno Niemcy, jak i Polska rozbudowują ofertę dla obcokrajowców, starając się ułatwić im dostęp do zawodów, na które jest zapotrzebowanie, jednocześnie dbając o jakość świadczonych usług i wytwarzanych wyrobów.

III.4. Wykaz przydatnych instytucji rynku pracy

Tabela 7. Wykaz polskich instytucji

Instytucja	Dane kontaktowe
Związek Rzemiosła Polskiego	ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa tel. +48 22 504 42 00 e-mail: zrp@zrp.pl www.zrp.pl
Zachodniopomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Szczecinie	ul. Królowej Korony Polskiej 25, 70-486 Szczecin tel. +48 91 422 22 87 e-mail: zirzipszczecin@onet.eu www.zirzip.szczecin.pl
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	ul. Szamocka 3/5, 01-748 Warszawa tel. +48 22 667 10 00 www.zus.pl
Państwowa Inspekcja Pracy	ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa tel. +48 22 391 82 15 e-mail: kancelaria@gip.pip.gov.pl www.pip.gov.pl
Narodowy Fundusz Zdrowia	ul. Grójecka 186, 02-390 Warszawa tel. +48 22 572 60 00 e-mail: infolinia@nfz.gov.pl www.nfz.gov.pl
Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych	ul. Sułkowskiego 4/17, 01-602 Warszawa tel. +48 22 409 46 21 www.pspm.com.pl
Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (projekt ProRecognition)	ul. Miodowa 14; 00-246 Warszawa tel. +48 22 53 10 502 e-mail: info@prorecognition.pl www.prorecognition.pl

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 8. Wykaz niemieckich instytucji

Instytucja	Dane kontaktowe
Berlińskie Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) (wspieranie dla przybyłych migrantów oraz pracowników mobilnych)	Kapweg 4; 13405 Berlin tel. +49 30 21240145 e-mail: migration@berlin.arbeitundleben.de www.bema.berlin
Polska Rada Społeczna	Oranienstraße 34; 10999 Berlin tel. +49 30 61 51 717 e-mail: polskarada@polskarada.de www.polskarada.de
Federalny Instytut ds. Kształcenia Zawodowego (Bundesinstitut für Berufsbildung)	Robert-Schuman-Platz 3; 53175 Bonn tel. +49 22 810 70 e-mail: zentrale@bibb.de www.bibb.de
Federalna Agencja Pracy	Regensburger Straße 104; 90478 Nürnberg tel. +49 91 117 90 e-mail: zentrale@arbeitsagentur.de www.arbeitsagentur.de
Centralne Biuro na Rzecz Kształcenia za granicą	Graurheindorfer Straße 157; 53117 Bonn tel. +49 228501-664 www.anabin.kmk.org

Źródło: Opracowanie własne.

III.5. Glosariusz polsko-niemiecki

Tabela 9. Glosariusz polsko-niemiecki

Analiza kwalifikacji	Qualifikationsanalyse
Analiza kwalifikacji jest wykonywana dla potwierdzenia kwalifikacji zawodowych z kraju pochodzenia na podstawie dokumentów. Kompetencje zawodowe oceniane są przez ekspertów na podstawie złożonych dokumentów, ale także próbki pracy, fachowej rozmowy lub pracy w przedsiębiorstwie na okres próbny.	
Badanie równoważności	Gleichwertigkeitsprüfung Gleichwertigkeitsfeststellung
W postępowaniu w sprawie uznania kwalifikacji właściwy organ w Niemczech sprawdza, czy kwalifikacje zawodowe osoby są równoważne z porównywalnym zawodem niemieckim.	
Badanie umiejętności	Eignungsprüfung / Kompetenzfeststellung
Badanie umiejętności odnosi się tylko do tych treści, które warunkują wykonywanie danego zawodu w Niemczech, a które nie zostały udokumentowane. Badanie umiejętności uwzględnia posiadane już kwalifikacje zawodowe z kraju pochodzenia.	
Certyfikat zgodności	Konformitätsbescheinigung
Certyfikat zgodności potwierdza ukończenie kształcenia zgodnie z minimalnymi standardami UE. Nazywa się to wówczas zgodnością kształcenia.	
Decyzja o opłatach	Gebührenbescheid
Oficjalne pismo otrzymywane z urzędu w celu uiszczenia określonej opłaty.	
Dokument potwierdzający wykształcenie zawodowe	Ausbildungsnachweis
Dyplomy, świadectwa egzaminacyjne i inne dokumenty oraz dowody, które dokumentują kwalifikacje zawodowe są dokumentami potwierdzającymi wykształcenie.	
Dostęp do rynku pracy	Arbeitsmarktzugang
Wymogi prawne lub zawodowe na niemieckim rynku pracy. Dostęp do rynku pracy reguluje Ustawa o pobycie (Aufenthaltsgenehmigung).	
Doświadczenie zawodowe	Berufserfahrung Berufspraxis
Oznacza to udokumentowany, faktyczny i zgodny z prawem okres wykonywania danego zawodu w Niemczech lub w innym kraju.	
Dyplom/ świadectwo doskonalenia zawodowego	Fortbildungszeugnis/ Fortbildungszertifikat
Dyplom lub świadectwo doskonalenia zawodowego potwierdza zdobycie konkretnych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych	
Dyplom zawodowy	Berufsabschluss
Udokumentowane zakończenie kształcenia zawodowego. Dyplom zawodowy uzyskuje się składając pomyślnie egzamin państwowy lub egzamin uznawany przez państwo.	
Działalność zarobkowa	Erwerbstätigkeit
Praca w celu uzyskania korzyści ekonomicznych.	
Europejska legitymacja zawodowa	Europäischer Berufsausweis
Europejska legitymacja zawodowa (ELZ) to elektroniczna procedura uznawania kwalifikacji zawodowych w innym kraju Unii Europejskiej	
Koszty postępowania	Verfahrenskosten
Koszty postępowania to opłaty pobierane przez właściwy organ za postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji, które należy uiścić.	
Rejestr rzemieślników	Handwerksregister
Aby samodzielnie wykonywać w Niemczech rzemiosło wymagające uzyskania koncesji, wymagany jest wpis do rejestru rzemieślników. Rejestr rzemieślników jest wykazem prowadzonym przez Izby Rzemieślnicze (Handwerkskammer).	
Szkolenie dostosowawcze	Anpassungsqualifizierung
Dzięki szkoleniu dostosowawczemu można zrekompensować w zawodach nieregulowanych istotne różnice między posiadanymi przez osobę kwalifikacjami zawodowymi a porównywalnym zawodem niemieckim.	
Uznanie kwalifikacji	Anerkennung
Uznanie w kontekście zagranicznych kwalifikacji zawodowych oznacza, że obce kwalifikacje zawodowe są zrównane z porównywalnym zawodem niemieckim. Zagraniczne kwalifikacje zawodowe są więc uznawane w Niemczech.	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z serwisu Anerkennung in Deutschland.

BIBLIOGRAFIA

Publikacje zwarte i artykuły

1. Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkolnictwie zawodowym w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej, Analizy BAS 2013, nr 4 (93).
2. Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej, Analizy BAS 2013, nr 6 (95).
3. Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki, Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa 2016.
4. Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2018.
5. Ocena jakości polskiego systemu kształcenia zawodowego z perspektywy potrzeb rynku pracy, Edukacja 2016, nr 1(136).
6. Promocja kształcenia zawodowego przez pracodawców, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2018.
7. Wiedza chroni! Co trzeba wiedzieć przed podjęciem pracy w Niemczech, Zarząd Główny Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (DGB), Berlin 2018.
8. Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.

Podstawy prawne

1. Rozporządzenie MEN z dnia 31 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2019, poz. 1539).
2. Rozporządzenie MEN z dnia 13 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 89).
3. Rozporządzenie MPiPS z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. 2014 poz. 497).
4. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
5. Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1267, 2245, z 2019 r. poz. 1495 z późn. zm.).

Pozostałe źródła

1. Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników UE, www.eu-gleichbehandlungsstelle.de
2. Niemiecka Organizacja Rzemieślnicza (Handwerksorganisationen), www.hwk-karlsruhe.de
3. Niemiecki portal z danymi statystycznymi, www.de.statista.com
4. Polskojęzyczny serwis informacyjny, www.anerkennung-in-deutschland.de/
5. Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, www.szczecin.praca.gov.pl
6. Serwis Federalnego Ministerstwa Sprawiedliwości i Ochrony Konsumentów www.gesetze-im-internet.de
7. Serwis informacyjny Money.pl www.money.pl
8. Serwis Informacyjny www.dojczland.pl
9. Serwis z informacjami dla Polaków wracających do ojczyzny, powroty.gov.pl
10. Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, www.irpoznan.com.pl
11. Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, www.psz.praca.gov.pl
12. Zentralverband des Deutschen Handwerks, www.zdh.de



POMORSKA AKADEMIA

KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Grantobiorca

Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o.
al. Wojska Polskiego 69, 70-478 Szczecin
tel. 91 433 80 21
sekretariat@pakz.szczecin.pl



PIB • PRIVAT-INSTITUT FÜR EUROPÄISCHE
BILDUNG UND CONSULTING UG

Partner projektu

Privat-Institut für Europäische Bildung und Consulting UG
(PIB)(haftungsbeschränkt)
Am Schipperberg 14, 21279 Wenzendorf
tel. 49 4165 80370
info@pib-privat-institut.de



ZIRziP

Partner projektu

Zachodniopomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości
w Szczecinie
ul. Królowej Korony Polskiej 25, 70-486 Szczecin
tel. 91 422 22 87
zirzipszczecin@onet.eu