

Voice of UNS

Sonderausgabe 2016

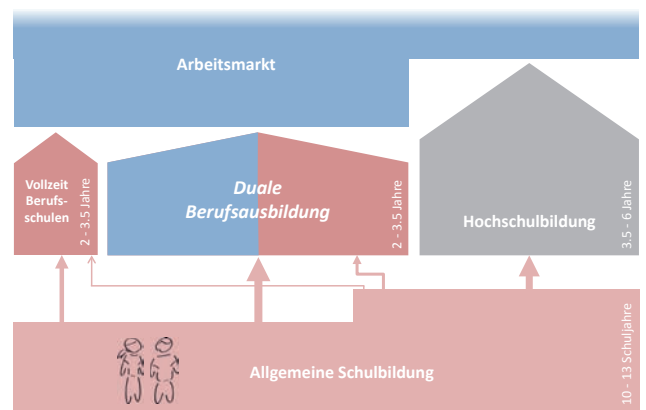
Duale Berufsausbildung



Berufsbildung
in Deutschland

GO:VET
German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

I. Überblick – der Weg von jungen Menschen ins Berufsleben



I. Überblick – Leistungen Dualer Berufsausbildung

Auszubildende (Azubis)



- 55,7 % der Bevölkerung beginnt eine duale Berufsausbildung
- 44,2 % schließt sie ab
- 1,4 Mio. Azubis in 327 anerkannten Ausbildungsberufen
- 5,4 % aller Beschäftigten sind Auszubildende
- Hohe Beschäftigungssicherheit (95 % Berufsbildungsabsolventen in Arbeit, ohne Abschluss nur 80 % in Arbeit)
- 43,8 % der Azubis arbeiten anschließend in ihrem Berufsfeld
- Ausbildungsvergütung in Höhe von durchschnittlich 795 €/Monat

Arbeitgeber



- 438.000 von 2,1 Mio. Betriebe bilden aus (20,7 %), davon die meisten mittlere und große Betriebe
- Bilden mehr als 500.000 neue Azubis jedes Jahr aus
- Übernehmen 66 % der Azubis nach ihrer Ausbildung
- Investieren durchschnittlich 18.000 € pro Azubi pro Jahr (davon 62 % Ausbildungsvergütung)
- 76 % der Investition amortisieren sich durch die produktiven Beiträge der Auszubildenden

Staat



- Teilt Ausgaben für das Duale Berufsausbildungssystem mit der Wirtschaft
- Öffentliche Ausgaben für Duale Berufsausbildung: 5,4 Mrd. €
 - 2,9 Mrd. € für 1.600 Berufsschulen
 - 2,5 Mrd. € für Steuerungs-, Monitoring- und Fördermaßnahmen
- 7,7 Mrd. € bringt die Wirtschaft für Berufsausbildung auf (Gesamt-Nettokosten; Bruttokosten = 25,6 Mrd. €)

Beitrag

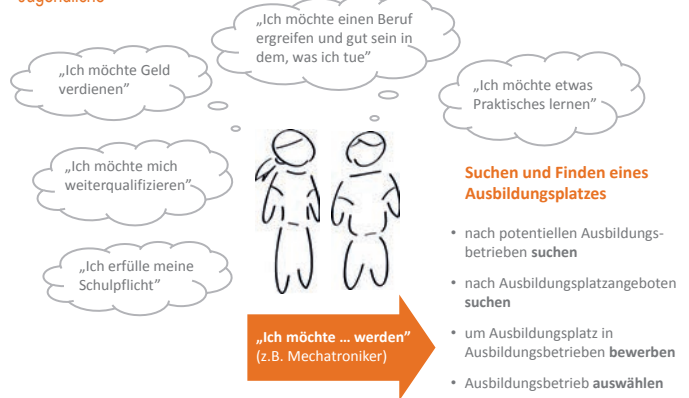
Nationale Wirtschaft / Gesellschaft

- Starke internationale Wettbewerbsfähigkeit der KMU
- Relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland (7,1 %)

Quellen: BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2015), Statistisches Bundesamt

1. Einstieg in die Duale Berufsausbildung

Jugendliche



1. Einstieg in die Duale Berufsausbildung

Arbeitgeber




1. Einstieg in die Duale Berufsausbildung

Staat



2. Abschluss eines Ausbildungsvertrags

Start der Berufsausbildung



- Einem **Arbeitsvertrag** ähnlich
- **Gesetzliche Grundlage** für das Lernen im Betrieb während der Berufsausbildung
- Ausgestellt und **registriert von den Kammern**
- **Regelt:**
 - Dauer der Ausbildung
 - Beginn und Ende der Ausbildung
 - Probezeit
 - Urlaubsanspruch
 - Ausbildungsinhalte
 - Ausbildungsvergütung
 - Kündigungsgründe
- Durch die Unterschrift der/des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs wird aus dem Ausbildungsvertrag ein **Ausbildungsverhältnis**

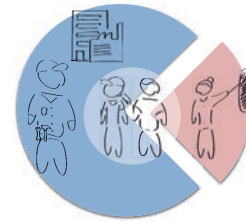
Beginn des Lernens im Arbeitsprozess

3. Lernen im Arbeitsprozess

An 2 koordinierten Lernorten („Dual“) innerhalb eines Ausbildungsgangs

70 %
im Betrieb

- Betriebliche Ausbildung**
- Gesetzliche Grundlage: Ausbildungsvertrag
 - Ausbildungsbetrieb bezahlt der/dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung
 - Betrieb bietet strukturierte Ausbildung unter realen Arbeitsbedingungen an (Ausbilder im Betrieb, moderne Betriebsausstattung, etc.)



30 %
in der Berufsschule

- Berufsschulunterricht**
- Gesetzliche Grundlage: Schulpflicht
 - Landesregierungen finanzieren öffentliches Schulwesen (Gebäude, Lehrer, etc.)
 - Berufsschule bietet kostenlosen Unterricht in berufsbezogenen (2/3) und allgemeinbildenden (1/3) Fächern

Allgemeine Dauer der Dualen Berufsausbildung: 2 – 3,5 Jahre

3. Lernen im Arbeitsprozess

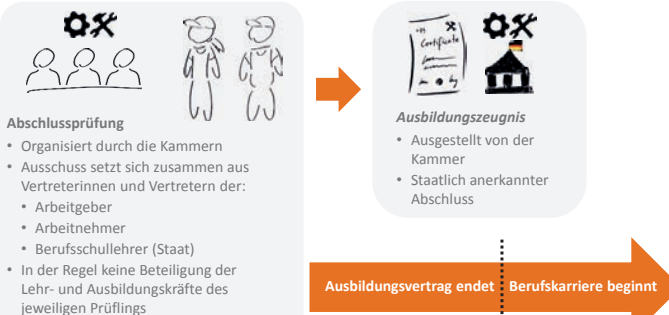
Wochenplan für Auszubildende in einem Ausbildungsberuf (Beispiel)

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Betriebliche Ausbildung <ul style="list-style-type: none"> • Folgt den betrieblichen Ausbildungsstandards (Mindeststandards) definiert in der Ausbildungsordnung • Azubi wird schrittweise an die Arbeitsaufgaben im Betrieb herangeführt und trägt durch seine Tätigkeit zum allgemeinen Betriebsergebnis bei 			Berufsschulunterricht <ul style="list-style-type: none"> • Folgt den Ausbildungsstandards der Berufsschulen, definiert im Rahmenlehrplan für berufsbildende Fächer (2/3 der Schulausbildung) • Folgt den Schulrahmenlehrplänen für allgemeinbildende Fächer (1/3 der Schulausbildung) • Lernen im Klassenverband 	

Betriebliche Ausbildung und Berufsschulunterricht können auch jeweils in größeren Blöcken erfolgen (Blockunterricht)

4. Unabhängige Abschlussprüfungen

Prüfungsausschuss



Abschlussprüfung

- Organisiert durch die Kammern
- Ausschuss setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der:
 - Arbeitgeber
 - Arbeitnehmer
 - Berufsschullehrer (Staat)
- In der Regel keine Beteiligung der Lehr- und Ausbildungskräfte des jeweiligen Prüflings
- Prüft und beurteilt den Auszubildenden

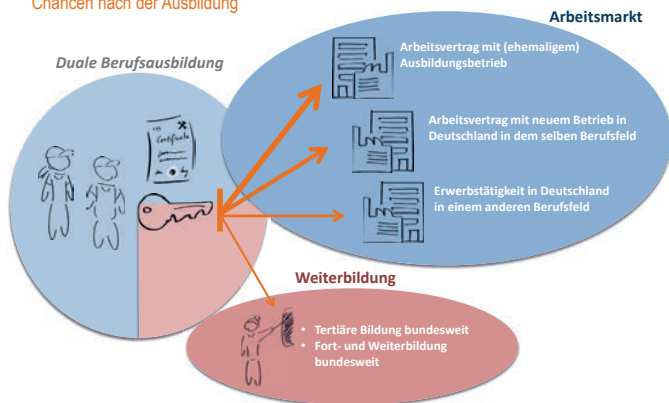
Ausbildungszeugnis

- Ausgestellt von der Kammer
- Staatlich anerkannter Abschluss

Ausbildungsvertrag endet | Berufskarriere beginnt

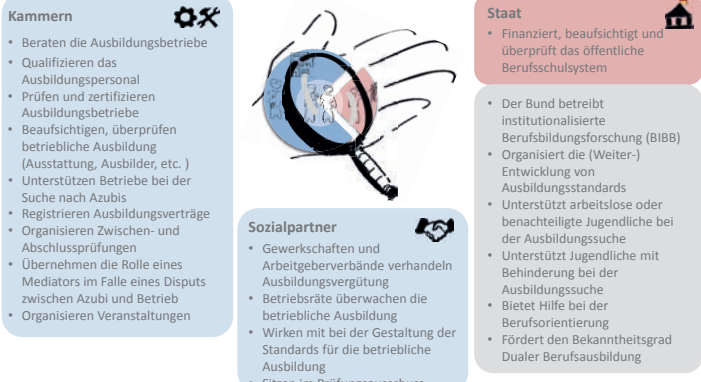
5. Ausbildung als Schlüssel für die berufliche Karriere

Chancen nach der Ausbildung



6. Akteure fördern Duale Berufsausbildung und sichern ihre Qualität

Wirtschaft, Sozialpartner und Staat gestalten das Duale Berufsbildungssystem



Kammern

- Beraten die Ausbildungsbetriebe
- Qualifizieren das Ausbildungspersonal
- Prüfen und zertifizieren Ausbildungsbetriebe
- Beaufsichtigen, überprüfen betriebliche Ausbildung (Ausstattung, Ausbilder, etc.)
- Unterstützen Betriebe bei der Suche nach Azubis
- Registrieren Ausbildungsverträge
- Organisieren Zwischen- und Abschlussprüfungen
- Übernehmen die Rolle eines Mediators im Falle eines Disputs zwischen Azubi und Betrieb
- Organisieren Veranstaltungen

Sozialpartner

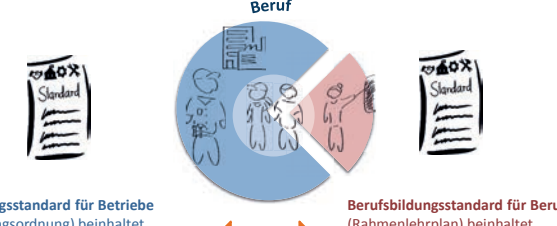
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verhandeln Ausbildungsvergütung
- Betriebsräte überwachen die betriebliche Ausbildung
- Wirken mit bei der Gestaltung der Standards für die betriebliche Ausbildung
- Sitzen im Prüfungsausschuss

Staat

- Finanziert, beaufsichtigt und überprüft das öffentliche Berufsbildungssystem
- Der Bund betreibt institutionalisierte Berufsbildungsforschung (BIBB)
- Organisiert die (Weiter-) Entwicklung von Ausbildungsstandards
- Unterstützt arbeitslose oder benachteiligte Jugendliche bei der Ausbildungssuche
- Unterstützt Jugendliche mit Behinderung bei der Ausbildungssuche
- Bietet Hilfe bei der Berufsorientierung
- Fördert den Bekanntheitsgrad Dualer Berufsausbildung

7. Standards folgen den Anforderungen der Arbeitswelt

Berufsausbildung an beiden Lernorten auf Grundlage von bedarfsorientierten Standards



Ausbildungsstandard für Betriebe (Ausbildungsordnung) beinhaltet

- Kompetenzen, die die Auszubildenden in einem Beruf erlernen (Berufsprofil)
- Was ein Ausbildungsbetrieb als Mindestmaß unterrichten muss (Ausbildungsstandards)
- Was die Auszubildenden für das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung wissen müssen (Prüfungsstandards)

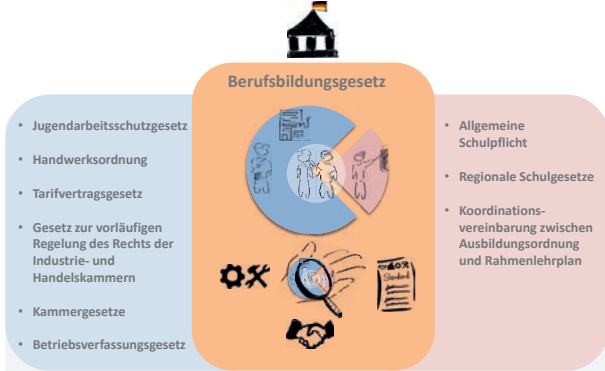
Berufsbildungsstandard für Berufsschulen (Rahmenlehrplan) beinhaltet

- Lernziele und Inhalte (strukturiert nach "Lernfeldern") als Grundlage für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule
- Der berufsbezogene Unterricht vermittelt die für die Berufsausbildung nötigen berufstheoretischen Kenntnisse

abgestimmt

8. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzesrahmen für alle Aspekte Dualer Berufsausbildung



Berufsbildungsgesetz

- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Handwerksordnung
- Tarifvertragsgesetz
- Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern
- Kammergesetze
- Betriebsverfassungsgesetz

• Allgemeine Schulpflicht

• Regionale Schulgesetze

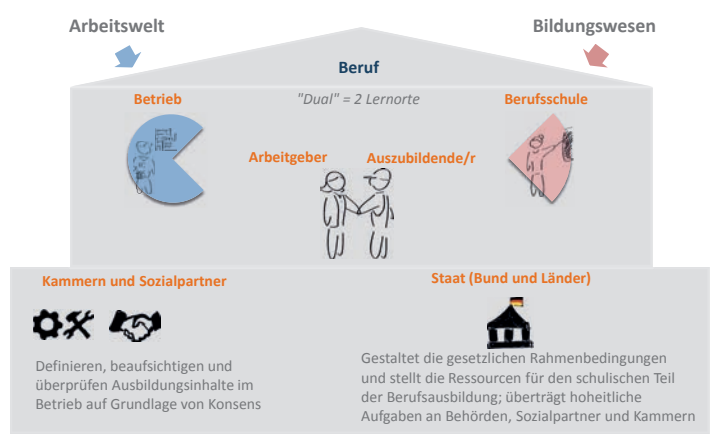
• Koordinationsvereinbarung zwischen Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan

• Grundgesetz - Artikel 12 [Berufswahlfreiheit]

Zusammenfassung – wie Duale Berufsausbildung funktioniert



Zusammenfassung – Das Duale System: Zwei Welten unter einem Dach



III. Vorteile der Dualen Berufsausbildung



III. Aktuelle Herausforderungen



IV. Warum Duale Berufsausbildung in Deutschland funktioniert

- Historisch gewachsenes System
- Als hochentwickelte Industrieland großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt
- Stärke der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
- Ausbildungsbetriebe erkennen die Vorteile und besitzen die notwendigen Kapazitäten und Kompetenzen für eine Ausbildung
- Einflussreiche und sachkundige Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Kammern/Gewerkschaften/Verbände)
- Breite gesellschaftliche Akzeptanz der Ausbildungsstandards durch starke Rolle der Sozialpartner und Kultur des kooperativen Engagements
- Effektive Steuerungsfähigkeit des Staates
- Kompetente Lehrkräfte und qualifiziertes betriebliches Ausbildungspersonal
- Vorbereitung der Jugendlichen auf die Berufsausbildung durch das allgemeine Bildungssystem

V. Fünf Qualitätsmerkmale der Berufsausbildung

- Kooperation zwischen Politik, Wirtschaft und Sozialpartnern**
z. B. Prüfungsausschuss, Ausbildungsstandards
- Lernen im Arbeitsprozess**
z. B. Betriebliche Ausbildung = 70 %
- Akzeptanz der nationalen Standards**
z. B. Berufsausbildungsstandards, Zeugnis der Kammer
- Qualifiziertes Berufsbildungspersonal**
z. B. betriebliches Ausbildungspersonal und Lehrkräfte
- Institutionalisierte Forschung und Beratung**
z. B. Datenreport, Berufsbildungsbericht, Ausbildungsstandards

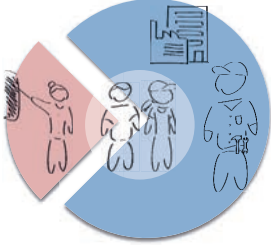
VI. Weitere Informationen

- Zahlen und Fakten**
- BIBB Datenreport ([link](#))
 - Statistisches Bundesamt ([link](#))
 - BMBF Datenportal ([link](#))
 - Berufsbildungsbericht ([link](#))
- Ausbildungsstandards**
- BIBB Broschüre: Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen ([link](#))
 - Beispiele für Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne (BIBB) ([link](#))
- Rechtliche Dokumente**
- Berufsbildungsgesetz ([link](#))
 - Jugendbeschäftigungsschutzgesetz ([link](#))
 - Kammergesetz ([link](#))
 - Tarifverhandlungsgesetz ([link](#))
 - Betriebsverfassungsgesetz ([link](#))
- Internetseiten**
- www.govet.international
 - www.bmbf.de
 - www.bibb.de
- Kontakt bei weiteren Fragen**
- govet@govet.international

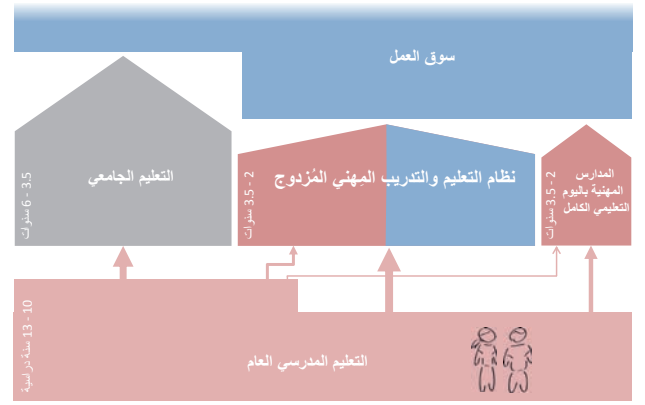
VII. Legende

- Blau** Arbeitswelt
- Rot** Bildungswesen
- Jugendliche / Auszubildende
- Arbeitgeber
- Betriebliches Ausbildungspersonal
- Lehrkräfte in der Berufsschule
- Prüfungsausschuss
- Abschlusszeugnis/Gesellenbrief
- Kammern
- Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände)
- Politik (Bund und Länder)
- Akteure fördern
- Akteure überprüfen
- Berufsbildungsforschung
- Standards der Dualen Berufsausbildung

التعليم والتدريب المهني المزدوج



التعليم المهني في ألمانيا



أ) نظرة عامة - قدرات نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج



الدولة

- تتحمل جزءاً من نفقات نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج، مشاركة مع قطاع الأعمال الاقتصادي في البلاد
- تبلغ النفقات الحكومية للتعليم والتدريب المهني المزدوج: 4 مليار يورو
- - 2.9 مليار يورو لـ 1600 مدرسة مهنية
- - 2.5 مليار يورو لتأجير رصود ومراقبة ومعالجة للتنفيذ، وإجراءات الدعم
- رصد قطاع الأعمال الاقتصادي في البلاد: 7.7 مليار يورو للتعليم والتدريب المهني (التكاليف المساهمة الإجمالية: التكاليف الإجمالية = 25.6 مليار يورو)



أرباب الأعمال

- 438.000 من 2.1 مليون مؤسسة يُقدّمون التدريب المهني (20.7%)، معظمهم من المؤسسات المتوسطة والكبيرة
- هم يقومون بتدريب أكثر من 500.000 تلميذ متدرب جديد سنوياً
- يتولون تشغيل 66% من التلامذة المتدربين لديهم بعد تخرجهم
- يستثمرون في المتوسط 18.000 يورو لكل تلميذ متدرب سنوياً (منها 62% بدلا نقدياً للتلامذة المتدربين)
- نسبة 76% من الاستثمارات تأتيك من واقع المساهمات الإنتاجية للتلامذة المتدربين



التلامذة المتدربين (التلميذات المتدربات)

- 55.7% من الشعب الألماني يبدؤون تعليماً وتدريباً مهنيًا مزدوجاً
- 44.2% يتعلمون بنجاح
- 1.4 مليون تلميذ متدرب في 327 مهنة تطبيقية تدريبية مُعترف بها
- 5.4% من كافة العاملين في المؤسسات تلامذة متدربين
- نسبة ضئيلة عالية للإلتحاق بعمل لاحقاً (95% من خريجي التعليم والتدريب المهني يجدون عملاً، أما من لم يُتموا ذلك فسيتمهم 80% فقط)
- 43.8% من التلامذة المتدربين يعملون بعد تخرجهم في نفس مجالهم المهني
- متوسط الدخل النقدي للتلميذ المتدرب 795 يورو شهرياً

ب) كيف يعمل نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج في ألمانيا؟ الأحداث وصغار الشباب

"أود أن أتعلم شيئاً عالياً."

"أود أن أكسب مالاً."

"أود أن أصبح... (في ميكانيكا إلكترونية، الميكاترونكا، مثلا)"

"أود أن أتعلم مهنة، وأن أكون جيداً فيما أؤديه."

"أود متابعة تأهيلي."

"أنا أحقق تعليمي الإلزامي."

البحث والعثور على مكان للتدريب المهني

- البحث عن مؤسسات (ورش، مصانع، شركات، مكاتب) يُحتمل وجود أماكن تدريب لديها
- البحث عن عروض التدريب المتاحة
- التقدم بطلب التحاق بمكان تدريب لدى المؤسسات، التي تُقدّم التدريب المهني.
- إختيار مؤسسة يجري التدريب لديها

المصدر:
الهيئة الاتحادية لتعليم وتدريب المهني BIBB
محموس التعليم والتدريب المهني (2015)،
الدائرة الاتحادية للاقتصاد

الاقتصاد القومي / المجتمع

- فُرصة تنافسية قوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي
- بطاقة منخفضة نسبياً للشباب في ألمانيا (7.1%)

المساهمة

1 - الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني المزدوج

رب العمل

"أود أن أوفر تكاليف تدريب غير المتدربين، وتحويل المسار المهني."

"أود عاملين لديّ، يُؤدون مهامهم وواجباتهم في المؤسسة بكفاءة، الآن ومستقبلاً."

"أود الحصول على المساهمات الإنتاجية والإبداعية للتلامذة المتدربين."

"إن مسؤوليتي الاجتماعية تفرض عليّ إتاحة التدريب المهني في مؤسستي."

"أود تعليم والتدريب المهني في مؤسستي."

البحث وإيجاد من سيُقدّم لهم التدريب المهني

- إحصل على شهادة إعمالك كمؤسسة تُقدّم التدريب المهني
- قدم عروضك بخصوص أماكن التدريب لديك
- قم بتقييم الطلبات المُقدمة
- إختيار من سيلتحقون بالتدريب لديك

1 - الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني المزدوج

الدولة

"إننا في حاجة إلى قوى عاملة مُتخصصة ومؤهلة، تُحقّق التطور والتنمية."

"أحتاجنا نحن بقوة وتوجيه نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج."

"إننا في حاجة إلى قوى عاملة مُتخصصة ومؤهلة، تُحقّق التطور والتنمية."

"على كافة الأحداث وصغار الشباب الحصول على تعليم وتدريب مهني عام ومُتقدم، كي يتأهّلوا وأماكنهم كمواطنين صالحين في المُجتمع."

"ينبغي أن يكون الأحداث وصغار الشباب جاهزين لسوق العمل حاضرًا ومستقبلاً، كي يكون مقدورهم العثور على عمل وظيفي أو مهني."

التدابير والإجراءات

- بناء الإشراف الإطارية القانونية لتنظيم التعليم والتدريب المهني المزدوج
- تكليف الجهات الفاعلة (الغرف التجارية والصناعية والمهنية، والتقاليت، ومؤسسات الدولة)
- فتح باب التعليم والتدريب المهني المزدوج أمام الجميع، دونما إعتبار للشهائد التخرج، التي تم الحصول عليها قبل ذلك
- المدارس المهنية الحكومية
- تمديد ميدان التعليم المدرسي الإلزامي على التعليم والتدريب المهني المزدوج
- ضمان مبدأ الإلتحاق للتلامذة المتدربين بالتعليم الجامعي بعد تخرجهم
- مُراجعة وتطوير النظام على أساس البحث المؤسسي لتعليم والتدريب المهني (المعهد الإتحادي للتعليم والتدريب المهني BIBB)

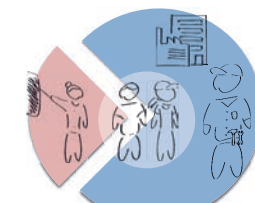
2 - إبرام عقد التعليم والتدريب

بدء التعليم والتدريب المهني

- العقد مشابه لأي عقد عمل
- الأساس القانوني للتعلّم في المؤسسة أثناء التعليم والتدريب المهني
- إصداره وتسجيله لدى الغرف التجارية أو الصناعية أو المهنية يُنظّم:
- مدة التعليم والتدريب
- بداية ونهاية التعليم والتدريب
- الفترة التجريبية
- أحقية الحصول على إجازة
- مضامين التعليم والتدريب
- الجبل النقدي نظير التعليم والتدريب
- مسيئات الفصل (إنهاء العقد)
- يتحول عقد التعليم والتدريب إلى علاقة تعليم وتدريب بتوقيعه من التلميذ المتدرب/ة/ التلميذ المتدربة/ة من ناحية، ومن المؤسسة التي يسجّر التدريب لديها، من ناحية أخرى

30% في المدرسة المهنية

- الدروس التطبيقية في المدرسة المهنية
- الأساس القانوني: التعليم الإلزامي.
- تُؤمّل حكومة الولايات الإتحادية الألمانية التعليم المدرسي العام (المبني، المُعلّمون، إلخ).
- تُقدّم المدرسة المهنية الدروس مجاناً
- في مواد تختص بالمهنة (4%)،
- ومواد تختص بالتعليم العام (4%).



70% داخل المؤسسة (الورشة أو المصنع أو الشركة أو المكتب)

- التدريب داخل المؤسسة
- الأساس القانوني: عقد التعليم والتدريب
- تدفع مؤسسة للتلميذ المتدرب/ة/ التلميذ المتدربة/ة بدلا نقدياً للتدريب
- تُقدّم المؤسسة تدريباً ممنهجاً تحت الظروف الواقعية للعمل (وجود مُدرّبين في المؤسسة، توفر تجهيزات ومعدات حديثة، إلخ)

بدء التعليم والتدريب في سياق العمل

مدة التعليم والتدريب المزدوج عموماً: 2 - 3.5 سنوات

4 - إمتحانات التخرّج تُجرىها جهة مستقلة إمتحان التخرّج



3 - التعليم والتدريب في سياق العمل الخطة الأسبوعية للتلاميذ المُتدربين في مهنة تعليمية تدريبية (مثال)

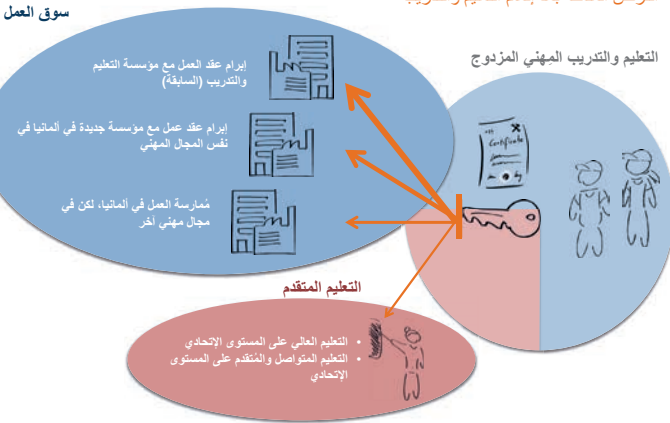
الجمعة	الخميس	الأربعاء	الثلاثاء	الاثنين
التعليم في المدرسة المهنية	التدريب داخل المؤسسة (الورشة أو المصنع أو الشركة أو المكتب)	التدريب داخل المؤسسة (الورشة أو المصنع أو الشركة أو المكتب)	التدريب داخل المؤسسة (الورشة أو المصنع أو الشركة أو المكتب)	التدريب داخل المؤسسة (الورشة أو المصنع أو الشركة أو المكتب)

بالإمكان أيضا تناول كل من التدريب العملي داخل المؤسسة ودروس التعليم في المدرسة المهنية في مجموعات/ كُتل كبيرة من التلاميذ المُتدربين ("الدرس الكُتلي")

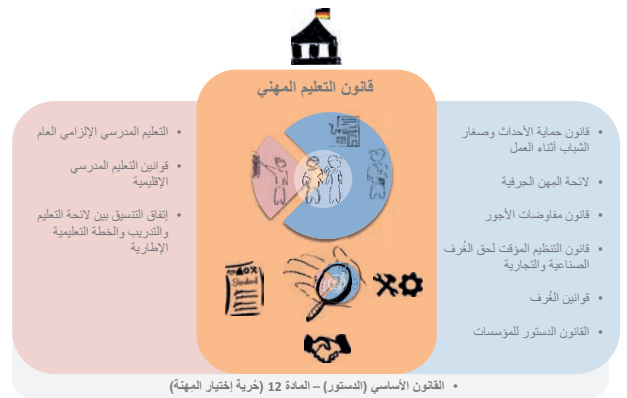
6 - الجهات الفعالة تدعم التعليم والتدريب المهني المزدوج وتضمن جودته وكفاءته يُشارك قطاع الأعمال الإقتصادي، والشركاء الإجتماعيين، والدولة في تشكيل نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج



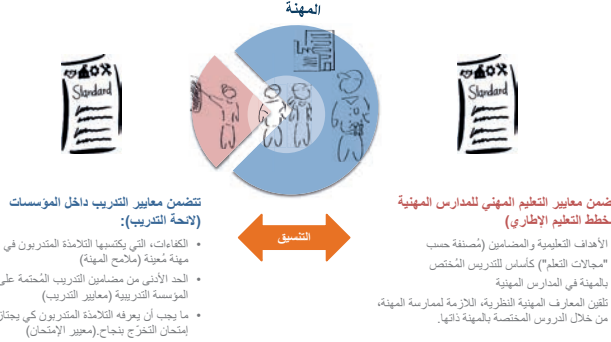
5 - التعليم والتدريب كمفتاح الى الحياة المهنية الفرص المُتاحة بعد إتمام التعليم والتدريب



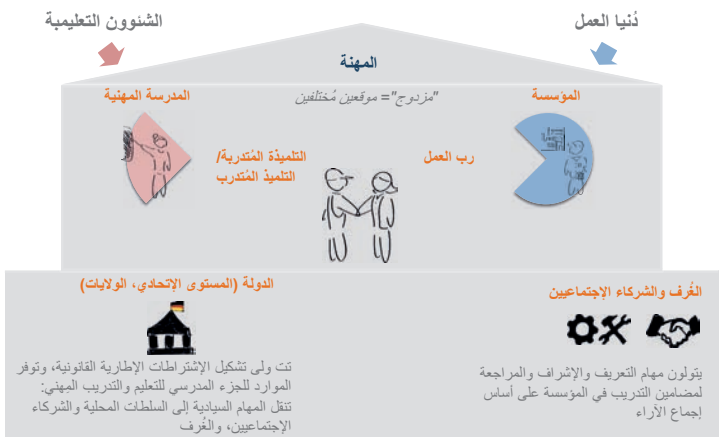
8 - الإشتراطات القانونية الإطارية الإطار القانوني لكافة شئون التعليم والتدريب المهني المُزدوج



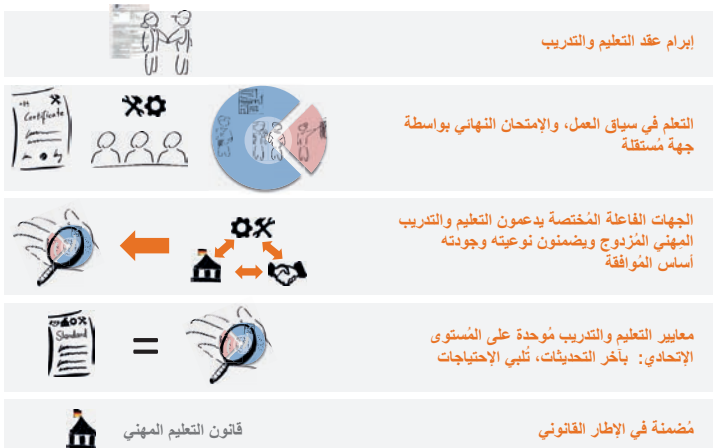
7 - تلبية المعايير مُتطلبات دنيا العمل يتم التعليم والتدريب المهني في كلا مكاني التعلم على أساس المعايير المُتوجهة للإحتياجات



الملخص - النظام المُزدوج: عالمان تحت سقف واحد



الملخص - كيف يجري التعليم والتدريب المهني المُزدوج



ج) التحديات الحاضرة

التلامذة المُتدربون

- البحث عن مكان للتدريب المهني:
- تقدموا الطلبات بدون مكان للتدريب: (2012: 15.600، 2014: 20.900)؛ انخفاض أعداد مؤسسات التدريب (خاصة الصغيرة والمتوسطة) من 24% (2009) إلى 20,7% (2013)
- زيادة المتطلبات للتطلّيات في مكان العمل/ مكان التدريب (الإمام بأغية أجنبيته، الخ)
- تحسين فرص التعلّم مدى الحياة (خاصة لطالبي الإتحاق من كبار السن)
- الإتحاق بالتعليم والتدريب المهني المُزدوج ويده الوظيفة من خلال الكفاءات المكتسبة بشكل غير رسمي.

أرباب الأعمال

- إيجاد التلامذة المُتدربين: تزايد عدد أماكن التدريب الخالية من 17.300 (2009) إلى 37.100 (2014)؛
- إيجاد التلامذة المتدربين الكفاء، الذين يجلون المهارات والمعارف والأنماط السلوكية القوية إلى التعليم والتدريب ("أهلية التعليم والتدريب")
- أخذ الأفراد من ذوي الإعاقة في الإحتبار

الدولة

- ظهور بوابر نقص في العمالة الماهرة المتخصصة مستقبلا
- التحول الديموغرافي (التركيبة السكانية) يؤدي إلى نقص مُتواصل في إعداد الشباب الجاهزين لسوق العمل
- ميل الشباب بشكل مُتزايد إلى الرغبة في الإتحاق بالمسار التعليمي الجامعي
- وجود فروق إقليمية شديدة فيما يتعلق بالمعرض من أماكن التعليم والتدريب، والطلب عليها
- أخذ الأفراد من ذوي الإعاقة في الإحتبار

ج) مزايا التعليم والتدريب المهني المُزدوج

التلامذة المُتدربون

- ينشؤون:
- الكفاءات والمؤهلات من أجل التوظيف والنشاط المهني
- يحصلون على: بدل نقدي مقابل التدريب
- يتفوقون التدريب تحت ظروف العمل الحقيقية في المؤسسات (الإنتاج/تجيزات/صناعات تشغيلية، الخ)
- يهتمون بالتعلم إلى مؤسسة التدريب، والمهنة المتخصصة
- يؤهلون أنفسهم لتدابير وإجراءات التعليم المُتقدمة

أرباب الأعمال

- يحصلون على القوى العاملة الماهرة المتخصصة، التي تُحقّق مُتطلبات مؤسساتهم بدقة (بالمقارنة مع طالبي الإتحاق الآخرين غير المُتدربين)
- يرفعون من إنتاجية ونوعية وجودة الخدمات والمنتجات
- يُحقّقون عائدات عالية على المدى المتوسط نتيجة لمجهودهم التدريبية
- يُشاركون في تطوير معايير التدريب
- يُوفّرون على أنفسهم تكاليف تجنيد الأفراد، أو تغيير المسار المهني
- يُساهمون في المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات

الدولة

- تريح ساسمًا من التأثير الإيجابي للتعليم والتدريب المهني على الإقتصاد والمجتمع
- تُنظي الإحتياج من القوى العاملة الماهرة المتخصصة بالمشاركة مع قطاع الأعمال (الإقتصادي) (التدريب المهني في المؤسسات)
- لديها نظام للتعليم والتدريب المهني عالي المستوى، قادر على تحديث نفسه بنفسه (التحوّل التقني)
- يمكنها توجيه التعليم والتدريب المهني و تتضمن نوعيته وجودته بشكل فعّال
- تقوي التعاون الرسمي مع قطاع الأعمال الإقتصادي من خلال تنظيم الجزء التدريبي داخل المؤسسات
- تكسب مؤشرا مُبكرا لتطورات الإقتصاد و سوق العمل

المساهمة

- الإقتصاد / المجتمع
- المصائب، التي تُواجه مجموعات مُعينة من الأفراد في الحصول على مكان للتعليم والتدريب ومن ثم الوظيفة
- مصائب تلبية المُتطلّبات الحاضرة للمؤسسات، فيما يتعلق بمواصفات القوى العاملة الماهرة المتخصصة المطلوبة

المساهمة

- الإقتصاد/المجتمع
- (نقطة الإقتصادية والمقدرة التنافسية
- تناغم العرض والطلب (أرباب العمل/العاملين)
- الإندماج الإقتصادي والإقتصادي للشباب

المصدر:

المعهد الإتحادي للتعليم والتدريب المهني BIBB بخصوص التعليم والتدريب المهني (2015)، الفرقة الإتحادية للإحصاء

هـ) السمات الخمس لجودة التعليم والتدريب المهني

1. التعاون بين السياسة وقطاع الأعمال الإقتصادية، والشركاء الإجتماعيين على سبيل المثال لجنة الإمتحانات، ومعايير التعليم والتدريب
2. التعليم والتدريب في سياق العمل على سبيل المثال التدريب داخل المؤسسة
3. قبول المعايير القومية على سبيل المثال معايير التعليم والتدريب، شهادة العُرف
4. أفراد مؤهلون للتعليم والتدريب المهني على سبيل المثال مُدرِّبون ومُعلمون مؤهلون
5. البحوث والمشورة على المستوى المؤسسي على سبيل المثال تقرير BIBB (المعهد الإتحادي للتعليم والتدريب المهني)، معايير التعليم والتدريب

د) لماذا يعمل نظام التعليم والتدريب المهني المُزدوج في ألمانيا بصورة سليمة

- النظام نما وتطور على مر الزمن
- ألمانيا أمة صناعية عالية التطور، ولذا يحتاج سوق العمل فيها بشدة إلى القوى العاملة المؤهلة
- دعم وتقوية المؤسسات صغيرة ومُتوسط الحجم
- مؤسسات التعليم والتدريب تُدرك المزايا، وتمتلك القُدرات والكفاءات اللازمة لتقديم التعليم والتدريب
- تمثّل ذا نفوذ ودراية لمندوبي أرباب العمل والعاملين (العُرف/النقابات/الروابط)
- قبول إجتماعي عريض لمعايير التعليم والتدريب من خلال الدور القوي للشركاء الإجتماعيين وثقافة المشاركة التعاونية الماندة
- قدرة توجيه فعّالة للدولة
- مُعلمين من ذوي الكفاءة، ومُدرِّبين مؤهلين للتدريب في المؤسسة
- تحضير الأحداث وصغار الشباب للتعليم والتدريب المهني من خلال نظام التعليم المدرسي العام

و) مفاتيح وسائل الإيضاح

أزرق • عالم العمل

أحمر • شئون التعليم

الأحداث وصغار الشباب/ التلامذة المُتدربون

أرباب العمل

أفراد التدريب داخل المؤسسات

أفراد التعليم في المدارس المهنية

لجنة الإمتحانات

شهادة التخرّج/شهادة العامل الماهر

• العُرف (التجارية والصناعية والمهنية)

• الشُركاء الإجتماعيين (النقابات رواطب أرباب الأعمال)

• السياسة (الحكومة الإتحادية والولايات الإتحادية الألمانية)

• دعم الجهات الفاعلة

• مُراجعة وتدقيق الجهات الفاعلة

• البحوث في مجالات التعليم والتدريب المهني

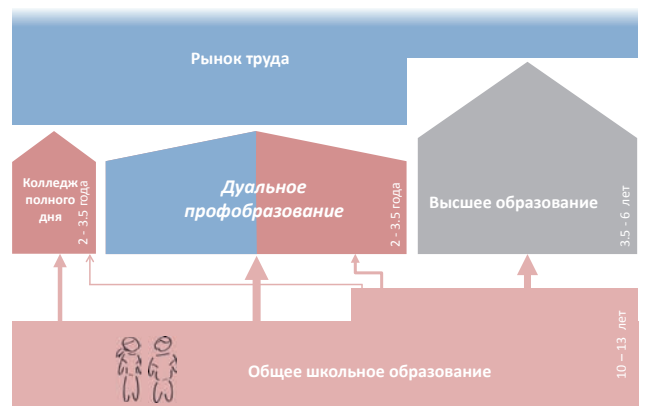
• معايير التعليم والتدريب المهني المُزدوج

Дуальное профессиональное образование



Профессиональное образование в Германии

I. Обзор — путь молодых людей в профессиональную жизнь



I. Обзор — результаты дуального профессионального образования

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Учащиеся</p> <ul style="list-style-type: none"> 55,7% одной возрастной группы в Германии начинают дуальное профобразование 44,2% заканчивают его 1,4 млн учащихся в 327 официально признанных профессиях 5,4% всех занятых – учащиеся Высокий уровень занятости (только 5% выпускников колледж ищут работу по сравнению с 20% без профобразования) 43,8% учащихся работают по специальности после завершения образования Средняя оплата труда во время профучения составляет 795 €/мес. | <p>Работодатели</p> <ul style="list-style-type: none"> 20,7% немецких предприятий участвуют в системе дуального профобразования, в основном малые и средние предприятия (438 000 из 2,1 млн) Обучают более 500 000 новых учащихся ежегодно Принимают на работу 66% учащихся после завершения обучения Инвестируют в среднем 18 000 € на учащегося в год (из этого 62% на оплату труда учащихся) 76% инвестиций амортизируются благодаря трудовому вкладу учащихся | <p>Государство</p> <ul style="list-style-type: none"> Участвует в расходах бизнеса на дуальную систему профобразования Государственные расходы на дуальное профобразование: 5,4 млрд € 2,9 млрд € на 1600 колледж 2,5 млрд € на управление, мониторинг и поддержку Бизнес вкладывает 7,7 млрд € в профобразование (общие чистые расходы; расходы брутто = 25,6 млрд €) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Вклад Национальная экономика / общество

- Высокая конкурентоспособность малых и средних предприятий на мировом рынке
- Относительно низкая молодежная безработица в Германии (7,1%)

Источники: Отчет данных в области профессионального образования BIBB (2015) и Федеральное статистическое управление

1. Вход в дуальное профобразование

Молодежь

«Я хочу заработать деньги»

«Я хочу повысить квалификацию»

«Я прохожу обязательное обучение»

«Я хочу получить профессию и хорошо делать свою работу»

«Я хочу научиться чему-нибудь практическому»

«Я хочу стать...» (например, механиком)

Поиск и нахождение места для профобучения

- Найти потенциальные предприятия для производственного обучения
- Найти предлагаемые вакансии для производственного обучения
- Подать заявление на место для профобучения на таких предприятиях
- Выбрать обучающее предприятие

2. Вход в дуальное профобразование

Работодатели

«Мне нужны сотрудники, которые компетентно выполняют свои задачи и обязанности на предприятии, как сегодня, так и в будущем»

«Мне нужен производственный и инновационный вклад учащихся»

«Производственное обучение — это моя социальная ответственность»

«Мне нужны лояльные сотрудники»

«Я хотел бы уменьшить расходы на освоение специальности и переобучение»

Поиск и нахождение учащихся

- Получить сертификат в качестве обучающего предприятия
- Предложить места для профобучения
- Выполнить оценку поступивших резюме
- Провести отбор учащихся

«Я хочу предоставлять профобучение»

3. Вход в дуальное профобразование

Государство

«Государственный бюджет на профобразование ограничен»

«Нам нужны квалифицированные специалисты для роста и развития.»

«Все молодые люди должны получить общее и специальное образование, чтобы они могли занять свое место в обществе как граждане.»

«Молодые люди должны быть готовы к сегодняшним и будущим требованиям рынка труда, чтобы они могли найти рабочее место.»

«Мы должны укреплять дуальное профобразование и управлять им»

Меры

- Создание законодательных рамок условий для регулирования дуального профобразования
- Передача полномочий участникам (палатам, работодателям, профсоюзам, правительственным учреждениям)
- Открытие дуального профобразования для всех независимо от прежнего образования
- Государственные колледжи
- Распространение всеобщего обязательного обучения на профобразование
- Обеспечение доступа к высшему образованию учащимся, прошедшим профобучение
- Проверка и развитие системы на основе институциональных исследований в области профобразования (BIBB)

2. Заключение договора о профобучении

Начало профобучения

- Договор похож на трудовой договор
- Юридическая база для учебы на предприятии в ходе профобразования
- Выдается и регистрируется палатами
- Регулирует:
 - длительность обучения
 - начало и конец обучения
 - испытательный срок
 - право на отпуск
 - содержание обучения
 - оплату труда во время обучения
 - причины расторжения договора
- После подписания договора о профобучении между учащимся и обучающим предприятием возникают отношения профобучения

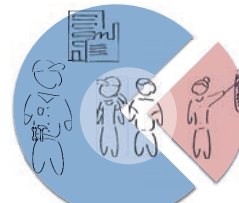
Начало учебы в ходе рабочего процесса

3. Учеба в ходе рабочего процесса

В двух скоординированных местах обучения («дуальность»)

70%
на предприятии

- Производственное обучение**
- Юридическая база: договор о профобучении
 - Обучающее предприятие оплачивает труд учащегося
 - Предприятие предлагает структурированное обучение в реальных рабочих условиях (инструкторы на предприятии, современное производственное оснащение и т. д.)



30%
в колледже

- Обучение в колледже**
- Юридическая база: обязательное обучение
 - Правительства земель финансируют общее образование (задания, преподаватели и т. д.)
 - Колледж предлагает бесплатные занятия по профессионально-техническому (2/3) и общеобразовательному (1/3) предметам

Общая продолжительность дуального профобразования: 2–3,5 года

3. Учеба в ходе рабочего процесса

Расписание на неделю для учащихся профобразования (пример)

Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
Производственное обучение <ul style="list-style-type: none"> Соответствует производственным стандартам профобразования (минимальным стандартам), указанным в регламенте обучения Учащийся постепенно начинает выполнять рабочие задачи на предприятии и вносит вклад в общие результаты работы предприятия 			Обучение в колледже <ul style="list-style-type: none"> Соответствует образовательным стандартам для колледжа, указанных в рамочной учебной программе для предметов профподготовки (2/3 обучения) Соответствует школьным учебным программам для общеобразовательных предметов (1/3 обучения) Учеба в классном формате 	
Производственное обучение и учеба в колледже могут и проходить более крупными блоками (преподавание блоками)				

4. Независимые выпускные экзамены

Экзаменационная комиссия



5. Образование как ключ к профессиональной карьере

Шансы после обучения



образование и обеспечивают его качество

Бизнес, социальные партнеры и государство формируют дуальную систему



7. Изменение стандартов с учетом требований мира труда

Импульсы для разработки и обновления стандартов приходят от бизнеса



7. Изменение стандартов с учетом требований мира труда

Профобразование в двух местах на базе стандартов с ориентацией на потребности



8. Законодательные рамочные условия

Законодательная база для всех аспектов дуального профобразования



Резюме — механизм дуального профессионального образования



Резюме — дуальная система: два мира под одной крышей



III. Преимущества дуального профобразования

<p>Учащиеся</p> <ul style="list-style-type: none"> Получают профессиональные навыки и умения для работы и трудовой деятельности Получают оплату труда в период профобучения Учатся в реальных рабочих условиях на производстве (машины, установки, рабочие процессы и т. д.) Идентифицируют себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью Приобретают квалификацию для последующих образовательных мероприятий 	<p>Работодатели</p> <ul style="list-style-type: none"> Получают компетентных специалистов, точно соответствующих требованиям предприятия (по сравнению со сторонними кандидатами) Повышают производительность и качество услуг и продукции Достигают в среднесрочной перспективе большей отдачи на вложенный капитал в результате своих образовательных усилий Участвуют в разработке стандартов профобразования Экономят на расходах на подбор и переобучение персонала Вносят свой вклад в социальную ответственность бизнеса 	<p>Государство</p> <ul style="list-style-type: none"> Получает политические преимущества благодаря позитивному влиянию дуального профобразования на экономику и общество Закрывает потребность в специалистах с участием бизнеса (производственное обучение) Обладает в высшей степени способной к модернизации системой профобразования (технологические измерения) Может эффективно управлять профобразованием и обеспечивать его качество Усиливает формализованное сотрудничество с бизнесом благодаря регулированию производственного обучения Заблаговременно получает сигналы о тенденциях в экономике и на рынке труда
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вклад | **Бизнес/общество**

- Мощь экономики и конкурентоспособность
- Гармонизация спроса и предложения (работодатели и работники)
- Социальная и экономическая интеграция молодежи

IV. Почему дуальное профессиональное образование функционирует в Германии

- Исторически сложившаяся система
- Высокоразвитая промышленная нация имеет большую потребность в квалифицированных специалистах на рынке труда
- Развитые малые и средние предприятия
- Обучающие предприятия знают о преимуществах и имеют необходимые возможности и компетенции для профобразования
- Влиятельное и компетентное представительство работодателей и работников (палаты, профсоюзы, ассоциации)
- Широкое общественное признание стандартов профобразования благодаря сильной роли социальных партнеров и культуре совместной деятельности
- Эффективные возможности управления государства
- Компетентные преподаватели и квалифицированный обучающий персонал на производстве
- Подготовка молодых людей общеобразовательной системой к профобразованию

V. Пять показателей качества профессионального образования

- Сотрудничество между политиками, бизнесом и социальными партнерами**
Например, экзаменационная комиссия, стандарты профобразования
- Учеба в ходе рабочего процесса**
Например, производственное обучение = 70 %
- Признание национальных стандартов**
Например, стандартов профобразования, свидетельства палаты
- Квалифицированный персонал профобразования**
Например, квалифицированные инструкторы на предприятиях и преподаватели
- Институциональные исследования и консультирование**
Например, отчет о профобразовании BIBB, стандарты профобразования

VII. Основные понятия

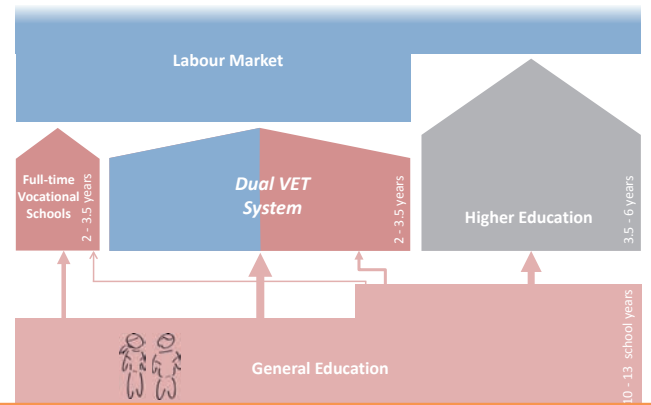
<p>Синий</p> <p>Красный</p>	<p>Мир труда</p> <p>Система образования</p> <p>Молодежь / учащиеся</p> <p>Работодатели</p> <p>Производственный обучающий персонал</p> <p>Преподаватели в колледже</p> <p>Экзаменационная комиссия</p> <p>Свидетельство об окончании/ свидетельство о присвоении квалификации</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p>	<p>Палаты</p> <p>Социальные партнеры (профсоюзы и ассоциации работодателей)</p> <p>Политика (федерация и земли)</p> <p>Поддержка участников</p> <p>Проверка участников</p> <p>Исследования в области профобразования</p> <p>Стандарты дуального профобразования</p>
-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dual VET



Vocational Education and Training in Germany

I. Overview – Dual VET: for young people a common path to work



I. Overview – Dual VET performance

<p>Trainees</p> <ul style="list-style-type: none"> On average 55.7 % of the population enter Dual VET, 44.2 % graduate from Dual VET 1.4 m trainees in 327 recognised training occupations 5.4 % of all employees are trainees High employment security (95 % Dual VET graduates employed, only 80 % employed among untrained) 43.8 % of Dual VET graduates continue working in same occupational field Receive average training allowance of about 795 € per month as trainee 	<p>Employers</p> <ul style="list-style-type: none"> 438,000 of 2.1 m companies train (20.7 %), most of which are medium-size and large companies Train more than 500,000 new trainees every year Hire 66 % of Dual VET trainees as employees after training Employers invest on average 18,000 € per apprentice per year (62 % of which is training allowance) 76 % of investment is refinanced by productive contributions of trainees during training period 	<p>Government</p> <ul style="list-style-type: none"> Shares expenses for VET system with employers Public expenditure for Dual VET: 5.4 bn € 2.9 bn € for 1,600 public vocational schools providing part-time VET 2.5 bn € for steering, monitoring and further supporting measures EUR 7.7 bn € contribution by employers (overall net cost of Dual VET; gross cost = 25.6 bn €)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Contributes to National Economy / Society

- Strong SME competitiveness on international markets
- Relatively low youth unemployment in Germany (7.1 %)

Sources:
BIBB Data Report (2015),
Federal Statistical Office

1. Engagement in Dual VET

Young people

Thought bubbles: "I want to earn money", "I want further qualification", "I continue to attend upper secondary education", "I want to work in a skilled occupation", "I want to learn something practical", "I want to become a ..." (e.g. Mechatronics Fitter)

Seek and find a training place

- Scan for information on employers providing VET in the region
- Search for a training place offer
- Apply for training place at company
- Select a training company

1. Engagement in Dual VET

Employer

Thought bubbles: "I want employees who competently fulfil the tasks and duties needed in my company, now and in the future", "I want workers to be loyal to my company", "I want to save induction and retraining costs", "I want the productive and innovative contribution of trainees", "I have the social responsibility to train"

Seek and find a trainee

- Be certified to train
- Offer training place
- Vet applications of trainees
- Select young person for VET

"I want to train"

1. Engagement in Dual VET

Government

Thought bubbles: "For national economic growth and development, highly skilled employees are needed", "All youngsters should receive secondary education to become citizens", "Youngsters should be ready for the labour market of today and tomorrow so that they can find employment", "Government budgets for VET provision are limited"

Supporting measures

- Set up legal framework to regulate Dual VET
- Delegate authority to stakeholders (chambers, employers, labour unions, government institutions)
- Open access to Dual VET for all, regardless of prior qualification
- Include Dual VET in compulsory secondary education
- Provide part of Dual VET in public vocational schools
- Ensure access of Dual VET graduates to higher education
- Monitor and develop Dual VET based on institutionalised VET research (BIBB)

"We need to strengthen and regulate Dual VET"

2. Enter into a training contract

Starting point for Dual VET

- Similar to work contract
- Legal basis for in-company training in Dual VET
- Provided and registered by chambers
- Regulates
 - Duration of training
 - Beginning and end of training
 - Probation time
 - Vacation
 - Content of training
 - Training allowance
 - Termination of contract
- Signed by youngster and by training company establishing a training relationship

Start of work-based learning in Dual VET

3. Deliver work-based VET

2 coordinated learning venues ("Dual") for each VET programme

70 % of VET in company

30 % of VET in vocational school

In-company training

- Legal basis: training contract
- Company which trains, pays trainee a "training allowance"
- Company provides systematic training under real-life working conditions (in-company trainer, up-to-date equipment, etc.)

Vocational school education

- Legal basis: compulsory education law
- Local government finances public vocational schools (facilities, teachers, etc.)
- Vocational schools offer lessons in professional (2/3) and general education (1/3) subjects free of charge

Approx. duration of Dual VET: 2 – 3.5 years

3. Deliver work-based VET

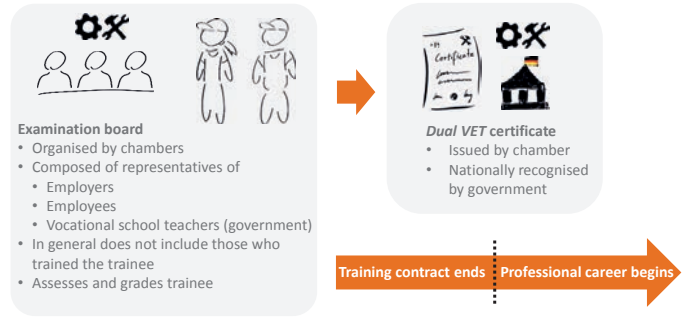
Dual VET training plan for a given occupation (example)

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
In-company training <ul style="list-style-type: none"> Follows in-company training standards (minimum standards) defined in "training regulations" Step by step, trainees take over duties and tasks in the workplace, and in the process contribute to production 			Vocational school education <ul style="list-style-type: none"> Follows vocational education standards defined in the "framework curriculum" for vocational subjects (2/3 of schooling) Follows school curriculum for general subjects (1/3 of schooling) Classroom-based learning 	

In-company VET and vocational school education may instead also take place provided each in separate long-term blocks.

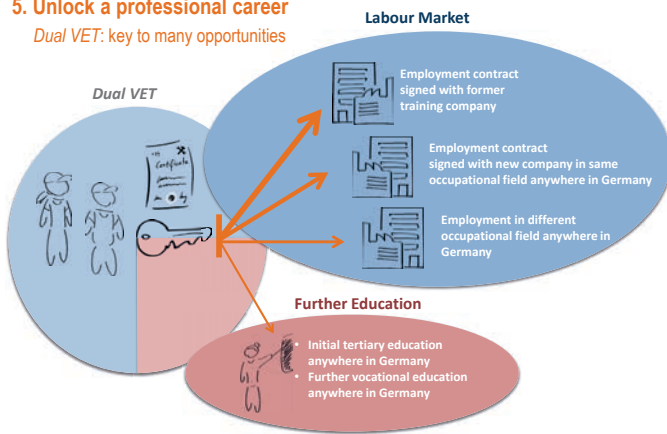
4. Examine independently

Multi-stakeholder examination board



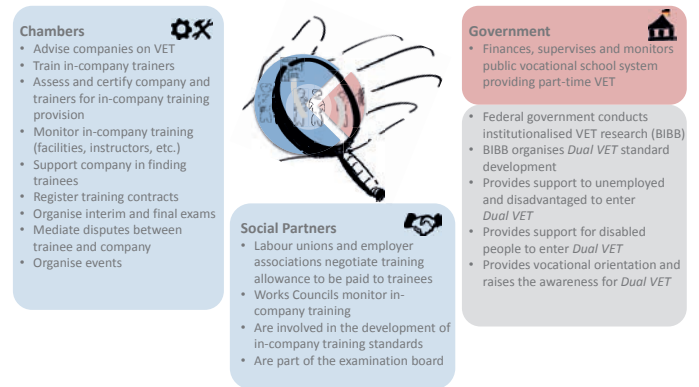
5. Unlock a professional career

Dual VET: key to many opportunities



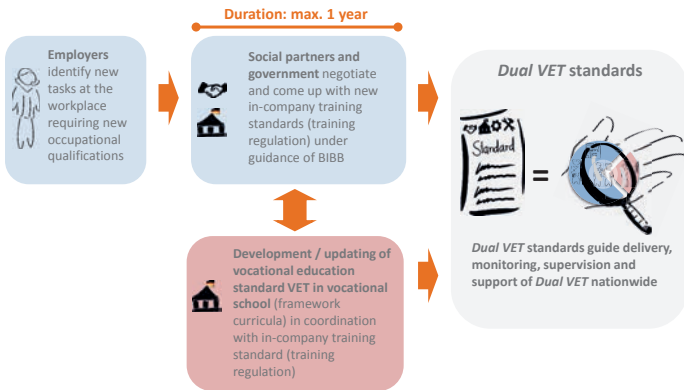
6. Stakeholders monitor, supervise and support

Business community, social partners and government are all involved in Dual VET



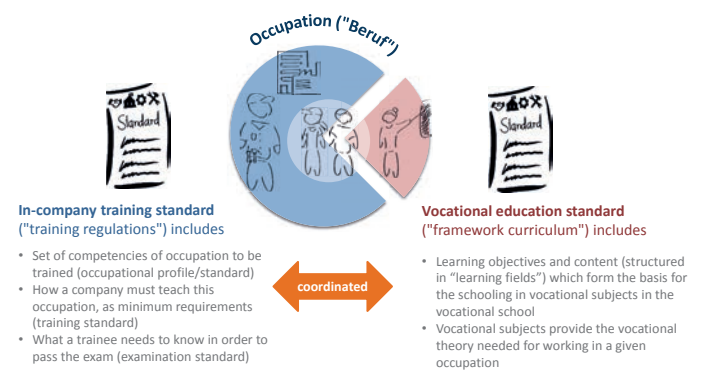
7. Dual VET standards based on requirements of world of work

Impetuses for updating/development of national Dual VET standards by the economy



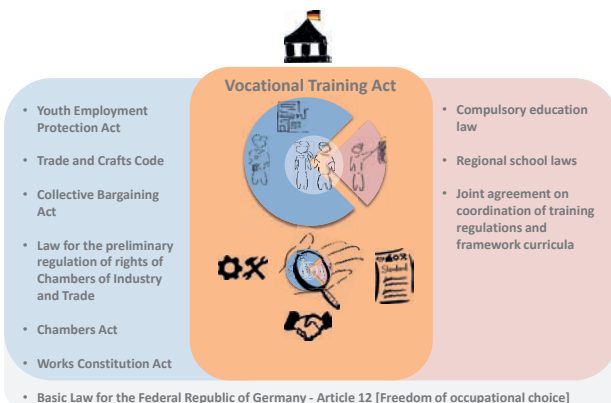
7. Dual VET standards based on requirements of world of work

Demand-driven Dual VET standards guiding VET delivery in both learning venues



8. Set up comprehensive legal framework

All aspects of Dual VET framed by system of laws



III. Benefits of Dual VET



VI. Further Sources

Facts and figures

- BIBB TVET Report 2014 ([link](#))
- Federal Statistical Office ([link](#))
- BMBF Data Portal ([link](#))

Dual VET standards

- BIBB Brochure: Vocational Training Regulations and the Process Behind Them ([link](#))
- Example: training regulation and framework curriculum for Mechatronics Fitter (BIBB) ([link](#))

Legal documents

- Vocational Training Act ([link](#))
- Works Constitution Act ([link](#))

Web resources

- [GOVET](#)
- [BMBF](#)
- [BIBB](#)

Contact for further questions

- govet@govet.international

VII. Key

Blue

World of Work



Chambers

Red

World of Education



Social Partners (labor unions and employer associations)



Youth / Trainee



Government (federal and local)



Employer



Stakeholder support



In-company trainer



Stakeholder monitoring



VET school teacher



VET research



Dual VET examination board



Dual VET standards



Dual VET graduate certificate

GO:VET



German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

*The one-stop shop for international
Vocational Education and Training
Cooperation*

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

GOVET – Zentralstelle
für internationale Berufsbildungskoope-
ration
Im Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert Schuman-Platz 3
53175 Bonn
govet@govet.international



Impressum



ÜBERREGIONALES
AUSBILDUNGSZENTRUM
WAREN e.V.

Warendorfer Straße 18
17192 Waren (Müritz)

gefördert durch



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Neubrandenburg

