Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

jobstarter
Für die Zukunft ausbilden

AUFSTIEG DURCH BILDUNG

Fachglossar – Betriebliche Ausbildung

قاموس مصطلحات التعليم والتدريب المهني

صادر عن هيئة تنسيق التعليم والتدريب في الشركات الأجنبية

Deutsch-Arabisch

KAUSA

BILDUNG

Ideen zünden!

EUROPÄISCHE UNION

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Impressum

Herausgeber
Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 107-29 09 Fax: (02 28) 107-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
www.jobstarter.de

Bestellungen
schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: http://www.bmbf.de
oder per
Tel.: 01805 77 80 90
Fax: 01805 77 80 94
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
Mobilfunk max. 42 Cent/Min.)

Stand
aktualisierte Neuauflage Januar 2010

Gestaltung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Hauke Sturm Design, Berlin

Bildnachweis
Agentur für Arbeit: S. 9
Bachmeier: Titel, S. 7, 13, 22, 28, 31, 33, 38, 39, 43, 44, 47, 49, 57
BMBF: S. 18, 19, 24, 25, 52, 55
IHK Nord Westfalen: S. 20
IHK Schwerin: S. 15, 30, 32, 36, 50, 53, 54
JOBSTARTER/KAUSA: Titel, S. 11, 17, 26, 34, 41
SAZ Schwerin: S. 31
Vario Images: S. 3, 42, 46
ZWH: S. 16

Text und Redaktion
Katharina Kanschat (verantw.), Gerburg Benneker, Sigrid Meiborg,
Fatma Sarigöz, Tatiana Vorsmann

Übersetzung
Dr. Aref Hajjaj

Erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer bilden aus

Sie haben sich als Unternehmerin oder Unternehmer für die betriebliche Ausbildung entschieden, wir wollen Ihnen den Einstieg mit dem vorliegenden Nachschlagewerk erleichtern.

Bevor Sie eine Auszubildende oder einen Auszubildenden finden und einen Ausbildungsvertrag abschließen, sollten Sie sich genau informieren, wie die betriebliche Ausbildung durchgeführt wird. Dazu erhalten Sie einige nützliche Informationen in dem vorliegenden Glossar. Hier werden 36 Begriffe erläutert, die in der betrieblichen Ausbildung wichtig sind. Nicht nur in Deutsch – das Glossar liegt in zweisprachiger Version in Deutsch-Arabisch, Deutsch-Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Deutsch-Englisch, Deutsch-Italienisch, Deutsch-Griechisch, Deutsch-Russisch und Deutsch-Türkisch vor.

Uns ist es wichtig, dass das Fachglossar Ihnen in Ihrer Ausbildertätigkeit hilft. Es soll dann nützlich sein, wenn Sie vor oder während der Ausbildung etwas nachschlagen wollen. So finden Sie konkrete Stichworte wie „Berichtsheft“ und „Zeugnis“ oder Informationen über Institutionen wie die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer.

Das Fachglossar ersetzt aber nicht die persönliche Beratung der Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern, die umfassend über die Berufsausbildung informieren und Unternehmen dabei unterstützen.

Zudem gibt es zahlreiche Projekte, die gezielte Beratung anbieten. Einige dieser Projekte werden vom Programm JOBSTARTER gefördert, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (www.bmbf.de) eingerichtet wurde und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert wird. Das Programm wird vom Bun-

أرباب عمل ناجحون من الجنسين يتولون مهام التعليم والتدريب المهني

باعتبارك صاحب أو صاحبة شركة قررت فتح المجال للتعليم والتدريب المهني في الشركة، فإننا نود تسهيل هذه المهمة الواقعة على عاتقك من خلال مدك بالمرجع التالي:

قبل أن تجد المتدربة أو المتدرب وتوقع عقدا معها أو معه تعين عليك أن تكون على علم دقيق بكيفية إنجاز التعليم والتدريب المهني داخل الشركة. قاموس المصطلحات يوفر لك معلومات مفيدة ويقدم لك شروحا وافية حول 36 مصطلحا هاما في سياق التعليم والتدريب المهني داخل الشركة. لم يصدر القاموس باللغة الألمانية فقط بل بطبعات تضم بالإضافة إلى اللغة الألمانية كلا من اللغات العربية واليونانية والإنجليزية والإيطالية والروسية والتركية والبوسنية/ الكرواتية/الصربية.

نعلق أهمية كبيرة على جعل القاموس عاملا مساعدا لك في إطار التدريب.فهو يفيدك في مرحلة أداء التدريب وما قبلها. حيث تجد فيه مصطلحات محددة مثل "دفتر التقارير" و"الشهادة" ومعلومات حول المؤسسات مثل غرفة الصناعة والتجارة وغرفة الأعمال اليدوية الماهرة".

لكنه لا يسع لقاموس المصطلحات هذا أن يحل محل المشورة الشخصية من قبل مستشاري التدريب في الغرف المعنية فهم يعطون معلومات شاملة حول التعليم والتدريب المهني ويدعمون الشركات في هذا الصدد.

هناك أيضا عدد كبير من المشاريع التي تقدم مشورة متعلقة ببرامج معينة. بعض هذه المشاريع يدعمه برنامج انطلاق الوظيفة JOBSTARTER الذي أنشأته الوزارة الاتحادية للتعليم والأبحاث (www.bmbf.de) التي تقوم بتمويله بمشاركة الصندوق الاجتماعي الأوروبي للاتحاد الأوروبي. يقوم بتنفيذ هذا البرنامج المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب المهني (BIBB). تجد معلومات حول البرنامج وعناوين الهيئات الإقليمية المعنية في الموقع التالي: www.jobstarter.de.

desinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt. Informationen zum Programm sowie die Adressen der regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden Sie unter www.jobstarter.de.

Die „Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund“, kurz **KAUSA**, ein Teilbereich des JOBSTARTER-Programms, informiert, berät und unterstützt bundesweit Aktivitäten, die die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund zum Ziel haben.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an KAUSA oder besuchen uns unter www.kausa.de.

JOBSTARTER / KAUSA
Koordinierungsstelle Ausbildung bei
Selbstständigen mit Migrationshintergrund
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 107-2909
Fax: (02 28) 107-2887
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

"هيئة تنسيق التعليم والتدريب المهني في الشركات الأجنبية" المسماة اختصارا كاوزا **KAUSA** جزء يتفرع من برنامج انطلاق الوظيفة مهمته تقديم المعلومات والمشورة والدعم على مستوى ألمانيا كلها حول الأنشطة الهادفة إلى تعزيز مشاركة المؤسسات التي يملكها أشخاص ينحدرون من أصول أجنبية في عملية التعليم والتدريب.

إذا كانت لديكم أسئلة أو مقترحات رجاء الاتصال بهيئة كاوزا أو زيارة موقعنا: www.kausa.de.

برنامج انطلاق الوظيفة / كاوزا
هيئة تنسيق التعليم والتدريب في الشركات الأجنبية
53175 Bonn
Robert-Schuman-Platz 3
Tel.: (02 28) 107-2909
Fax: (02 28) 107-2887
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Inhalt

الفهرس

1. Allgemeine Schulbildung
مرحلة التعليم العام 7

2. Agentur für Arbeit
وكالة العمل 9

3. Ausbildende
جهات التدريب 11

4. Ausbilderinnen und Ausbilder
المدربات والمدربون 13

5. Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)
نظام الكفاءة المهنية للمدربين 15

6. Ausbilderseminar
دورات المدربين 16

7. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
مساعدات مواكبة للتعليم والتدريب المهني 17

8. Ausbildungsbetrieb
شركات التدريب 18

9. Ausbildungsordnung
نظام التدريب 19

10. Ausbildungsvertrag
عقد التدريب 20

11. Ausbildungszeit
فترة التدريب 22

12. Auszubildende
المتدربون 23

13. Berichtsheft
دفتر التقارير 25

14. Berufsbildung
التعليم والتدريب المهني 26

15. Berufsbildungsgesetz
قانون التعليم والتدريب المهني 28

16. Berufsschule
المدرسة المهنية 30

17. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
إجراءات التعليم والتدريب للإعداد المهني 31

18. Beurteilungsgespräch
مقابلة التقييم 32

19. Duales System der Berufsausbildung
النظام المزدوج للتعليم والتدريب المهني 33

20. Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb
كفاءة وصلاحية المدربين وشركات التدريب 34

21. Einstellungsverfahren
طريقة 36

22. Handlungskompetenz
الكفاءة في أداء العمل 38

23. Handwerk / Meisterprüfung
الحرف اليدوية الماهرة / امتحان الحرف اليدوية الماهرة 39

24. Handwerkskammer (HWK)
غرفة الحرف اليدوية الماهرة 41

25. Industrie- und Handelskammer (IHK)
غرفة الصناعة والتجارة 42

26. Jugendliche
الشباب 43

27. Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung
تكلفة ومزايا التدريب في موقع الشركة 44

28. Kündigung
إنهاء العقد 46

29. Lernen
التعلم 47

30. Lernorte
مواقع التعليم 49

31. Praktikum im Betrieb
التدريب العملي في الشركة 50

32. Prüfung
الامتحان 52

33. Überbetriebliche Ausbildung
التعليم والتدريب المهني في شركات متعددة 53

34. Verbundausbildung
رابطة التعليم والتدريب المهني (من قبل شركات ومؤسسات تعليمية) 54

35. Zeugnis
الشهادة 55

36. Zuständige Stelle
الجهة المختصة 57

Allgemeine Schulbildung

Deutschland hat ein Schulsystem mit verschiedenen Schulformen. Das System ist auch nicht in allen Bundesländern gleich. In Deutschland gilt eine Schulpflicht von neun oder in manchen Bundesländern von zehn Schuljahren. Eine betriebliche Berufsausbildung erfolgt normalerweise nach Abschluss der Schulpflicht. Ein Schulabschluss ist formell für eine betriebliche Ausbildung zwar nicht erforderlich, allerdings ist die Chance dann sehr gering, von einem Betrieb angenommen zu werden. Jeder Unternehmer sollte die wichtigsten Schulformen kennen, damit er beurteilen kann, inwieweit der Jugendliche die Anforderungen der Ausbildung erfüllen kann.

Mit der **Grundschule** beginnt jedes Kind – je nach Reife – im Alter von fünf bis sieben Jahren. Sie umfasst in der Regel vier Klassen. Danach müssen Kinder und Eltern sich für eine weiterführende Schule entscheiden:

- Die **Hauptschule**, wo die Schülerinnen und Schüler von der 5. bis zur 9. Klasse eine grundlegende allgemeine Bildung bekommen. In manchen Bundesländern hat die Hauptschule auch eine 10. Klasse. Mit dem Hauptschulabschluss haben die Jugendlichen die Grundlage für eine Ausbildung in Berufen, die eher praktisch ausgerichtet sind.

- In der **Realschule** lernen die Schülerinnen und Schüler ein Jahr länger, nämlich bis zur 10. Klasse. Der Abschluss ist die Fachoberschulreife (FOR). Mit diesem Abschluss kann man dann eine Fachoberschule besuchen oder mit einer Ausbildung beginnen.

In allen neuen Bundesländern und mittlerweile auch in einigen anderen Ländern sind die Haupt- und Realschule zusammengelegt und haben sehr

مرحلة التعليم العام

لألمانيا نظام مدرسي متشعب الأشكال. كما أن هذا النظام إلى أخرى.الالتحاق بالمدرسة في Land يختلف من ولاية ألمانيا إجباري لفترة تتراوح بين تسع وعشر سنوات وذلك بحسب الولاية. يتم الالتحاق بنظام التعليم والتدريب المهني في الشركة عادة بعد إنهاء المرحلة الإجبارية.وهذا لا يتطلب من الناحية الشكلية الحصول على شهادة إنهاء المرحلة المدرسية. لكن فرص القبول من الشركات تكون ضئيلة جدا في حالة عدم توفر الشهادة. يتطلب الأمر من أصحاب الشركات أن يعرفوا أهم الأنظمة المدرسية جيدا للتأكد من مدى توفر المتطلبات اللازمة للتعليم والتدريب لدى الشاب.

يلتحق كل طفل **بالمدرسة الابتدائية** بين الخامس والسابع من عمره وفقا لمعدل نضوجه. وتتألف هذه المرحلة عادة من أربع سنوات. بعد ذلك يتوجب على الأطفال وآبائهم اختيار أحد الأنماط المدرسية التالية:

- **النمط الأدنى من المدارس ("المدرسة الأساسية") ،** حيث يتلقى التلاميذ من السنة الدراسية 5-9 تعليما أساسيا عاما مبسطا. في بعض الولايات الألمانية توجد سنة دراسية عاشرة. من خلال اختتام هذه المدرسة تتوفر للتلاميذ قاعدة عملية في الدرجة الأولى للتعليم والتدريب المهني.

- **المدرسة الثانوية المتوسطة،** حيث تستغرق الدراسة سنة واحدة أكثر أي حتى السنة الدراسية العاشرة. في ختام هذه المرحلة ينال التلاميذ شهادة تؤهلهم للالتحاق بمعهد تقني عال أو بالبدء في التعليم والتدريب المهني.

في الولايات الجديدة أي الواقعة في شرق البلاد وفي هذه الأثناء ببعض الولايات القديمة تم دمج النمط الأدنى من المدارس الثانوية والمدارس الثانوية المتوسطة وأعطي للنمط الجديد تسميات مختلفة إلى حد كبير (المدرسة العامة،

unterschiedliche Bezeichnungen (Gemeinschaftsschule, Sekundarschule, Regionalschule, Mittelschule, Stadtteilschule, Regelschule).

- Im **Gymnasium** lernen die Schülerinnen und Schüler bis zur 13. Klasse. In den letzten drei Jahren können die Schülerinnen und Schüler die Fächer in bestimmten Kombinationen wählen. Das Gymnasium bietet zwei Abschlüsse: Die Fachhochschulreife ist der Abschluss nach 12 Schuljahren und berechtigt zu einem eher beruflich orientierten Studium an einer Fachhochschule. Das Abitur, auch allgemeine Hochschulreife genannt, ist der Abschluss nach 13 Schuljahren und berechtigt darüber hinaus zum Studium an einer Universität. Viele Schülerinnen und Schüler mit Abitur verzichten (zunächst) auf ein Studium und bewerben sich auch um eine betriebliche Ausbildung. Gegenwärtig findet in fast allen Ländern eine Reduzierung der Gymnasialzeit um ein Jahr statt. Dann kann die Fachhochschulreife bereits nach der Klasse 11 und das Abitur nach der Klasse 12 erworben werden.

- In vielen Bundesländern gibt es außerdem noch **Gesamtschulen,** wo man die Abschlüsse von Haupt- oder Realschule oder Gymnasium erwerben kann. Das funktioniert durch ein Kurssystem. Je nach ihrer Leistung können die Schülerinnen und Schüler Grundkenntnisse oder erweiterte Kenntnisse erwerben, das heißt, die Schülerinnen und Schüler kommen in die Kurse, die zu ihren Leistungen passen.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer sollten beachten, dass je nach Ausbildungsberuf unterschiedliches schulisches Vorwissen erforderlich ist. So ist ein Hauptschulabschluss eine gute Voraussetzung für Berufe mit geringeren theoretischen Anforderungen, während eine Abiturientin oder ein Abiturient in der Regel Berufe mit größerem Theorieanteil anstrebt. Eine gute Beratung bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern finden die Unternehmen bei den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agentur für Arbeit sowie bei den Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer).

المدرسة الثانوية، المدرسة الإقليمية، المدرسة المتوسطة، مدرسة الحي، المدرسة العادية).

- **المدرسة الثانوية العامة**، وهي تستغرق 13 عاما، وبوسع التلاميذ في السنوات الثلاث الأخيرة اختيار مواد تخصصية معينة.تختتم هذه المدرسة إما بعد 12 عاما مدرسيا مما يؤهل التلاميذ للالتحاق بالجامعات التقنية ذات التركيز الرئيسي على المهنة المقبلة وإما بالحصول على شهادة التوجيهية العامة Abitur بعد 13 عاما مدرسيا مما يؤهل التلاميذ للدراسة في الجامعات. يستغني العديد من التلاميذ ولو مؤقتا عن الحصول على شهادة التوجيهية العامة ويرشحون أنفسهم للتعليم والتدريب في المجال المهني. هذا وقد اختصرت في الوقت الحاضر أغلبية الولايات هذه المرحلة لمدة سنة بحيث أصبحت تستغرق 12 عاما فقط. هذا يعني أن التأهيل للالتحاق بالجامعات التقنية يتم بعد 11 سنة والتأهيل للدراسة الجامعية بعد 12 عاما.

- بالإضافة إلى هذه الأنماط توجد في عدد كبير من الولايات **المدرسة الشاملة** يتم فيها اختتام الأنماط الأخرى أي النمط الأدنى من المدارس والمدرسة الثانوية المتوسطة والمدرسة الثانوية العامة. يتم ذلك من خلال نظام الدورات المدرسية. فينال التلاميذ وفقا لكفاءاتهم إما معلومات عامة أو معرفة مكثفة، بمعنى أن التلاميذ يلتحقون بالدورات التي تتمشى مع درجات كفاءاتهم.

على صاحبات وأصحاب الشركات أن يراعوا بالتالي بأن هناك متطلبات متعلقة بالمعرفة المدرسية تختلف من مهنة إلى أخرى يتم التدريب فيها. فاختتام النمط الأدنى من المدارس يؤهل لمهن ذات متطلبات محدودة من الناحية النظرية. أما الحائزون على شهادة التوجيهية العامة فيتطلعون عادة إلى ممارسة مهن ذات جوانب نظرية كبيرة. يحصل أصحاب الشركات على مشورة جيدة في سياق اختيار المرشحات والمرشحين من مقدمي المشورة المهنية ومقدمي المشورة التعليمية والتدريبية لدى في وكالة العمل الجهات المعنية (في العادة: غرف الصناعة والتجارة أو غرف الأعمال اليدوية الماهرة).

2.

Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer kostenlos bei der Suche nach einer Auszubildenden oder einem Auszubildenden. Ansprechpartner für Unternehmerinnen und Unternehmer in der örtlichen Agentur für Arbeit ist der Arbeitgeber-Service (AG-S).

Für Jugendliche unter 25 Jahren ist das Team U25 / Berufsberatung innerhalb der Agentur für die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit zuständig. Das Team U25 / Berufsberatung hat einen umfassenden und differenzierten Überblick über den örtlichen und regionalen, aber auch bundesweiten Ausbildungsmarkt.

Freie Ausbildungsstellen können beim Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit telefonisch, schriftlich oder per E-Mail gemeldet werden. Die Adressen und Telefonnummern der Agenturen für Arbeit sind unter www.arbeitsagentur.de in der Rubrik „Dienststellen“ aufgeführt bzw. im örtlichen Telefonbuch zu finden.

Für die Suche nach geeigneten Auszubildenden sind folgende Angaben wichtig:

- Bezeichnung des Berufes,
- Angaben zum Einstellungstermin,
- Bewerbungsverfahren,
- Stellenbeschreibung,
- Voraussetzungen wie Schulabschluss, Noten und ggf. Kenntnisse und Fähigkeiten.

Für Informationen über Stellen, Berufe, Aus- und Weiterbildung hat die Bundesagentur für Arbeit

وكالة العمل

تدعم وكالة العمل أصحاب الشركات بصورة مجانية في أيجاد الأشخاص الراغبين في الحصول على فرصة تعليم وتدريب مهني. وهناك هيئة متخصصة لذلك في أفرع الوكالة تسمى خدمات أرباب العمل (AG-S).

الفريق U25 / مشورة مهنية داخل وكالة العمل مختص بالشباب دون سن أل 25 عاما وذلك في مجالي التعليم/التدريب والمهنة. يتمتع هذا الفريق بمعلومات وافرة ومتنوعة حول خدمات التعليم والتدريب سواء المحلي أو الإقليمي أو المتعلق بألمانيا بكاملها.

بالإمكان تسجيل أماكن التعليم والتدريب لدى هيئة خدمات أرباب العمل (AG-S) التابعة لوكالة العمل هاتفيا وكتابيا أو بالبريد الإلكتروني. وتوجد عناوين وأرقام هاتف وكالات العمل في الموقع: www.arbeitsagentur.de تحت مصطلح "الجهات المختصة" أو في سجلات الهاتف المحلية.

من المهم بالنسبة للحصول على المتدربين المناسبين إعطاء معلومات حول:

- تسمية المهنة
- معلومات حول مواعيد التعيين
- طرق الترشيح للمهنة
- وصف أماكن العمل المعروضة
- العوامل اللازمة كالشهادة المدرسية والدرجات وعند الحاجة درجة المعرفة والقدرات المتوفرة الأخرى.

أنشأت وكالة العمل مراكز لجمع المعلومات بصورة مباشرة وبنوك معلومات شاملة من أجل الحصول على معلومات حول

Selbstinformationszentren und umfassende Datenbanken eingerichtet. Hier hat die Kundin oder der Kunde die Möglichkeit, selbst schnell die gesuchten Informationen zu bekommen.

- Die JOBBÖRSE ist das Service-Portal für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Personengruppen. In einer zentralen Datenbank werden sowohl bestehende Stellen-, Praktikanten- und Ausbildungsplatzdatenbanken als auch externe Jobbörsen integriert. Ziel ist es, möglichst alle Stellen, Bewerberinnen und Bewerber unter einer einzigen Internetadresse zu finden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit nutzen das System zur Information, Vermittlung und Beratung ihrer Kunden. Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbstständig ihre Stellen- und Bewerberprofile einstellen, verwalten und nach Stellen beziehungsweise Bewerberinnen und Bewerbern suchen. Die JOBBÖRSE ist unter www. arbeitsagentur.de zu finden.

  Bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen werden bei Einverständnis in der JOBBÖRSE gemäß der Absprache mit der Unternehmerin oder dem Unternehmer entweder mit Name, Anschrift, Telefonnummer und eventuell Ansprechpartner oder anonym veröffentlicht.

- BIZ ist die Abkürzung für die Berufsinformationszentren, die es in jeder Agentur für Arbeit gibt. Ohne Voranmeldung kann sich hier jede Besucherin und jeder Besucher selbst informieren. Sie erhalten Informationsmaterialien über Aus- und Weiterbildung und Berufsbilder, Videos und Audiokassetten oder können selbst am Computer nach Informationen suchen. Im BIZ findet man wichtige Informationen, wenn man vor einer beruflichen Entscheidung steht, also z. B. mit einer Ausbildung anfangen oder an einer Fortbildung oder Umschulung teilnehmen will.

- KURSNET ist mit deutlich über 500.000 Angeboten von ca. 15.000 Bildungsanbietern die größte Datenbank im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Die in KURSNET enthaltenen Daten werden entweder durch die Bildungsanbieter selbst online gepflegt oder über die beauftragte Redaktion eingearbeitet. KURSNET findet man im Internet unter www. arbeitsagentur.de.

فرص العمل والمهن والتدريب والتأهيل. هذا يتيح للمهتمين إمكانية الحصول بأنفسهم على المعلومات المطلوبة بسرعة.

- "بورصة الوظائف" هي موقع خدمات لكل المجموعات المشتركة في عالم أسواق العمل. حيث يتم إدماج بنوك المعلومات الخاصة بفرص العمل والتدريب العملي والتعليم والتدريب المهني المتوفرة ومعها أيضا بورصات خارجية للوظائف. هدف ذلك قدر الإمكان إيجاد كل فرص العمل ومرشحي أنفسهم تحت عنوان مشترك في الإنترنت. هذا ويستفيد العاملون في وكالات العمل من هذا النظام لكي يوفروا للأشخاص المهتمين بالأمر المعلومات وفرص العمل ومجالات التدريب والمشورة.

- بالإضافة إلى ذلك بوسع أصحاب الشركات والعاملين فيها أن يقوموا بأنفسهم بإعداد وإدارة تشخيص فرص العمل والمرشحين لديهم وأن يبحثوا أيضا عن فرص عمل ومرشحين من الخارج. موقع البورصة : www.arbeitsagentur.de.

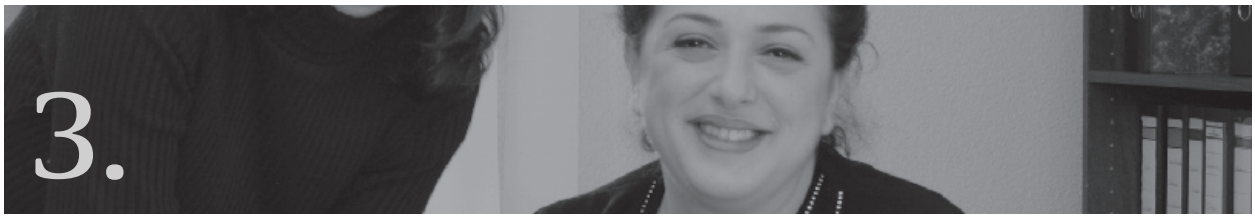
  تنشر فرص التعليم والتدريب المدونة لدى وكالات العمل في حالة الموافقة في بورصة الوظيفة وفقا لاتفاق يتم مع أصحاب الشركات إما بالاسم والعنوان ورقم الهاتف وربما مع اسم طرف الاتصال أو بدون ذكر الاسم.

- المختصر BIZ يعني "مراكز معلومات حول المهن" المتوفرة لدى كافة أفرع وكالات العمل. وباستطاعة كل الزوار أن يحصلوا من تلك المراكز على المعلومات المطلوبة دون سابق موعد.فيحصلون على المواد الاستعلامية حول التدريب والتأهيل والتشخيص المهني وفيديوهات وكاسيتات مرئية وبصرية. كما يمكنهم البحث بأنفسهم عن المعلومات المنشودة في الكومبيوتر. توجد إذن في المراكز المذكورة معلومات هامة لمن يقف أمام اتخاذ قرار بشأن المهنة سواء تعلق ذلك ببدء التعليم والتدريب أو بالتأهيل أو بالانخراط في تعلم قطاع مهني جديد.

- أكبر بنك للمعلومات في مجال التعليم والتدريب المهني في ألمانيا يسمى KURSNET فهو يتضمن أكثر بكثير من 50.000 عرض صادرة عن حوالي 15.000 جهة مقدمة للعروض التعليمية والتدريبية. المعلومات الواردة في KURSNET تقدم إليكترونيا إما من مقدمي تلك العروض مباشرة أو من قبل هيئة تحرير مكلفة. عنوان موقع KURSNET في الإنترنت: www.kursnet.arbeitsagentur.de.

- BERUFENET ist eine umfassende Datenbank mit Informationen zu Beruf, Ausbildung und Qualifizierung. BERUFENET beschreibt Berufe von A bis Z, vom Ausbildungsinhalt über Eignung, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Zugangsvoraussetzungen. BERUFENET findet man unter www.berufenet.arbeitsagentur.de.

- بنك المعلومات BERUFENET (الوظائف) شامل وحافل بمعلومات حول الوظيفة والتعليم والتدريب والتأهيل. يتم فيه تشخيص الوظائف من أولها إلى آخرها ومن البنود الخاصة بمحتويات التعليم والتدريب بشأن عوامل التأهيل مرورا بمعدلات الرواتب وإمكانيات التشغيل وحتى أبعاد المستقبل ومتطلبات العمل. عنوان الموقع : www.berufenet.arbeitsagentur.de.



Ausbildende

Die Inhaberinnen und Inhaber eines Unternehmens entscheiden, ob ihr Betrieb ausbildet und in welchen Berufen er ausbilden will und wie viele Jugendliche der Betrieb zur Ausbildung einstellt. Sie schließen mit jedem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab und sorgen dafür, dass die Berufsausbildung so durchgeführt wird, wie es das Gesetz und die staatlichen Ausbildungsverordnungen verlangen. Vertragspartner können auch juristische Personen sein, zum Beispiel eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).

Als Ausbildende werden diejenigen bezeichnet, die den Vertrag mit den Auszubildenden abschließen. Die Aufgabe des Ausbildens kann die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber einer hierfür geeigneten Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, einer Ausbilderin einem Ausbilder übertragen. In kleinen Betrieben ist die oder der Ausbildende und die Ausbilderin oder der Ausbilder in der Regel dieselbe Person – die Unternehmerin oder der Unternehmer selbst.

Ausbildende müssen bei der Ausbildung mehrere Pflichten und Regeln beachten. Zu den wichtigsten gehören:

جهات التدريب

يقرر أصحاب الشركات عما إذا كانت لديهم النية في فتح المجال للتعليم والتدريب في شركاتهم وفي أي من المجالات المهنية وحول عدد الشباب المقرر تدريبهم هناك. كما أنهم يبرمون مع كل متدرب عقدا بشأن التدريب ويعملون على توافق التدريب مع القانون والأحكام الصادرة عن الدولة بشأن التعليم والتدريب المهني. يمكن كذلك أن يكون أشخاص قانونيون طرف تعاقد كالشركات ذات المسؤولية المحدودة.

جهات التدريب هي الجهات المعنية بإبرام العقود مع المتدربين. ويكلف صاحب الشركة لأداء مهمة التدريب إما موظفا مؤهلا أو مدربا. ويتولى هذه المهمة في حالة الشركات الصغيرة عادة صاحب (أو صاحبة) الشركة بنفسه.

يتعين على المدربين مراعاة عدة واجبات وقواعد أثناء مرحلة التعليم والتدريب أهمها:

- عليهم العمل على جعل المتدربين يحققون الهدف التدريبي المنشود في غضون الفترة المتفق عليها لإجراء التدريب أي أن ينالوا المقدرة المهنية الكفيلة بجعلهم قادرين على اجتياز الامتحانات المقررة.

- Sie müssen dafür sorgen, dass die Auszubildenden, in der vorgesehenen Ausbildungszeit das Ausbildungsziel erreichen, das heißt die berufliche Handlungsfähigkeit erwerben, damit sie die vorgeschriebene Prüfung bestehen können.

- Sie dürfen den Auszubildenden nur Aufgaben und Arbeiten geben, die zur Ausbildung gehören. Ein Beispiel: Auszubildende dürfen zwar nicht als allgemeine Putzhilfe im Betrieb eingesetzt werden, sie haben aber ihre Werkzeuge zu pflegen und ihren Arbeitsplatz rein zu halten.

- Sie müssen Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur sowie alle weiteren Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen.

- Sie haben dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

- Sie müssen die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freistellen.

- Sie stellen den Auszubildenden Berichtshefte zur Verfügung und unterstützen sie dabei, diese auch regelmäßig zu führen. Sie zeichnen die Berichtshefte regelmäßig ab und bestätigen damit, dass die einzelnen Lernschritte durchgeführt wurden.

- لا يجوز لهم تكليف المدربين إلا بمهام وأعمال تتعلق بالتدريب. كمثال على ذلك لا يجوز تكليف المتدربين بأداء المهام الاعتيادية للتنظيف، لكن على هؤلاء من ناحية أخرى العناية بمعداتهم والحفاظ على النظافة في موقع عملهم.

- عليهم توفير أدوات العمل والمواد الصناعية والكتب التخصصية وغيرها من المواد التعليمية للمتدربين مجانا.

- عليهم العمل على تفادي تعريض المتدربين لأخطار أخلاقية أو جسمية.

- عليهم السماح للمتدربين بالالتحاق بدروس المدرسة المهنية.

- يقدمون للمتدربين دفاتر التقييم ويحثونهم على استعمالها دوريا. كما أنهم يوقعون دوريا على الدفاتر مما يعني مصادقتهم على أداء الإجراءات التعليمية المختلفة.

Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilderinnen und Ausbilder sind für die zeitliche und inhaltliche Planung sowie für die Durchführung einer betrieblichen Berufsausbildung verantwortlich. Nur wer persönlich und fachlich geeignet ist, darf ausbilden. Konkret bedeutet das:

- Jeder ist zunächst persönlich geeignet, sofern ihm nicht der Mangel der Eignung nachgewiesen wird. Man darf also nicht wegen bestimmter Delikte mit dem Gesetz in Konflikt geraten sein oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder seine Folgebestimmungen verstoßen haben.

- Ausbilderinnen und Ausbilder müssen auch fachlich geeignet sein. Sie müssen selbst die beruflichen Qualifikationen beherrschen, die sie jungen Menschen vermitteln wollen. Die fachliche Eignung wird normalerweise dann vorausgesetzt, wenn die Ausbilderinnen und Ausbilder selbst über einen entsprechenden anerkannten Berufsabschluss, Fachschul- oder Hochschulabschluss verfügen. Die fachliche Eignung kann auch zuerkannt werden, wenn kein Berufsabschluss vorliegt. Dann muss in der Regel eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren nachgewiesen werden.

- Darüber hinaus müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder etwas von Planung und Durchführung einer Ausbildung sowie von der Führung junger Menschen verstehen. Dieser Bereich heißt berufspädagogische Eignung. Diese Qualifikation kann man in einem Ausbilderseminar erwerben (siehe *Ausbilderseminar*).

Für alle, die in einem Handwerksberuf ausbilden wollen, der zur Anlage A der Handwerksordnung gehört, gilt eine Besonderheit: Sie brauchen in der Regel einen Meisterbrief. In der Meisterprüfung ist

المدربون والمدربات

يتولى المدربون والمدربات مسؤولية التخطيط من ناحيتي الفترة الزمنية والمحتوى وإنجاز التدريب المهني في الشركة. ولا يحق تولي أعباء مهمة المدربين سوى للأشخاص ذوي الكفاءة والصلاحية من الناحيتين الشخصية والمهنية. هذا يعني على وجه التحديد:

- يكون كل فرد صالحا لتولي هذه المهمة ما لم يثبت عكس ذلك. فلا يحق له أن يكون قد خالف القانون من خلال ارتكاب جنح ما أو أن يكون قد خرق قانون التعليم والتدريب المهني أو أحكامه اللاحقة.

- ينبغي أن تتوفر لدى المدربين الكفاءة التقنية كذلك. كما ينبغي أن تتوفر لديهم الكفاءة المهنية لنقلها للمتدربين الشباب.تتوفر الكفاءة التقنية عادة في حالة حيازة المدربين أنفسهم على شهادة معترف بها في مجال التعليم والتدريب المهني أو لدى إحدى المعاهد العليا التقنية أو الجامعات. ويعترف بالكفاءة التقنية حتى في حالة عدم حيازة شهادة في مجال التعليم والتدريب المهني، وإن طلب عادة في هذه الحالة وجود خبرة مهنية لمدة ستة أعوام على الأقل.

- بالإضافة إلى ذلك يتعين على المدربين أن يكونوا ذوي معرفة بشؤون تخطيط وإنجاز تعليم أو تدريب ما وذوي مقدرة على الإشراف على الشباب. وهذا المجال يسمى الكفاءة في مجال التربية المهنية. ينال المدربون هذه الكفاءة من خلال الالتحاق بدورة تعليمية في مجال التعليم والتدريب (راجع دورات المدربين).

هناك خاصية لكل من أرادوا القيام بمهمة التدريب في مجال الحرف اليدوية (راجع الملحق ا من نظام الحرف اليدوية) وهي كالتالي: إنهم في حاجة عادة إلى شهادة معلم حرفي master craftsman وحيث أن امتحان المعلم الحرفي يتضمن كفاءة ممارسة مهنة المدرب فإن لهم الحق

die Ausbildereignungsprüfung enthalten, sodass ein Meister im Handwerk ohne weitere Prüfung ausbilden darf (siehe dazu *Handwerk / Meisterprüfung*).

Große Firmen beschäftigen oft hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder, die sich nur um die Ausbildung im Betrieb kümmern. Sie betreuen eine größere Gruppe von Auszubildenden. In kleineren Unternehmen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrer hauptsächlichen Tätigkeit auch Aufgaben in der Ausbildung. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder genannt. Ungeachtet ihrer fachlichen Aufgaben sind Ausbilderinnen und Ausbilder immer die Bezugsperson für Auszubildende, das heißt, Ausbilderinnen und Ausbilder sind Ansprechpartner für fachliche Fragen der Auszubildenden und für große und kleine Probleme. Insofern sind Ausbilderinnen und Ausbilder gleichsam Experten für Unterweisung und Erziehung.

Viele Inhalte in der Ausbildung werden von weiteren Fachleuten im Betrieb vermittelt; diese werden dann Ausbildungsbeauftragte genannt. Auch sie müssen die nötigen Fachkenntnisse haben und wissen, wie man einem Jugendlichen etwas beibringt. Trotz der Mitverantwortung vieler an der Ausbildung Beteiligter haben die Ausbilderinnen und Ausbilder die Gesamtverantwortung.

Für jede betriebliche Ausbildung gibt es eine zuständige Stelle. Für die meisten Berufe sind das die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Diese Stellen achten darauf, dass nur solche Leute ausbilden, die auch über die entsprechende Eignung, das heißt über die oben genannten Qualifikationen, verfügen (siehe auch *Industrie- und Handelskammer* sowie *Handwerkskammer*).

ممارسة التدريب دون إجراء امتحان آخر (راجع امتحان المعلم في مجال الحرف اليدوية).

توظف الشركات الكبيرة غالبا موظفين ثابتين لديها كمدربين يقتصر عملهم على عملية التدريب في الشركة. فهم يرعون مجموعة كبيرة من المتدربين.أما في الشركات الأصغر فيقوم بعض الموظفين بمهمة التدريب كعمل جانبي. لهذا يلقب هؤلاء بأشخاص يعملون كمدربين بشكل جزئي.يشكل المدربون جهة التعامل الرئيسية الدائمة للمدربين بغض النظر عن المهام التقنية المعهودة إليهم، بمعنى أن لهم المرجعية إزاء ما يوجهه المتدربون من أسئلة تقنية وما يواجهونه من مشاكل كبيرة أم صغيرة.بهذا المضمون فإن المدربين بمثابة خبراء في التربية والتعليم.

هناك محتويات أخرى خاصة بالتدريب يتولى مهمتها خبراء آخرون يعملون في الشركة يسمون "مفوضي شؤون التدريب". عليهم هم أيضا أن يكونوا حائزين على المعرفة التقنية اللازمة وقادرين على نقل المعرفة للشباب.لكن المسؤولية الشاملة تبقى لدى المدربين مهما تشعبت الجهات المشاركة في عملية التعليم والتدريب.

توجد جهة مختصة لكل قطاع تدريبي داخل الشركة، وهي في حالة معظم المهن غرفة الصناعة والتجارة وغرفة الحرف اليدوية الماهرة. تسهر هذه الجهات على كون الأشخاص المكلفين بالتدريب حائزين على الكفاءة المهنية اللازمة التي سبق ذكرها من قبل (راجع فصلي غرفة الصناعة والتجارة وغرفة الحرف اليدوية الماهرة).

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Zum 1. August 2009 ist nach einer Pause von sechs Jahren die Pflicht zum Nachweis einer Ausbildereignungsprüfung wieder eingeführt worden. In der Ausbildereignungsprüfung werden die wichtigsten Kompetenzen für die Ausbilderinnen und Ausbilder festgestellt. Die erforderlichen Kompetenzen werden in vier Handlungsfeldern beschrieben, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Mit der Wiedereinführung der Nachweispflicht sind die Ausbilderinnen und Ausbilder verpflichtet, eine Prüfung vor der zuständigen Stelle abzulegen. In der Ausbildereignungsprüfung müssen aus allen Handlungsfeldern praxisbezogene Aufgaben bearbeitet werden. Neben der schriftlichen Prüfung gibt es auch eine praktische Prüfung. Die umfasst entweder eine Präsentation oder die praktische Durchführung einer Ausbildungssituation. Zusätzlich muss in jedem Fall ein Fachgespräch absolviert werden. Die Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung ein Zertifikat.

In der neuen Rechtsverordnung ist zudem geregelt, dass all diejenigen, die während der Aussetzung der AEVO als Ausbilderin oder Ausbilder tätig waren, auch in Zukunft von der Verpflichtung, ein Prüfungszeugnis nach der AEVO vorzulegen, befreit sind. Wichtig ist hierbei, dass die Tätigkeit als

قواعد الكفاءة المهنية للمدربين

أعيد ابتداء من 2009/8/1 وبعد إلغاء استغرق ستة أعوام واجب إثبات حيازة شهادة الكفاءة المهنية للمدربين. يتم في الامتحان المذكور التأكد من توفر أهم القدرات والكفاءات المطلوبة من المدربين. هذه الكفاءات المطلوبة تندرج في أربعة أبواب متعلقة بمجرى عملية التدريب:

1. فحص مدى توفر شروط التدريب وتخطيط التدريب
2. تحضير التدريب والمشاركة في اختيار المتدربين
3. إنجاز التدريب
4. اختتام التدريب.

بناء على عودة واجب إجراء امتحان الكفاءة يتعين على المدربين إجراء امتحان أمام الهيئة المختصة. ينبغي أن يشمل الامتحان أسئلة ذات طبيعة بالممارسة الميدانية لكافة قطاعات العمل الواردة. ويتضمن الامتحان جانبا كتابيا وآخر عمليا. يشمل الجانب العملي إما تقديم أحد العروض وإما تنفيذا عمليا لوضع مرتبط بعملية التدريب. بالإضافة إلى ذلك يتعين في جميع الأحوال إجراء محادثة تقنية. يحصل المدربون في حالة اجتياز الامتحان على شهادة بذلك.

جاء أيضا في الأحكام القانونية الجديدة بأن كل الأشخاص الذين عملوا كمدربين في مرحلة إنهاء واجب إجراء امتحان الكفاءة المهنية يكونون معفيين في المستقبل أيضا من إثبات حيازتهم لشهادة الكفاءة المهنية. لكن المهم في هذا السياق أن تكون الجهات المختصة على علم بعمل المدربين وأن يكون ذلك مسجلا لديها.

Ausbilderin oder Ausbilder der zuständigen Stelle bekannt und registriert war.

Zur Vermittlung der wichtigsten Fähigkeiten und Kompetenzen, die Ausbilderinnen und Ausbilder benötigen, und zur Vorbereitung auf die Prüfung werden entsprechende Ausbilderseminare (auch „Ausbildung der Ausbilder“ – AdA genannt) angeboten. Die Inhalte der Ausbilderseminare und Prüfungen werden in einem „Rahmenplan“ näher erläutert.

لكي ينال المدربون أهم الكفاءات والقدرات اللازمة لعملهم كمدربين وللاستعداد لتقديم الامتحان يتم إجراء دورات لتعليم المدربين (يسمى ذلك أيضا "تدريب المدربين"). يتم إعداد "خطة عمل عامة" مهمتها تقديم شروح وافرة لمحتويات دورات المدربين والامتحانات.

Ausbilderseminar

Im Ausbilderseminar lernen die Ausbilderinnen und Ausbilder alles Nötige, um eine Ausbildung in ihrem Betrieb durchzuführen. Die Inhalte der Seminare richten sich nach den vier Handlungsfeldern, die im Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) näher beschrieben werden.

Das Ausbilderseminar führen die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und andere Träger durch. Die zeitliche Organisation des Unterrichts ist regional unterschiedlich. Die Seminardauer beträgt in der Regel 115 Stunden. Es gibt Ganztags-, Wochenend- und Abendkurse.

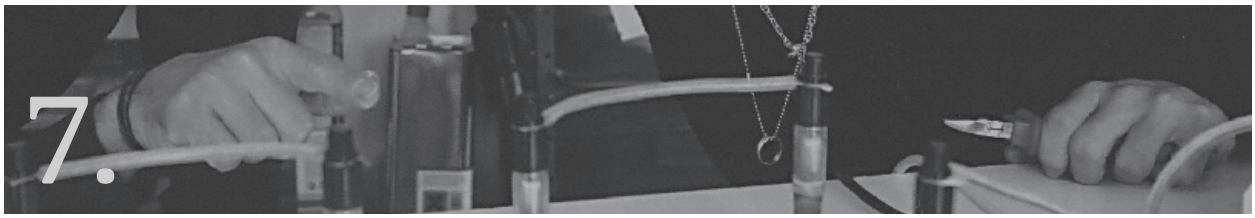
Das Ausbilderseminar ist eine Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung, die bei der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer abgelegt werden muss. Die Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten nach Abschluss der Prüfung ein Zertifikat, das einen anerkannten Weiterbildungsabschluss darstellt.

دورات المدربين

يتعلم المدربون في الدورات الخاصة بالمدربين كل ما هو لازم لإنجاز التدريب في الشركة التي يعملون فيها. تعتمد محتويات الدورات على الأبواب الأربعة لمجالات العمل التي تقدم "خطة عمل عامة" شروحا وافرة لها.

يتم إجراء دورات المدربين من قبل غرف الصناعة والتجارة وغرف الحرف اليدوية وغيرها من الجهات المعنية. ويختلف التنظيم الزمني للدروس من منطقة إلى أخرى. تستغرق الدورة في العادة 115 ساعة. قد تجرى الدورة خلال أيام متواصلة أو في عطل نهاية الأسبوع أو مساء.

تشكل دورات المدربين مرحلة إعداد لامتحان كفاءة المدربين الذي يتعين إجراؤه من قبل غرف الصناعة والتجارة أو غرف الحرف اليدوية. ينال المتدربون بعد اجتياز الامتحان شهادة تثبت إنهاء معترفا به لمرحلة تعليم تأهيلي.



7.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Wenn Auszubildende oder Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung Schwierigkeiten mit dem Lernen haben oder ihnen wichtige Fachkenntnisse fehlen, aber auch wenn sie persönliche Probleme haben, kann die Ausbildung gefährdet sein. Damit sie die Ausbildung oder die Einstiegsqualifizierung nicht vorzeitig beenden, gibt es ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Mit der Durchführung beauftragen die Agenturen für Arbeit geeignete Bildungsträger, bei denen sich erfahrene Fachleute um die Auszubildenden / zu Qualifizierenden kümmern. In kleinen Gruppen oder in Einzeltrainings versuchen sie, die Schwierigkeiten gemeinsam mit den Jugendlichen zu lösen. Das kann das Nacharbeiten von Hausaufgaben oder aktueller Fachthemen sein oder Grundlagenschulung in Rechnen und technologischem Basiswissen. Unterstützung bekommen die jungen Leute auch beim Schreiben des Berichtsheftes oder wenn sie sich auf Prüfungen vorbereiten.

Neben diesen fachlichen Hilfen sind abH auch für sozialpädagogische Probleme da, zum Beispiel bei Ärger mit dem Berufsschullehrer, bei Streitereien in der Gruppe oder Schwierigkeiten bei der persönlichen Entwicklung junger Menschen.

Die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und die Berufsschule informieren über solche ausbildungsbegleitende Hilfen. Die Entscheidung über die Teilnahme trifft die Agentur für Arbeit. Diese übernimmt die Maßnahmekosten. Ausbildungsbegleitende Hilfen können sehr unterschiedlich organisiert sein. Sie können während der betrieblichen Ausbildungszeit stattfinden, aber auch außerhalb dieser Zeit.

مساعدات مواكبة للتدريب

يصبح برنامج التدريب مهددا في حالة مواجهة المتدربين أو غيرهم من المشاركين في مرحلة تأهيل أعلى صعوبات في التدريس أو لكونهم يفتقدون لمعرفة تقنية هامة أو بسبب تعرضهم لمشاكل شخصية. ولكي لا يعمدوا إلى إنهاء التدريب أو مرحلة التأهيل الأعلى بصورة مبكرة بوسعهم الاستعانة بما يسمى المساعدات المواكبة للتدريب. تعهد وكالات العمل هذه المهمة لخبراء مؤهلين في حقل التعليم والتدريب يشرفون على الأشخاص المتواجدين في مرحلة التدريب أو التأهيل. يسعى هؤلاء الخبراء في إطار مجموعات صغيرة أو تتألف حتى من شخص واحد على انفراد لحل المشاكل سوية مع الشباب. قد يشمل ذلك إعادة إنجاز الواجبات المدرسية أو التطرق إلى مواضيع تقنية راهنة أو تقديم دروس تأسيسية في الحاسوب وقواعد التكنولوجيا الأولية. يحصل الشباب على المساعدة في تعبئة دفتر التقارير أو في غضون مرحلة الاستعداد لإجراء امتحان ما.

بجانب النواحي التقنية توفر المساعدات المواكبة للتدريب فرصا لتسوية المشاكل الاجتماعية والتربوية أيضا في حالة ظهور مشاكل مع معلم المدرسة المهنية أو عند نشوب خلافات داخل المجموعة أو لدى ظهور صعوبات شخصية في مرحلة نمو الشاب.

تقدم كلا أقسام المشورة المهنية لدى وكالات العمل والمدارس المهنية معلومات حول مثل هذه المساعدات المواكبة للتدريب. ويأتي القرار بالمشاركة بهذه الإجراءات من قبل وكالة العمل التي تتحمل التكاليف أيضا. تأخذ المساعدات المواكبة للتدريب أشكالا تنظيمية مختلفة تماما، فقد تتم في أوقات التدريب في الشركة أو خارجها.

8.

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb, der ausbildet, muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Es geht dabei um die Eignung der Ausbildungsstätte.

Das betrifft in erster Linie die Einrichtung des Unternehmens. Für jeden Beruf gibt es eine bestimmte Ausstattung, die mindestens vorhanden sein muss: also Räume, Maschinen, Geräte und Werkzeuge. Die Auszubildenden sollen alles, was sie für ihr späteres Berufsleben brauchen, im Betrieb erlernen können. Wichtig ist, dass die Auszubildenden mit aktuellen technischen Geräten und Hilfsmitteln arbeiten können – es muss aber nicht die modernste Technik sein. So ist es nicht mehr zeitgemäß, Bürokaufleute ohne Computer auszubilden – es braucht aber nicht der allerneueste PC zu sein.

Wenn in einem Betrieb einige wenige Inhalte der Ausbildungsordnung nicht vermittelt werden können, dann kann er mithilfe von überbetrieblichen Bildungsträgern oder im Verbund mit anderen Unternehmen dennoch ausbilden (siehe *Verbundausbildung*).

Außerdem müssen in einem Betrieb Fachkräfte in ausreichender Zahl vorhanden sein, wenn in dem Ausbildungsbetrieb der Ausbildungserfolg gesichert sein soll.

Ob der Betrieb für die Ausbildung geeignet ist, prüft die zuständige Stelle, d. h. die für den Betrieb zuständige Kammer (in der Regel die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer).

شركات التدريب

يتعين على الشركة التي يتم فيها إجراء التدريب توفر عوامل معينة متعلقة بمدى توفر الكفاءة المهنية كموقع للتدريب.

هذا يتعلق في المقام الأول بمعدات الشركة. فكل مهنة تتطلب حدا معينا أدنى من التأثيث والمعدات كالغرف والآلات والمعدات والأدوات. وينبغي أن يتعلم المتدربون في الشركة كل ما سيحتاجون إليه في مهنتهم مستقبلا. من المهم أن تتوفر للمتدربين في الشركة أجهزة تقنية وأدوات مساعدة تستخدم راهنا، وإن لم يطلب توفر أحدث التقنيات فيها. فليس بالأمر العصري أن يتم تدريب أشخاص في مجال إدارة الأعمال دون توفير أجهزة كومبيوتر لهم، لكن الأمر لا يتطلب توفير أحدث هذه الأجهزة.

إذا لم يمكن تقديم عدد معين قليل من محتويات نظام التعليم والتدريب في شركة ما لاستطاعت الشركة ممارسة مهمة التدريب بمساعدة شركات أخرى أو بالتعاون مع شركات ومؤسسات تعليمية (راجع الفصل 34).

كما ينبغي وجود عدد كاف من الخبراء في الشركة ضمانا لتحقيق النجاح المطلوب في حقل التدريب هناك.

تعود مسؤولية التأكد من صلاحية الشركة لعملية التدريب إلى الجهة المختصة أي للغرفة المعنية بشؤون الشركة (في العادة غرفة الصناعة والتجارة أو غرفة الحرف اليدوية).

Ausbildungsordnung

In Deutschland gibt es rund 350 bundesweit staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Für jeden dieser Berufe gibt es eine Ausbildungsordnung, die verbindlich festlegt, was in dem jeweiligen Beruf gelernt werden muss. Damit haben die Ausbilderinnen und Ausbilder einen Überblick über alle Inhalte, die sie in der Ausbildung ihren Auszubildenden zu vermitteln haben. Die Ausbildungsordnung erhalten die Unternehmerinnen und Unternehmer von der für ihren Betrieb zuständigen Kammer.

Die Ausbildungsordnung soll dafür sorgen, dass alle Auszubildenden eine inhaltlich vergleichbare und fachlich gute Ausbildung erhalten – egal in welchem Betrieb sie diese Ausbildung machen. Dadurch können sie sich später überall bewerben, und die Unternehmerinnen und Unternehmer wissen genau, was die Bewerberin oder der Bewerber gelernt hat. Die Verordnung gibt den staatlich anerkannten Berufen eine grobe Struktur. Jeder Auszubildende soll möglichst alle fachlichen Grundlagen eines Berufes erlernen und dann das jeweilige Fachwissen erwerben und auch schon erste Berufserfahrungen sammeln.

Inhalte der Ausbildungsordnung sind insbesondere:

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Dauer der Ausbildung (zwei, drei oder dreieinhalb Jahre),
- Fertigkeiten und Kenntnisse – also alles, was die Auszubildenden mindestens lernen sollen (Ausbildungsberufsbild),
- ungefähre inhaltliche und zeitliche Struktur der Ausbildung (Ausbildungsrahmenplan) und
- grundsätzliche Anforderungen an die Prüfung.

نظام التدريب

توجد في ألمانيا قرابة 350 مهنة خاضعة للتدريب معترف بها من قبل الدولة في سائر أنحاء البلاد.وهناك نظام تدريب خاص بكل من هذه المهن يحدد على نحو إلزامي مواد التدريس في كل مهنة. هذا يعطي المدربين لمحة عن المحتويات التي يتعين عليهم نقلها للمتدربين. وتحصل الشركة على النظام من الغرفة المختصة.

يهدف نظام التدريب إلى توفير تدريب للشباب قابل للمقارنة من حيث المحتوى ومتسم بالجودة التقنية وذلك بغض النظر عن الشركة التي يتدربون فيها. هذا يجعل المتدربين قادرين في المستقبل على ترشيح أنفسهم للعمل في أي مكان ويجعل أصحاب وصاحبات الشركات على معرفة تامة حول القدرات التعليمية للمرشحين. يسبغ النظام صفة عامة الطابع على المهن المعترف بها من الدولة.فعلى المتدرب أن يحوز على كافة الأسس التقنية لمهنة ما ويتمتع بعد ذلك بالمعرفة التقنية ويجمع التجارب المهنية الأولية.

محتويات نظام التدريب هي على وجه خاص ما يلي:

- تسمية المهنة التدريبية
- مدة التدريب (سنتان، ثلاث سنوات أو ثلاث ونصف سنة)
- المقدرة العملية ومعدل المعرفة أي الحد الأدنى الذي يتوجب على المتدربين أن يتعلموه (تشخيص المهنة التدريبية)
- الهياكل التقريبية للمحتويات والفترة الزمنية (الخطة العامة للتدريب)
- المتطلبات المبدئية للامتحانات

Der Ausbildungsrahmenplan ist die Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan, den die Ausbildenden für ihre Auszubildenden erstellen müssen und den sie gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle abgeben.

Was die Ausbildungsordnung an Lerninhalten verlangt, ist das Minimum. Im eigenen Interesse kann der Betrieb den Auszubildenden mehr beibringen, beispielsweise betriebsspezifisches Wissen oder spezielle Fertigkeiten. Zusätzlich darf das ausbildende Unternehmen seinen Plan während der Ausbildung aus betrieblichen Gründen ändern – denn nicht immer kann man für drei Jahre im Voraus planen.

الخطة العامة للتدريب هي أساس خطة التدريب الجاري في الشركة التي يتعين على المدربين إعدادها للمتدربين وتقديمها فيما بعد مع عقد التدريب للجهة المختصة.

تشكل متطلبات نظام التدريب بشأن محتويات التعليم الحد الأدنى المطلوب. وبوسع الشركة أن تمد المتدربين لصالحها هي بمعرفة أكبر على سبيل المثال المعرفة التي تعتبر من خاصيات الشركة أو قدرات عملية ذات نوعية خاصة.بالإضافة إلى ذلك يجوز للشركة التي تقوم بمهام التدريب تغيير خطتها لأسباب داخلية، حيث لا يمكن دوما التخطيط مسبقا لسنوات ثلاث مقبلة.

Ausbildungsvertrag

عقد التدريب

Bevor eine Ausbildung beginnt, schließen die Ausbildenden und die künftigen Auszubildenden einen Vertrag. Dieser betriebliche Ausbildungsvertrag ist ein Zeitvertrag. Wenn die Lehre endet, endet auch der Ausbildungsvertrag.

Im Vertrag steht:

- die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Name und Anschrift des Betriebes, der Auszubildenden oder des Auszubildenden und der Name der Ausbilderin bzw. des Ausbilders,
- wann die Ausbildung beginnt,
- wie lange die Ausbildung dauert,

يبرم المدربون والأشخاص المقرر تدريبهم قبل بدء التدريب عقدا يكون متعلقا بالتدريب في الشركة ومحدودا زمنيا. فنفاذ مفعول العقد ينتهي بانتهاء مرحلة التدريب.

يتضمن العقد:

- التسمية الدقيقة للمهنة التي يتم التدريب فيها
- أسماء وعناوين الشركة والمتدرب واسم المدرب
- توقيت بدء التدريب
- الفترة الزمنية للتدريب
- عدد ساعات عمل المتدرب

- wie viele Stunden die Auszubildende oder der Auszubildende regelmäßig arbeitet,
- wie lange die Probezeit dauert,
- wie viel Urlaub der Auszubildenden oder dem Auszubildenden zusteht und
- die Ausbildungsvergütung, das heißt, wie viel die Auszubildende oder der Auszubildende monatlich verdient.

Die Höhe der Vergütung muss angemessen sein. Richtwert ist in erster Linie die für den Beruf und für die Region gültige tarifliche Vereinbarung. Bei den Ausbildungsberatern der Kammern gibt es hierzu häufig sogenannte Tariflisten. Im Übrigen können die Arbeitgeberverbände und Fachgewerkschaften Auskunft über die Tarifvereinbarungen geben. Die Ausbildungsvergütung muss für jedes neue Ausbildungsjahr erhöht werden.

Zusätzlich zum Ausbildungsvertrag müssen die Ausbildenden einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen. Darin ist verzeichnet, was die Auszubildenden in welchem Zeitraum lernen sollen. Dadurch können Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sowie Ausbilderinnen und Ausbilder planen, welche Lernschritte sie zu welchem Zeitpunkt in den betrieblichen Arbeitsablauf einbauen können.

Zusammen mit dem Ausbildungsvertrag gibt der Betrieb den Ausbildungsplan bei der zuständigen Stelle ab, meistens bei der Industrie- und Handelskammer oder bei der Handwerkskammer. Denn die zuständige Stelle betreut die Ausbildung und stellt sicher, dass die Bedingungen erfüllt werden. Außerdem führt sie die Prüfungen durch.

- فترة الفترة الزمنية التجريبية
- فترة الإجازات الممنوحة للمتدرب
- مكافأة التدريب أي الأجر الذي يناله المتدرب شهريا.

ينبغي منح المتدرب أجرا شهريا ملائما. ويكون مقياس ذلك في المقام الأول اتفاقيات التعريفة الخاصة بالمهنة وبحسب الإقليم المعني. توجد في حالات كثيرة ما يسمى بقوائم التعريفة لدى مستشاري التدريب في الغرف المعنية. كما تعطي اتحادات أرباب العمل والنقابات المعنية معلومات حول الاتفاقيات التي تم التوصل إليها بشأن التعريفة. ويتعين زيادة أجور التدريب في كل سنة تدريبية جديدة.

بالإضافة إلى عقد التدريب يتعين على المدربين إعداد خطة تدريب داخلية تتضمن ما يتوجب على المتدربين تعلمه والفترة الزمنية اللازمة لذلك.من خلال ذلك يستطيع أصحاب الشركات والمدربون تخطيط الخطوات التعليمية والتوقيت الزمني وربط ذلك بمجرى العمل داخل الشركة.

تقدم الشركة عقد التدريب مصحوبا بخطة التدريب للهيئة المختصة وفي الأغلب لغرفة الصناعة والتجارة أو لغرفة الحرف اليدوية. وذلك لأن الهيئة المختصة تسهر على سير التدريب وتتأكد من توافر الشروط المطلوبة. كما أنها تتولى إجراء الامتحانات.

Ausbildungszeit

Eine Berufsausbildung im dualen System dauert zwei, drei oder dreieinhalb Jahre, meist sind es drei Jahre. Die Dauer der jeweiligen Ausbildung ist in der betreffenden Ausbildungsordnung festgelegt.

Die in der Ausbildungsordnung angegebene Ausbildungsdauer *kann* bei Vertragsabschluss verkürzt werden. So kann bei Schulabsolventen mit Fachhochschulreife oder Abitur eine Verkürzung um 12 Monate erfolgen; bei mittlerer Reife oder Fachoberschulreife kann die Ausbildung um 6 Monate verkürzt werden.

Wenn der Bewerber ein Berufsgrundbildungsjahr oder die einjährige Berufsfachschule mit Erfolg besucht hat, so *können* die Vertragspartner vereinbaren, dass der Besuch mit einem Jahr auf die Ausbildung anerkannt wird. Genaue Auskunft geben die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der zuständigen Stelle (meist Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer).

Jede Ausbildung beginnt mit einer Probezeit, die mindestens einen Monat und höchstens vier Monate lang ist. In dieser Zeit sollen die Verantwortlichen im Betrieb genau prüfen, ob die Auszubildende oder der Auszubildende in den Betrieb passt. Und auch die Auszubildenden sollen noch einmal gut überlegen, ob sie sich richtig entschieden haben. Nach der Probezeit kann der Betrieb nur aus schwerwiegenden Gründen kündigen (siehe *Kündigung*).

Wenn die Auszubildenden besonders gute Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule zeigen, können sie von der Kammer vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden und damit ihre Ausbildungszeit (nochmals) verkürzen. Vorweg müssen hierzu der Betrieb und die Berufsschule eine Stellungnahme abgeben.

فترة التدريب

تستغرق فترة التعليم والتدريب المهني في النظام المزدوج سنتين أو ثلاث سنوات أو ثلاث سنوات ونصف، وفي الأغلب ثلاث سنوات. ويتم تحديد الفترة الزمنية في نظام التدريب المعني.

ويمكن خفض فترة التدريب الواردة في نظام التدريب لدى إبرام العقد. فيمكن في حالة الحائزين على شهادة التوجيهية العامة أو الشهادة التوجيهية المؤهلة للالتحاق بمعهد تقني عال اختصار الفترة بمقدار 12 شهرا. وتختصر المدة بمقدار ستة شهور في حالة خريجي المدارس الإعدادية أو المتوسطة التقنية.

عند التحاق المرشح بنجاح في سنة تعليم أساسي مهني أو سنة مدرسة تقنية مهنية تحسب له هذه السنة بناء على اتفاق أطراف العقد ضمن فترة التعليم والتدريب.وتتوفر معلومات أكثر دقة بهذا الشأن لدى مستشاري التدريب في الجهة المختصة (غرفة الصناعة والتجارة أو غرفة الحرف اليدوية).

يبدأ كل تدريب بمرحلة تجريبية تستغرق شهرا على الأقل وأربعة شهور على الأكثر. على المسؤولين في الشركة أن يتأكدوا في هذه المرحلة تماما عما إذا كان المتدرب يتناسب مع طبيعة الشركة أم لا. كما يتيح ذلك الفرصة للمتدربين للتأكد من صحة قرارهم بالالتحاق بشركة ما.ولا يحق للشركة إنهاء عقد المتدرب بعد انتهاء الفترة التجريبية إلا في حالة توفر أسباب جسيمة لذلك (راجع الفصل 28 الخاص بإنهاء العقد).

في حالة إظهار المتدربين في الشركة أو في المدرسة المهنية لنتائج متفوقة يمكن للغرفة أن تسمح لهم بإجراء الامتحان الختامي قبل موعده المحدد مما يعني اختصار فترة التدريب مرة أخرى. لكن ذلك يتطلب موافقة مسبقة من قبل الشركة والمدرسة المهنية.في الحالة العكسية أي مثلا

Es gibt auch den umgekehrten Fall, dass ein Ausbildungsverhältnis verlängert wird – beispielsweise, wenn die Auszubildende oder der Auszubildende sehr oft krank war oder wenn sie bzw. er die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Falls die Auszubildenden die Abschlussprüfung wiederholen müssen, können sie das bei der zuständigen Stelle beantragen. Die Ausbildung läuft dann bis zum nächsten Prüfungstermin weiter, längstens ist sie ein Jahr vom Betrieb weiterzuführen.

Es besteht auch die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit durchzuführen. Die **Teilzeitberufsausbildung** ist vor allem für junge Mütter, Väter oder Pflegende eine besondere Chance, neben den familiären Aufgaben eine Ausbildung zu absolvieren. Die Auszubildenden haben hierbei eine wöchentliche Arbeitszeit von mind. 25 Stunden zu leisten, wobei die Auszubildenden und der Betrieb sich absprechen müssen, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden. Die Auszubildenden und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder müssen einen gemeinsamen Antrag an die zuständige Stelle stellen. Die Teilzeitberufsausbildung führt nicht grundsätzlich zu einer Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer.

في حالة تعرض المتدرب مرارا للمرض أو عدم نجاحه في الامتحان الختامي يتم تمديد فترة التدريب. وعندما اقتضى الأمر إعادة المتدرب للامتحان الختامي كان عليه أن يقدم طلبا بذلك لدى الجهة المختصة. يستغرق التدريب في هذه الحالة حتى موعد الامتحان القادم على ألا تطول فترة التمديد في الشركة أكثر من عام واحد.

توجد كذلك إمكانية إجراء التدريب بصورة أداء جزئي، وذلك على وجه خاص في حالة الأمهات الشابات والآباء والأشخاص المنوطين برعاية مرضى حيث تتاح لهم فرصة من نوع متميز بالالتحاق بالتدريب وأداء الواجبات العائلية في آن واحد. يبلغ عدد ساعات التدريب في هذه الحالة 25 ساعة في الأسبوع على الأقل على أن ينسق المتدرب والشركة سوية الأوقات التي يجرى بها التدريب. يتعين على المتدربين والمدربين تقديم طلب مشترك بهذا الشأن إلى الجهة المختصة. هذا ولا يؤدي خيار التدريب المهني الجزئي بالضرورة إلى تمديد الفترة الكاملة للتدريب.

12. Auszubildende

Auszubildende sind diejenigen, die einen Ausbildungsberuf erlernen; früher war es allgemein üblich, die Jugendlichen in der Ausbildung „Lehrlinge“ zu nennen, und dieser Begriff wird auch im Handwerk weiter verwendet. In der Regel bewerben sich Schülerinnen und Schüler im letzten Jahr ihrer Zeit an der allgemeinbildenden Schule. Dann sind diese Bewerber überwiegend zwischen 16 und 19 Jahre alt. Manche Jugendliche brauchen länger, um sich zu entscheiden oder ihre Fähigkeiten für

المتدربون

المتدربون هم الأشخاص الراغبون في تعلم مهنة تدريبية . جرت العادة في السابق على تسمية الشباب الملتحقين بالتدريب بعبارة „المبتدئ في الحرفة" وهو تعبير ما زال مستعملا في قطاع الحرف اليدوية. يرشح التلاميذ أنفسهم عادة في العام الدراسي الأخير من المرحلة المدرسية اللاحقة للمرحلة الابتدائية وتتراوح أعمارهم في الأغلب بين 16 و 19 عاما. البعض منهم يحتاج فترات أطول للبت في ذلك أو لتنمية قدراتهم استعدادا للالتحاق بمرحلة التدريب.

die Ausbildung zu entwickeln. Daher gibt es auch immer wieder junge Leute, die sich noch mit Anfang 20 auf eine Lehrstelle bewerben. Eine Chance braucht jeder Jugendliche, daher sind Zeugnisse und Schulnoten zwar eine wichtige Entscheidungsgrundlage, aber eine Unternehmerin oder ein Unternehmer sollte sich von der Motivation und den Fähigkeiten einer Jugendlichen oder eines Jugendlichen auch persönlich überzeugen.

Von den Auszubildenden wird erwartet, dass sie an ihrer Ausbildung aktiv mitwirken. Dies bedeutet, sie sollen sich bemühen, alle für die Berufsausbildung erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Die Auszubildenden brauchen jedoch keine Arbeiten zu erledigen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen oder ihre körperlichen Kräfte übersteigen. Zum Beispiel können angehende Bürokaufleute auch den Kopierer bedienen, sie sollten aber nicht den ganzen Tag mit Kopieren verbringen.

Auch als Lernende müssen die Auszubildenden einige Pflichten und Regeln beachten. Dazu gehört:

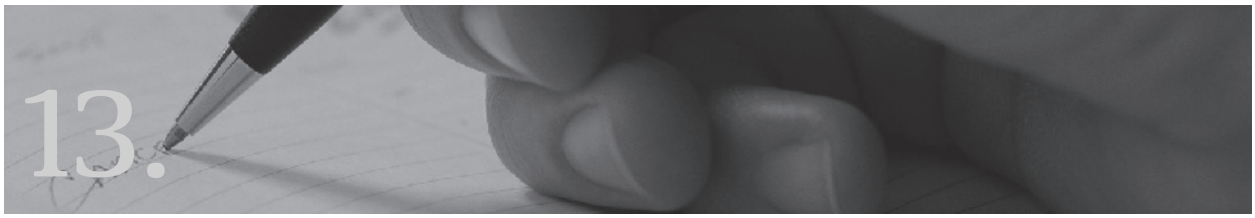
- den Anordnungen der Ausbildendenden und der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder folgen, soweit diese Weisungen im Rahmen der Ausbildung erfolgen,
- den Berufsschulunterricht ebenso wie die Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungsstätten besuchen,
- ein Berichtsheft, in dem steht, was sie gelernt und geleistet haben, führen,
- nicht mit anderen über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sprechen – denn die Konkurrenz schläft nicht.

لهذا يكون بينهم أيضا شباب بلغوا مطلع العشرين ما زالوا يبحثون عن مكان للتدريب.من الضروري توفير فرصة التدريب للجميع، فالشهادات والدرجات المدرسية وإن كانت قاعدة هامة لأخذ القرار إلا أن من الضروري في نفس الوقت أن يأخذ صاحب الشركة بنفسه انطباعا شخصيا عن حوافز وقدرات الشباب الذين يرشحون أنفسهم.

المطلوب من المتدربين المشاركة بصورة فعالة في برامج التدريب. هذا يعني أن عليهم السعي لحيازة كافة القدرات العملية والمعرفة النظرية اللازمة لأغراض التعليم والتدريب المهني. لكنه لا يتوجب عليهم القيام بأعمال لا تخدم هذا الغرض أو لا تتحملها أجسامهم. يجوز الطلب من المتدربين في مجال إدارة الأعمال على سبيل المثال القيام بطبع النسخ على ألا تتم تلك المهمة طيلة اليوم.

يتوجب عليهم بحكم كونهم تلاميذ مراعاة عدد من الواجبات والقواعد على سبيل المثال:

- العمل وفقا لتعليمات شركات التدريب والمدربين طالما تمشت مع قواعد التدريب
- الالتحاق بدروس المدرسة المهنية ودورات التدريب في مراكز التعليم القائمة في عدة شركات
- حيازة دفتر للتقارير يسجل فيه ما تعلمه وأنجزه المتدربون
- الامتناع عن التحدث مع أشخاص آخرين حول شؤون سرية متعلقة بالشركة أو بتعاملها التجاري لأن ذلك قد يعود بالنفع على الشركات المنافسة.



Berichtsheft

Auszubildende müssen ein Berichtsheft schreiben. Das ist ein fachlicher Nachweis über die Ausbildung – so ist es in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Mit der Anmeldung zur Abschlussprüfung geben sie das Berichtsheft bei der zuständigen Stelle ab. Ein regelmäßig geführtes Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Die Auszubildenden schreiben in der Regel jede Woche auf, was sie in Betrieb und Berufsschule gelernt und erledigt haben. Der ausbildende Betrieb muss seiner Auszubildenden oder seinem Auszubildenden ermöglichen, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu schreiben – die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder sollen darauf achten, dass der Lehrling regelmäßig alles notiert, und die Hefte gemeinsam mit ihm durchsehen. Auszubildende und Ausbildende müssen die Berichtshefte unterzeichnen.

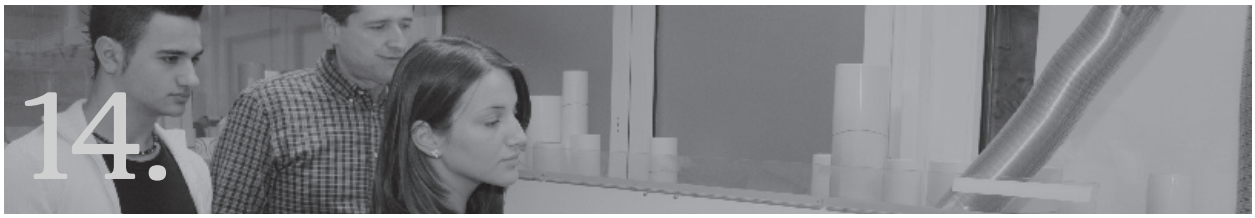
Das Berichtsheft ist eine Kontrolle für den ausbildenden Betrieb wie für die Auszubildenden. Denn beide Seiten können erkennen, ob die Auszubildenden alles Wichtige gelernt haben. Damit können diese Berichte dazu beitragen, den Ablauf der betrieblichen Ausbildung zu verbessern.

دفتر التقارير

يتعين على المتدربين التدوين في دفتر التقارير ويكون ذلك دليلا مهنيا على قيامهم بالتدريب وذلك وفقا لأحكام النظام الخاص بالتعليم والتدريب.ويسلم المدربون الدفتر للجهة المختصة حين يسجلون أنفسهم لأداء الامتحان الختامي.ويكون التدوين الدوري في الدفتر عاملا من عوامل السماح بأداء الامتحان.

يدون المتدربون أسبوعيا تقريبا كل ما تعلموه وأنجزوه في الشركة وفي المدرسة المهنية.وعلى شركة التدريب أن تسمح للمتدرب بالكتابة في الدفتر أثناء مرحلة التدريب. وينبغي على المدربين التأكد من كون المتدرب يدون دوريا كل المطلوب ومراجعة الدفتر سوية معه.كذلك يتوجب على الطرفين أي المتدرب والمدرب التوقيع على الدفتر.

دفتر التقارير وسيلة مراقبة سواء لشركة التدريب أو للمتدربين. فبوسع الطرفين أن يتحققا من كون المتدرب قد أتقن أهم مواد التعليم والتدريب أم لا.هذا يسهم في تحسين مجرى التدريب داخل الشركة.



Berufsbildung

Die Berufsbildung findet statt:

- in Unternehmen,
- im öffentlichen Dienst, das heißt in Verwaltung und Ämtern,
- bei Angehörigen freier Berufe, z. B. Ärzten, Rechtsanwälten, Architekten usw.,
- bei Bildungsträgern und in Schulen, z. B. Meisterschulen, Berufsfachschulen.

Es gibt drei wichtige Bereiche der Berufsbildung:

a) Die **Berufsausbildung** ist für junge Menschen der Einstieg in das Berufsleben. In rund 350 Berufen kann man in Deutschland eine Abschlussprüfung machen und sich damit einen guten Berufseinstieg sichern.

b) Die **Fort- oder Weiterbildung** ist eine Möglichkeit, innerhalb des erlernten Berufes weiterzulernen und/oder beruflich aufzusteigen.

c) Die **Umschulung** wird dann beansprucht, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in ihrem oder seinem ursprünglichen Beruf nicht mehr arbeiten kann oder will und einen neuen Beruf erlernt.

Zu a) Ein Großteil der Jugendlichen beginnt eine Berufsausbildung nach der Schule. Die betriebliche Ausbildung ist in Deutschland im „dualen System der Berufsausbildung“ organisiert. Duales System bedeutet, dass die Ausbildung an zwei Orten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule.

التعليم والتدريب المهني

يتم إجراء التعليم والتدريب المهني في المواقع الآتية:

- في الشركة
- في أجهزة الدولة أي الإدارات والمراكز الرسمية
- في قطاع الخدمات الحرة كالأطباء والمحامين والمهندسين المعماريين
- في دوائر التعليم والمدارس كمدارس حيازة شهادة معلم حرفي والمدارس المهنية.

توجد ثلاثة مجالات هامة للتعليم والتدريب المهني:

أ. يشكل **التعليم والتدريب المهني** للشباب مدخلا للحياة المهنية.ويمكن في ألمانيا أداء امتحانات ختامية في حوالي 350 مهنة تضمن مدخلا وظيفيا جيدا

ب.التأهيل تتيح الفرصة للتأهيل في قطاع المهنة التي تعلمها الشاب و/أو تحسين فرصه الوظيفية

ت.تغيير المهنة ،وهذا ما يلجأ إليه بعض العاملين في حالة عدم قدرتهم أو رغبتهم بالاحتفاظ بمهنتهم الأصلية وسعيهم لتعلم مهنة جديدة.

بالنسبة ل ا) : يلتحق عدد كبير من الشباب بعد إنهائهم للمرحلة المدرسية بالمدارس المهنية. هذا ويندرج التدريب داخل الشركات في ألمانيا تحت مفهوم "النظام المزدوج للتعليم والتدريب المهني". يعني ذلك بأن التعليم والتدريب المهني يتم في موقعين هما الشركة والمدرسة المهنية.

ينبغي تحقيق أربعة أهداف بعد إتمام التعليم والتدريب المهني:

Am Ende einer solchen Berufsausbildung sollen vier Ziele erreicht sein:

- Die Auszubildenden haben eine umfassende Grundbildung erworben, das heißt, sie kennen alle Grundlagen des gewählten Berufes.
- Die Auszubildenden beherrschen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie brauchen, um in dem Beruf zu arbeiten.
- Die Auszubildenden sind für eine qualifizierte Tätigkeit vorbereitet.
- Während der Ausbildung haben die Auszubildenden auch schon eigene Berufserfahrung erworben.

Am Ende der Ausbildung legen die Auszubildenden eine Prüfung bei der zuständigen Stelle (in der Regel Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer) ab. Der Abschluss ermöglicht ihnen, sich überall in ihrem Beruf um Arbeit zu bewerben. Sie können dann frei wählen, wo sie arbeiten wollen. Die Unternehmer wissen durch die abgeschlossene Ausbildung, dass die Bewerberin oder der Bewerber den Beruf gelernt hat und in der Regel die notwendigen Fachkenntnisse mitbringt.

Zu b) Fort- oder Weiterbildung baut auf der Berufsausbildung auf. Dabei werden Fertigkeiten und Kenntnisse aufgefrischt und ergänzt, und es kommt neues Wissen hinzu. Zum Beispiel lernt man etwas über neue technische Entwicklungen, wie Schweißen oder eine neue Programmiersprache, oder Spezialgebiete des Berufes. Solche Fortbildungen ermöglichen, dass man beruflich weiterkommt und seine beruflichen Aufgaben besser lösen kann. Es gibt auch Angebote, mit denen man den Abschluss als Meister oder Fachwirt erwerben kann, um beruflich aufzusteigen. Weiterbildungen können sowohl berufsbegleitend, also neben der Arbeit, als auch ganztägig stattfinden. Umfassende Informationen erhält man bei der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle.

Zu c) Eine Umschulung bereitet die Teilnehmenden auf einen Berufswechsel vor. Das kann zum Beispiel notwendig sein, wenn die erlernte Arbeit wegen technischer Entwicklungen von Maschinen übernommen wird oder wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen

- حيازة المتدربين على تعليم أساسي شامل أي الإلمام بكل قواعد المهنة المختارة
- حيازة المتدربين على معلومات تقنية وقدرات عملية ضرورية لممارسة مهنة ما
- تهيئة المتدربين لممارسة عمل يتسم بالكفاءة والمهارة
- جعل المتدربين أثناء مرحلة التعليم والتدريب المهني يجمعون بعض الخبرات في حقل المهنة نفسها.

يقدم المتدربون في نهاية مرحلة التعليم والتدريب المهني امتحانا لدى الجهة المختصة (عادة لدى غرفة الصناعة والتجارة أو غرفة الحرف المهنية). يتيح لهم اجتياز الامتحان الفرصة لترشيح أنفسهم للعمل في كل مكان في مجال هذه المهنة. وباستطاعتهم أن يختاروا بحرية مكان عملهم. تكون الشركات بناء على نتيجة الامتحان على علم بأن المرشح قد تعلم المهنة وأنه يتمتع في العادة بالمعلومات التقنية الضرورية لأداء المهنة.

بالنسبة ل ب) : متابعة التعليم أو التأهيل أمران يستندان على التعليم والتدريب المهني نفسه، فيتم هناك تنشيط واستكمال القدرات العملية والمعرفة النظرية وتقديم معلومات جديدة. على سبيل المثال يتم تعليم التطورات التكنولوجية الجديدة في مجال اللحام أو تعليم لغة برمجة جديدة أو الدخول في قطاعات متخصصة ضمن المهنة. يساعد التأهيل على تحسين الوضع المهني وحل الواجبات المهنية بصورة أفضل من قبل.هناك أيضا عروض خاصة بتحسين المركز المهني مثل الحصول على درجة معلم تقني أو مستخدم تجاري متخصص. تتم إجراءات التأهيل أثناء ممارسة المهنة أي أثناء الدوام أو بصورة منفصلة عنه. وتوجد معلومات شاملة بهذا الشأن لدى وكالة العمل أو لدى الهيئة المختصة.

بالنسبة ل ث) : إجراءات تغيير المهنة تهدف إلى تهيئة المشاركين بها لتبوء مهنة أخرى جديدة. يتم ذلك مثلا في حالة استبدال المهنة التي تعلمها الشخص بالآلات أو لكون المستخدم قد أصبح لأسباب صحية عاجزا عن ممارسة مهنته. تكون عروض إجراءات تغيير المهنة أداء قائما بنفسه وتستغرق عاما أو عامين، كما قد يتطلب ذلك القيام بتدريب عملي لبضعة شهور.

Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Umschulungen werden meistens als Vollzeitmaßnahmen angeboten, die ein Jahr oder zwei Jahre dauern. Oft gehört ein Praktikum von mehreren Monaten dazu.

Eine Umschulung kann aber auch wie eine Berufsausbildung in einem Unternehmen stattfinden. Auch für Erwachsene, die noch gar keinen Berufsabschluss haben, diesen aber nachholen wollen, kann eine Umschulung zugänglich sein. Informationen zu Umschulungen findet man bei der Agentur für Arbeit.

Weiterführende Bildungswege: Schließlich kann man nach einer erfolgreichen Ausbildung auch ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Hochschule anschließen. Informationen über die Zugangsbedingungen erhält man bei der betreffenden Hochschule oder bei der Agentur für Arbeit.

يمكن أن تتم إجراءات تغيير المهنة داخل الشركة أيضا كالحال لدى التعليم والتدريب المهني. ويمكن لمن كانوا أكبر سنا ولم يتعلموا مهنة أو حرفة ما أن يستفيدوا من إجراءات تغيير المهنة. لدى وكالة العمل معلومات حول ذلك.

سبل أخرى لمتابعة التعليم: بالإضافة إلى كل ذلك يمكن لمن أنهى بنجاح مرحلة التعليم والتدريب المهني أن يلتحق بعد ذلك بمعهد تقني عال أو بالجامعة. ويمكن الاتصال بالجامعة المعنية أو بوكالة العمل للحصول على معلومات حول ذلك.

Berufsbildungsgesetz

قانون التعليم والتدريب المهني

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Es berechtigt Betriebe, eine Berufsausbildung selbstverantwortlich durchzuführen, das heißt, Auszubildende einzustellen und zu qualifizieren. Das Gesetz des Bundes legt die Voraussetzungen und Bedingungen für eine Ausbildung in den Unternehmen fest. Das BBiG gilt für Firmen im Bereich Industrie und Handel, für den öffentlichen Dienst und für die Ausbildung in den freien Berufen sowie auch im Handwerk, sofern hier nicht die Regelungen der Handwerksordnung gelten.

يشكل قانون التعليم والتدريب المهني قاعدة التدريب داخل الشركة.فهو يجيز للشركات إنجاز التعليم والتدريب المهني بناء على مسؤوليتها الخاصة أي تعيين المتدربين في الشركة وتأهيلهم.هذا ويحدد القانون الاتحادي العوامل والشروط اللازمة لأداء التعليم والتدريب المهني في الشركة. يسري هذا القانون على الشركات العاملة في قطاعات الصناعة والتجارة والمؤسسات الحكومية وللتعليم والتدريب في المهن الحرة والحرف اليدوية الماهرة ما لم تسري عليها أحكام قانون الحرف اليدوية الماهرة.

Für die Ausbildung im Handwerk gilt überwiegend die Handwerksordnung. Die Regelungen der Handwerksordnung gleichen im Wesentlichen den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes. Durch das BBiG werden alle Bereiche einer Ausbildung geregelt, die unter der Regie des Ausbildungsbetriebes stehen.

Für den Berufsschulunterricht gelten die Schulgesetze der Länder. Damit Konflikte in der Ausbildung durch unterschiedliche Gesetze vermieden werden, erfolgt eine Abstimmung zwischen Bund und Ländern in verschiedenen Gremien.

Die wichtigsten Regelungen des Berufsbildungsgesetzes betreffen:

- Inhalte des Ausbildungsvertrages,
- Ansprüche an die Eignung von Betrieben und Ausbilderinnen und Ausbildern,
- die Pflicht des Betriebes, eine Vergütung zu zahlen,
- die Rechte und Pflichten der Ausbildenden sowie der Auszubildenden,
- die Notwendigkeit einer Ausbildungsordnung für die planmäßige Ausbildung,
- die Durchführung von Prüfungen,
- das Anrecht des Auszubildenden auf Erhalt eines betrieblichen Zeugnisses am Ende der Ausbildung,
- Organisation und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch die zuständige Stelle (Kammer).

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es eine Ausbildungsordnung, die ausführlich die Inhalte der jeweiligen Ausbildung angibt (siehe *Ausbildungsordnung*).

تسري على إجراءات التعليم والتدريب المهني في مجال الحرف اليدوية أحكام قانون الحرف اليدوية الماهرة في المقام الأول. وتتطابق قواعد قانون الحرف اليدوية في جوهرها مع قواعد قانون التعليم والتدريب المهني. قانون التعليم والتدريب المهني ينظم كافة مجالات التعليم والتدريب التي تقع تحت إشراف شركة التدريب.

أما بالنسبة لدروس المدارس المهنية فهي تخضع لقوانين المدارس بحسب الولاية.وتفاديا لوقوع خلافات بشأن التعليم والتدريب بسبب وجود قوانين مختلفة يتم التنسيق بين سلطات الاتحاد والولايات في هيئات مختلفة.

تتناول أهم قواعد قانون التعليم والتدريب المهني التالي:

- محتوى عقد التعليم والتدريب
- متطلبات الكفاءة لدى الشركات والمدربين
- واجب الشركة بصرف أجور للمتدربين
- حقوق المدربين و المتدربين وواجباتهم
- ضرورة وجود نظام التعليم والتدريب لضمان القدرة التخطيطية
- أداء الامتحانات
- حق المتدرب في الحصول على شهادة من الشركة في ختام مرحلة التعليم والتدريب
- تنظيم ومراقبة التدريب في الشركة من قبل الجهة المختصة (الغرف).

يوجد نظام خاص بكل مهنة يجري التعليم والتدريب بها، ويحدد النظام بالتفصيل محتويات كل قطاع من قطاعات ذلك التعليم والتدريب (راجع نظام التعليم والتدريب).

Berufsschule

Bei einer Berufsausbildung im dualen Berufsbildungssystem sind die Berufsschulen die Partner der Ausbildungsbetriebe. In der Berufsschule erlernen die Auszubildenden das notwendige theoretische Wissen für den Beruf. Außerdem kann die Berufsschule die betriebliche Ausbildung durch praktisches Training ergänzen. So kann einer Auszubildenden oder einem Auszubildenden in einer Lehrwerkstatt gezeigt werden, wie Maschinen funktionieren. Außerdem vermittelt die Berufsschule Allgemeinbildung durch Fächer wie Deutsch, Politik, Religion und Sport. Bei manchen Ausbildungsberufen wird auch Englisch unterrichtet.

Die Berufsschule ist eine öffentliche Pflichtschule in Teilzeitform. Wer als berufsschulpflichtig gilt, ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. So ist in Nordrhein-Westfalen berufsschulpflichtig, wer vor Vollendung des 21. Lebensjahres seine Berufsausbildung aufnimmt. Er bleibt es, bis er die Ausbildung abgeschlossen hat. Auszubildende, die nach dem 21. Lebensjahr mit der Ausbildung beginnen, sind berufsschulberechtigt. Der Ausbildungsbetrieb hat seine Auszubildende oder seinen Auszubildenden bei der Berufsschule anzumelden, für den Unterricht freizustellen und zum Besuch der Berufsschule anzuhalten.

Die Organisation der Berufsschulzeit: In der Regel sind die Auszubildenden durchschnittlich ein bis zwei Tage in der Woche in der Berufsschule. Manche Berufsschulen bieten mehrwöchigen Blockunterricht an, bei der die Berufsschulzeit zusammengefasst ist. Während der Berufsschulzeit müssen die Auszubildenden Hausaufgaben immer außerhalb der täglichen Ausbildungs- und Schulzeit erledigen. Wenn genügend Auszubildende eines Berufes die gleiche Berufsschule besuchen, dann werden Fachklassen gebildet. Wenn das nicht geht, versuchen die Schulen ihre Klassen aus Schülerinnen und Schülern

المدرسة المهنية

في حالة التعليم والتدريب المهني في النظام المزدوج تكون المدارس المهنية شريكة الشركات التي يجري التدريب فيها.يتعلم المتدربون في المدارس المهنية المواد النظرية اللازمة لممارسة المهنة. كما يمكن للمدرسة المهنية تكملة التدريب في الشركة من خلال تدريب عملي تتيحه. فيمكن أن يتعلم المتدرب في ورشة تعليم تابعة للمدرسة كيفية عمل الآلات. إضافة إلى ذلك تقدم المدرسة المهنية للمتدرب علوما عامة كمواد اللغة الألمانية والسياسة والدين والرياضة البدنية. تدرس اللغة الإنجليزية في بعض المهن التدريبية.

يكون الالتحاق بالمدرسة المهنية باعتبارها تتبع قطاع الدولة إجباريا ولو بصورة جزئية. لكن مفهوم الالتحاق الإجباري يختلف من ولاية إلى أخرى. فذلك يسري في ولاية شمال الراين- ويستفاليا على الذين بدءوا تعليمهم وتدريبهم المهني قبل سن أل 21. ويبقى عامل الإجبار قائما إلى أن نهاية مرحلة التعليم والتدريب.أما الأشخاص الذين يبدءون بذلك بعد سن أل 21 فيحق لهم الالتحاق بالمدارس المهنية.يتعين على شركة التدريب تسجيل المتدرب لدى المدرسة المهنية وإعفاؤه من العمل أثناء إجراء الدروس ودفعه للالتحاق بالمدرسة المهنية.

تنظيم فترة الالتحاق بالمدرسة المهنية: يتردد المتدربون في المتوسط يوما أو يومين في الأسبوع على المدرسة المهنية. بعض هذه المدارس تقدم برنامج تدريس متواصلا يستغرق عدة أسابيع مما يخفض فترة الالتحاق بالمدرسة. يتعين على المتدربين أثناء فترة الالتحاق بالمدرسة المهنية أداء الواجبات المنزلية خارج إطار الفترات اليومية للتدريب والتعليم المدرسي. في حالة التحاق عدد كاف من المتدربين في مهنة ما بالمدرسة المهنية يتم إنشاء صفوف تخصصية لهم.أما خلاف ذلك فإن المدارس تسعى إلى تشكيل صفوف تتألف من تلميذات وتلاميذ يتعلمون مهنا متشابهة.ولا يجلس متعلمو مهن مختلفة تماما في صف واحد إلا في حالات

ähnlicher Ausbildungsberufe zusammenzusetzen. Nur im Notfall sitzen Auszubildende ganz verschiedener Berufe in einer Klasse. Oft werden in solchen Fällen – zum Beispiel bei seltenen Berufen – Landes- oder sogar Bundesklassen gebildet, zu denen die Auszubildenden dann extra für den Blockunterricht an einen anderen Ort fahren müssen. Befindet sich an einem Ort ein großes Unternehmen mit zahlreichen Auszubildenden, dann kann auch speziell für diese Firma eine Berufsschulklasse eingerichtet werden.

استثنائية طارئة.في مثل هذه الحالات يتم كثيرا (على سبيل المثال في حالة المهن النادرة) تشكيل صفوف تتبع كلا الاتحاد والولايات يتوجب على المتدربين أن يتوجهوا إليها في مواقع أخرى خصيصا لإجراء تدريس متواصل أي لا جزئي. في حالة وجود شركة كبيرة لديها عدد كبير من المتدربين في موقع ما أمكن إنشاء فصل تابع للمدرسة المهنية هناك.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

إجراءات التعليم والتدريب للإعداد المهني

Vielen Jugendlichen gelingt der direkte Übergang von der Schule in Ausbildung nicht. Dies kann vielfältige Ursachen haben, zum Beispiel fehlender Schulabschluss bzw. schlechte Noten, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen, aber auch ein nicht ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen. Diese Jugendlichen benötigen eine besondere Vorbereitung und Unterstützung für die Aufnahme einer Berufsausbildung. Dazu bieten die Agenturen für Arbeit berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen an, die von Bildungsträgern durchgeführt werden. Hierbei werden bereits erste berufliche Inhalte vermittelt. Zudem erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Hilfen zur Entwicklung der Persönlichkeit, bei der Bewältigung des Alltags sowie Unterstützung beim Lernen. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bieten außerdem die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Neben diesen Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung gibt es eine schulische Berufsvorbereitung für Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Hier lernen die Schülerinnen und Schüler Berufsinhalte, werden aber auch in ihren Verhaltensweisen gefördert, wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, die für die Ausbildung wichtig sind.

لا ينجح الكثيرون من الشباب في تحقيق انتقال مباشر من المدرسة إلى مرحلة التعليم والتدريب المهني.هناك مجموعة أسباب وراء ذلك كعدم اختتام المرحلة المدرسية أو الحصول على درجات متدنية أو صعوبة التعامل مع أشخاص آخرين وندرة العروض المتوفرة للتدريب. يحتاج هؤلاء الشباب إلى تحضير ودعم من نوع خاص لكي يتسنى لهم القبول في مرحلة التعليم والتدريب المهني. هذا وتوفر وكالات العمل إجراءات التعليم والتدريب للإعداد المهني تتخذها الهيئات التعليمية. من خلال ذلك يتعلم الشباب محتويات مهنية أولية كما أنهم ينالون إضافة إلى ذلك مساعدة لتنمية شخصيتهم والتغلب على الصعوبات التي تواجههم يوميا وعونا في سياق التعلم. تتيح إجراءات التعليم والتدريب للإعداد المهني كذلك الإمكانية لاختتام مرحلة النمط الأدنى من المدارس الثانوية الذي تعذر سابقا.

إضافة إلى هذه الإجراءات التعليمية من قبل إدارة العمل هناك إجراءات مدرسية أيضا تهدف إلى التحضير المهني للشباب الذين لم يجدوا بعد مكان تدريب. في هذا المجال يتعلم التلاميذ محتويات المهنة المنشودة كما يتم تعزيز تركيبهم الشخصي لكي يضبطوا المواعيد ويصبح بالإمكان الاعتماد عليهم، الأمر الذي يشكل أهمية كبيرة في مجال التعليم والتدريب.

Beurteilungsgespräch

Beurteilungsgespräche werden zwischen den Ausbilderinnen und Ausbildern und den Auszubildenden geführt, wenn eine Lerneinheit beendet ist oder ein Ausbildungsabschnitt im Werkstattbereich oder einer Abteilung abgeschlossen wurde.

In diesem Gespräch erfahren die Auszubildenden, was sie schon gut können und was sie noch lernen müssen oder künftig besser machen sollten. Für die Ausbilderinnen und Ausbilder steht dabei die Motivation der Auszubildenden im Vordergrund. Die Motivation zu stärken gelingt ihnen besonders gut, wenn sie nicht nur über die Schwächen sprechen, sondern vor allem auch Stärken hervorheben.

Auch das Äußere ist wichtig: Beurteilungsgespräche sollten in einem ruhigen, störungsfreien Raum stattfinden, wo am besten beide Gesprächspartner an einem Tisch zusammensitzen. Eine gute Vorbereitung erleichtert den Ausbilderinnen und Ausbildern das Gespräch. Beginnen sie beispielsweise mit allgemeinen Themen, wie der Frage nach den Hobbys, wird der Einstieg in das Frage-Antwort-Spiel den Jugendlichen wesentlich leichter fallen, als wenn gleich Fragen zur Ausbildung gestellt werden. Am Ende des Gespräches steht eine Zusammenfassung des Besprochenen. Die Beurteilung wird schriftlich festgehalten, und beide Gesprächspartner unterschreiben den Beurteilungsbogen oder die Notiz.

مقابلة التقييم

تجرى مقابلات التقييم بين المدربين والمتدربين عند انتهاء مرحلة من مراحل التعليم والتدريب أو لدى اختتام مرحلة تدريبية في مجال الورش أو في إحدى الإدارات.

يتعرف المتدربون في تلك المحادثة على ما أتقنوه حتى الآن وما ينقصهم من القدرات أو ما يتوجب عليهم تحسينه لاحقا. يشكل وجود الحوافز لدى المتدرب حجر أساس التقييم من قبل المدربين. هذا وبمقدور المدربين تحسين الحوافز إذا لم يكتفوا بالإشارة إلى مواضع النقص بل ركزوا كذلك على مواضع القوة.

يلعب الإطار الخارجي أيضا دورا هاما، فمن الضروري إجراء تلك المقابلات في قاعة خالية من المضايقات ومن المستحسن أن يجلس الطرفان على منضدة واحدة.وكلما كان التحضير للمقابلة جيدا كلما سهل ذلك مهمة المدربين. فلو استهل المدرب الحديث بمواضيع هامة كالهوايات يكون من الأسهل على المتدرب الاستعداد للمرحلة التالية أي توجيه الأسئلة من أن يبدأ ذلك بمواضيع التعليم والتدريب مباشرة. في نهاية المقابلة يتم إعداد ملخص لمحتوياتها. يتخذ التقييم صيغة كتابية و يوقع طرفا المقابلة بعد ذلك على استمارة التقييم أو على الملاحظات المدونة في هذا الشأن.

Duales System der Berufsausbildung

النظام المزدوج للتعليم والتدريب المهني

Der Begriff „duales System“ beschreibt das Besondere der Berufsausbildung in Deutschland. Denn dieses System besteht aus Unternehmen und Berufsschulen, die gemeinsam junge Menschen ausbilden. Betrieb und Berufsschule sind zwar örtlich und rechtlich getrennte Bildungsbereiche, aber in der Berufsausbildung arbeiten sie zusammen.

Allgemein werden die Aufgaben von Betrieb und Berufsschule so bestimmt, dass der Betrieb die Praxis und die Berufsschule die Theorie vermittelt. Doch in der Realität vermittelt auch der Betrieb Theorie zur Praxis, und in der Berufsschule wird erweitertes Fachwissen oft durch praxisbezogene Übungen ergänzt. Deswegen ist es wichtig, dass beide Institutionen zum Nutzen des Jugendlichen zusammenarbeiten, um sich gegenseitig zu ergänzen, statt zu wiederholen.

Ein Beispiel für eine solche Zusammenarbeit: In der Autowerkstatt ihres Betriebes lernen Auszubildende, wie Zylinderkopfdichtungen bei Ford- oder VW-Modellen ausgetauscht werden. In der Berufsschule lernen sie allgemeine Theorie über Zylinderkopfdichtungen, damit sie in der Zukunft auch mit anderen Fabrikaten umgehen können. Das ist wichtig, weil im Berufsalltag berufsübergreifendes Handeln und Denken vom Arbeitnehmer gefordert wird.

Was Auszubildende theoretisch gelernt haben, sollen sie wiederum praktisch anwenden können. Es reicht also nicht, die Zeichnung einer Zylinderkopfdichtung gesehen zu haben, sie müssen die Dichtung auch praktisch montieren können. Außerdem sollen sie das Gelernte auf ähnliche Aufgaben übertragen können (Transferleistung).

يعرف مفهوم النظام المزدوج للتعليم والتدريب المهني الخاصية التي يتسم بها التعليم والتدريب المهني في ألمانيا. فهذا النظام يتألف من كل من الشركة والمدرسة المهنية اللتين يقومان معا بمهام تعليم وتدريب الشباب. فهما يتعاونان سوية في حقل التعليم والتدريب المهني وإن شكلا مجالين مختلفين من ناحية الموقع والوضع القانوني.

يتم على وجه عام تحديد مهامهما بحيث تكون مهمة الشركة نقل الخبرة العملية ومهمة المدرسة نقل المعرفة النظرية. أما على أرض الواقع فتقوم الشركة بنقل المعرفة النظرية أيضا كما تمتد مهام المدرسة لتشمل التمارين ذات الطابع العملي المتممة للمعرفة النظرية. لهذا فإنه من المهم أن تتعاون هاتان المؤسستان سوية لما فيه مصلحة الشباب ولكي يكمل أحدهما الآخر بدلا من أن يكون هناك تكرار في الإنجاز.

مثال على مثل هذا التعاون:
يتعلم المتدربون في ورشة عربات تابعة لشركة ما كيفية استبدال حشية مقدمة الأسطوانة لموديلات مثل فورد أو فولكسفاغن. فتعلمهم المدرسة المهنية النظرية العامة حول حشية مقدمة الأسطوانة لكي يصبحوا قادرين في المستقبل على التعامل مع موديلات سيارات أخرى. هذا الأمر هام لأن المطلوب أن يعمل ويفكر الشخص المعني في مرحلة الحياة المهنية اليومية في أطر تتخطى محض مهنته.

من ناحية أخرى يتوجب على المتدرب أن يكون قادرا على التطبيق الميداني لما تعلمه نظريا. فلا يكفي بالتالي أن يكون قد رأى فقط رسما لحشية مقدمة الأسطوانة بل عليه أن يتمكن من الناحية العملية أيضا من تركيب الحشية .إضافة إلى ذلك عليه أن يصبح قادرا على استخدام بنفسه المعرفة المكتسبة في حالة مهام أخرى (تعددية تطبيق المعرفة المكتسبة).

Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb

Die Voraussetzungen für die Eignung als ausbildendes Unternehmen legt das bundesweit geltende Berufsbildungsgesetz (BBiG) fest.

Es wird dabei zwischen der

- persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbildenden (bzw. der Ausbilderinnen und Ausbilder) und
- der Eignung der Ausbildungsstätte

unterschieden.

Die Feststellung der Eignung erfolgt generell durch die Ausbildungsberaterinnen und Berater der zuständigen Kammern (siehe dazu *Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer* oder *Zuständige Stelle*).

Persönliche und fachliche Eignung der Ausbildenden und der Ausbilderinnen und Ausbilder

Nur wer persönlich und fachlich geeignet ist, darf ausbilden. In der Regel geht man von der persönlichen Eignung automatisch aus. Als nicht geeignet gelten Personen, die wegen bestimmter Delikte vorbestraft sind bzw. wiederholt oder schwer gegen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes verstoßen haben. Unter der fachlichen Eignung versteht man vor allem die berufliche, aber auch die berufs- und arbeitspädagogische Eignung. Um beruflich als „fachlich geeignet“ zu gelten, müssen insbesondere folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- abgeschlossene Berufsausbildung (duale Ausbildung, Meisterschule, deutsche staatlich anerkannte Schule, Hochschule etc.) entsprechender oder verwandter Fachrichtung und

كفاءة وصلاحية المدربين وشركات التدريب

يحدد قانون التعليم والتدريب المهني ساري المفعول في كل أنحاء ألمانيا عوامل كفاءة وصلاحية شركات التدريب. وفي هذا السياق يتم التفريق بين :

- الكفاءة الشخصية والمهنية للمدربين أو لجهات التدريب.
- وبين كفاءة وصلاحية الهيئة التعليمية.

يتولى مهمة التأكد من الكفاءة عادة المعنيون بتقديم الاستشارات لدى الغرف (غرفة الصناعة والتجارة وغرفة الحرف اليدوية الماهرة أو غيرها من الجهات المختصة).

الكفاءة الشخصية والمهنية للمدربين أو لجهات التدريب

لا يحق سوى للأشخاص ذوي الكفاءة الشخصية والمهنية تولى مهام التدريب.يفترض عادة وجود عامل الكفاءة الشخصية بصورة تلقائية.ولا يعتبر الأشخاص لائقين من الناحية الشخصية في حالة كونهم تعرضوا لعقوبات قانونية نتيجة لجنح ارتكبوها في السابق أو مرارا أو لكونهم خرقوا على وجه جسيم أحكام قانون التعليم والتدريب المهني.أما مفهوم الكفاءة المهنية فيعني اللياقة في المهنة والمقدرة ينبغي على وجه خاص التربوية في مجالي العمل والمهن. توفر العوامل التالية المرادفة للكفاءة المهنية:

- اختتام مرحلة التعليم والتدريب المهني (التعليم المزدوج، مدراس المعلمين الحرفيين، مدارس أو جامعات ألمانية معترف بها من الدولة) في الأفرع التخصصية المعنية أو المشابهة لها
- توفر خبرة مهنية مناسبة في مجالات المهنة التدريبية (كمقياس متعارف عليه: ضعف المرحلة التعليمية على الأقل أي حوالي ستة أعوام)

- angemessene praktische Erfahrung in dem Ausbildungsberuf (als Richtwert gilt mindestens das Zweifache der Ausbildungszeit, also rund sechs Jahre),

- in der Regel ein Prüfungszertifikat nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (dazu *Ausbilder-Eignungsverordnung*)

Auch bei fehlendem Berufsabschluss kann die Eignung unter Umständen zuerkannt werden, wenn die Berufspraxis nachgewiesen werden kann (ergänzende Informationen zu dem Wirtschaftsbereich des Handwerks siehe unter *Handwerk/Meisterprüfung*).

Besitzt die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber (die Ausbildenden) keine entsprechende Eignung, so kann eine zur Ausbildung geeignete Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Ausbilderin oder Ausbilder beauftragt werden.

Arbeits- und berufspädagogische Kenntnisse für den Umgang mit Jugendlichen müssen ebenfalls vorhanden sein. Diese Qualifikation bedeutet vor allem die Fähigkeit, die Ausbildung zu planen, die Inhalte des Berufs pädagogisch sinnvoll zu vermitteln sowie die gesamte Ausbildung im Betrieb durchzuführen und zu kontrollieren. Hierzu bieten die Kammern und andere Träger Ausbilderseminare an, die effizient auf die Ausbildertätigkeit vorbereiten (siehe dazu *Ausbilderseminar*).

Eignung der Ausbildungsstätte

Eine qualifizierte, den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechende Berufsausbildung erfordert eine geeignete Ausbildungsstätte. Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum jeweiligen Ausbildungsberuf gehören, müssen während der betrieblichen Praxis vermittelt werden können. Das ist der Fall, wenn das Unternehmen über die erforderliche Ausstattung verfügt, dies sind beispielsweise Geräte und Maschinen oder ein dem Beruf entsprechendes Warensortiment.

Die Auszubildenden müssen einen eigenen Arbeitsplatz bekommen, und die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen. Was „angemessen“ ist, kann in jedem Einzelfall durch die zuständige Stelle (siehe dazu *Zuständige Stelle*) im Rahmen der Eignungsfeststellung festgelegt werden.

- في العادة توفر شهادة اجتياز الامتحانات وفقا لنظام صلاحية المدربين(راجع نظام الكفاءة المهنية للمدربين).

يمكن في بعض الحالات الاعتراف بالكفاءة المهنية حتى عند عدم توفر شهادة إنهاء التعليم والتدريب المهني، وذلك في حال إثبات الخبرة المهنية (راجع المعلومات الإضافية بشأن المجال الاقتصادي للحرف اليدوية: الحرف اليدوية/امتحان المعلم الحرفي)

في حالة عدم توفر هذه الكفاءة لدى صاحب الشركة (جهة التدريب) أمكنه تكليف أحد العاملين لديه المؤهلين لمهام التدريب بتولي أعباء هذه المهمة.

ينبغي توفر المقدرة التربوية في مجالي العمل والمهن للمتعاملين مع الشباب. هذا يعني على وجه خاص المقدرة على تخطيط التعليم ونقل المواد المدرسية المتعلقة بالمهنة بصورة تربوية ملائمة وعلى تولي كافة مهام التعليم والتدريب في الشركة وما يرتبط بذلك من إجراءات المراقبة . توفر الغرف وغيرها من الجهات المعنية دورات تدريبية للمدربين مهمتها الإعداد المهني الفعال لمهام المدربين(راجع دورات التدريب).

صلاحية مقر التعليم والتدريب

يتطلب التعليم والتدريب المهني الفعال والمتمشي مع قانون التعليم والتدريب المهني وجود مقر مناسب لأداء هذه المهمة. ينبغي أثناء التدريب الجاري في الشركة نقل المقدرة العملية والمعرفة النظرية وفقا للمهنة التي يجري التدريب بها.هذا يتطلب وجود المعدات اللازمة في الشركة كالأجهزة والآلات أو في حالة مهن أخرى وجود الأنواع المتعددة من السلع المعروضة للبيع.

يتعين توفير مكان عمل ملائم للمتدربين كما ينبغي أن يتوافق عدد المتدربين مع عدد الخبراء، هذا وتحدد الجهة المختصة (راجع "الجهة المختصة") في كل حالة مفهوم التلاؤم المذكور وفقا لإطار تعريف التلاؤم.

فيما لو لم تتوفر لدى إحدى الشركات سائر محتويات مهنة ما أمكن تدريس ذلك خارج مقر التعليم والتدريب. فيمكن أن يتم ذلك بالتعاون مع شركات أخرى أو بين

Falls nicht alle Berufsinhalte in einem Betrieb angeboten werden können, besteht die Möglichkeit, diese auch außerhalb der Ausbildungsstätte vermitteln zu lassen. Dies kann beispielsweise in Kooperation mit anderen Unternehmen, im sogenannten Ausbildungsverbund, oder in Form einer überbetrieblichen Ausbildung erfolgen (siehe dazu *Verbundausbildung*).

شركات ومؤسسات تعليمية أو من خلال مجموعة شركات (راجع التعليم والتدريب من قبل شركات ومؤسسات تعليمية).

Einstellungsverfahren

طريقة الاختيار

Bevor Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber bzw. Ausbildende sich auf die Suche nach geeigneten Auszubildenden begeben, sollten sie sich Gedanken darüber machen, welche Voraussetzungen die Jugendliche oder der Jugendliche bereits erfüllen sollte:

- Welchen Schulabschluss soll die Bewerberin oder der Bewerber haben?
- In welchen Fächern sollen sie gute Noten haben?
- Welche persönlichen Eigenschaften sind für die Arbeit im Betrieb wichtig, zum Beispiel handwerkliches Geschick oder kommunikative Fähigkeiten?

Die Suche nach Auszubildenden kann über die Agentur für Arbeit oder durch eine Anzeige erfolgen. In jedem Fall sollte die Unternehmerin oder der Unternehmer klar formulieren, welche Anforderungen er an die Bewerber für die Ausbildung stellt.

Erste wichtige Informationen können die Ausbildenden den Bewerbungsunterlagen entnehmen. Diese bestehen aus dem Anschreiben, dem Lebens-

قبل أن يبدأ أصحاب الشركات والمدربون بالبحث عن متدربين مناسبين تعين عليهم أن يراعوا مسبقا العوامل المتوفرة لدى الشباب المعنيين، وذلك كالتالي:

- شهادة اختتام المدرسة من قبل المرشح للتدريب
- ما هي المواد التي تتطلب توفر درجات مدرسية جيدة؟
- ما هي الصفات الشخصية الملائمة أكثر للعمل في الشركة، هل هي البراعة اليدوية أم القدرة على التعامل مع الآخرين؟

يمكن البحث عن المتدربين إما خلال وكالة العمل أو عن طريق الإعلان عن ذلك. ينبغي على أصحاب الشركات في كل الحالات إعطاء مواصفات واضحة حول المتطلبات التي يتعين على المتدرب تلبيتها في سياق برنامج التعليم والتدريب.

أول هذه المعلومات الهامة تتوفر في أوراق الترشيح المقدمة من المرشح والتي تتألف من طلب الترشيح ونبذة عن سيرة الحياة والشهادات المدرسية وفي بعض الأحيان شهادات ووثائق أخرى متعلقة بالمرشح. في حالة تواجد

lauf und dem Schulzeugnis sowie möglicherweise weiteren Zeugnissen und Bescheinigungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Wenn sich viele Bewerberinnen oder Bewerber melden, kann man durch die schriftlichen Unterlagen eine Vorauswahl treffen. Dann folgt das Bewerbungsgespräch – manche Firmen machen vor diesem Gespräch auch Einstellungstests, um bestimmte Fähigkeiten der Bewerberin oder des Bewerbers zu prüfen.

Beim Bewerbungsgespräch sind meistens die oder der Ausbildende und die Ausbilderin bzw. der Ausbilder anwesend, in größeren Firmen sind es die Personalleiterin oder der Personalleiter und die Ausbildungsleiterin oder der Ausbildungsleiter. Eine Vorbereitung ist auch für dieses Gespräch nötig. Der Arbeitgeber sollte sich Fragen überlegen, die den Jugendlichen dazu bringen, etwas von sich zu berichten.

Die Fragen könnten wie folgt lauten:

- Warum glauben Sie, dass dies der richtige Beruf für Sie ist?
- Wie sind Sie darauf gekommen, sich bei unserem Unternehmen zu bewerben?
- Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft in fünf Jahren vor?

Auch die Bewerber sollten die Möglichkeit bekommen, Fragen zu stellen. Eine Auswertung des Gesprächs mit den Kollegen ermöglicht es, sich eine Meinung über die Jugendlichen zu bilden und gemeinsam eine Entscheidung zu treffen.

عدد كبير من المرشحين يمكن القيام باختيار أولي وفقا لطلبات الترشيح. بعد ذلك يتم إجراء مقابلات الترشيح. بعض الشركات تجري قبل المقابلة اختبار صلاحية للتأكد من مدى توفر قدرات معينة لدى المرشحين.

يتواجد في مقابلة الترشيح غالبا ممثل شركة التدريب والمدرب وفي الشركات الكبيرة رئيس قسم الموظفين أيضا والمسؤول عن برامج التدريب. وهناك حاجة لتحضير هذه المقابلة على نحو جيد. فعلى صاحب العمل أن يفكر مسبقا بطبيعة الأسئلة التي يزمع توجيهها الكفيلة بدفع المرشح إلى الاسترسال في الحديث بنفسه.

نموذج من الأسئلة الواردة:

- لماذا تعتقد بأنك وفقت في اختيار المهنة المناسبة؟
- ما هي دوافع ترشيح نفسك للتدريب في شركتنا؟
- ما هي تصوراتك حول مستقبلك المهني بعد خمس سنوات من اليوم؟

ينبغي أن تتوفر لدى المرشحين أيضا إمكانية توجيه الأسئلة. يساعد تقييم مجرى المقابلة بالتعاون مع الزملاء المدربين الآخرين على صقل الحكم حول المرشح ومن ثم اتخاذ قرار بشأن التعيين.

Handlungskompetenz

Unter Handlungskompetenz versteht man die Fähigkeit, selbstständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen. Das lernen die Auszubildenden in der Ausbildung, wenn sie neue Aufgaben übernehmen und verantwortungsbewusst lösen. Diese Handlungskompetenz bezieht sich auch auf das Arbeiten im Team.

Bei Handlungskompetenz spricht man auch von beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Auszubildenden sollen nach ihrer Ausbildung diese Handlungskompetenz besitzen, zu der Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz gehören. Diese Kompetenzen haben Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb sowie Lehrerinnen und Lehrer in der Berufsschule zu vermitteln und zu fördern:

- Fachkompetenz: Die Auszubildenden lernen, Fachaufgaben zu lösen und Zusammenhänge der Abläufe zu verstehen. Das heißt, es genügt nicht, Fachwissen auswendig zu lernen, sondern sie müssen in der Ausbildung vor allem die Theorie verstehen und anwenden können.

- Methodenkompetenz: Die Auszubildenden lernen, im Rahmen der Betriebsstruktur und der vorgegebenen Arbeitsprozesse selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.

- Sozialkompetenz: Die Auszubildenden lernen, mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden angemessen umzugehen.

الكفاءة في أداء العمل

الكفاءة في أداء العمل تعني المقدرة على إنجاز الأعمال واتخاذ القرار بصورة مستقلة. هذا ما يتعلمه المتدربون في إطار برامج التعليم والتدريب المهني عند استلامهم لمهام جديدة وإيجاد حلول لها بروح المسؤولية. لكن مفهوم الكفاءة هنا يشمل أيضا المقدرة على العمل ضمن الفريق.

للكفاءة في أداء العمل مرادف هو المقدرة المهنية على التصرف. هذا ما ينبغي أن يتسم به المتدربون بعد إنهائهم لمرحلة التدريب، على أن يشمل ذلك المقدرة المهنية والمقدرة المنهجية والمقدرة الاجتماعية. ويتوجب على المدربين في الشركة والمعلمين في المدرسة المهنية نقل هذه القدرات إلى المتدربين وتعزيز أواصلها لديهم:

- المقدرة المهنية: يتعلم المتدربون كيفية حل الواجبات التقنية وفهم الصلة القائمة بين جوانبها المختلفة. هذا يعني أنه لا يكفي حفظ المواد التقنية غيبا بل على المتدربين أن يستوعبوا أثناء برنامج التعليم والتدريب في المقام الأول معنى النظرية وأن يستطيعوا تطبيقها أيضا.

- المقدرة المنهجية: هنا يتعلم المتدربون التخطيط والتنفيذ والمراقبة على نحو مستقل وذلك في إطار هياكل الشركة وعمليات تسيير العمل.

- المقدرة الاجتماعية: هنا يتعلم المتدربون أساليب التعامل اللائق مع زملائهم ورؤسائهم وعملائهم.

23.

Handwerk / Meisterprüfung

Wer in einem handwerklichen Beruf ausbilden möchte, muss beachten, dass die Handwerksordnung als gesetzliche Grundlage für Handwerksbetriebe Sonderregelungen für den Zugang zur Selbstständigkeit und für die Ausbildungsberechtigung enthält. Diese Sonderregelungen betreffen in erster Linie die in der Anlage A zur Handwerksordnung aufgeführten 41 Berufe (zulassungspflichtige Handwerke).

Für die selbstständige Betriebsführung in diesen Berufen ist ein Meisterbrief oder eine gleichwertige Qualifikation erforderlich. In diesen Branchen des Handwerks dürfen in der Regel nur Meisterinnen oder Meister ausbilden, da die Ausbildung zur Meisterin oder zum Meister auch die Vorbereitung auf die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder umfasst.

In bestimmten Fällen ist die Ausbildung auch ohne einen Meisterbrief möglich: Unternehmerinnen oder Unternehmer dürfen beispielsweise eine persönlich und fachlich geeignete Ausbilderin oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder bestellen (siehe dazu *Eignung als Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*). Wer die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle aufgrund einer vergleichbaren anderen Qualifikation erfüllt oder über eine Ausübungsberechtigung bzw. Ausnahmebewilligung verfügt, kann ausbilden, wenn die Ausbildereignungsprüfung nachgewiesen wird.

Neben den 41 zulassungspflichtigen Handwerken gibt es 53 zulassungsfreie Handwerksberufe, die in der Anlage B1 zur Handwerksordnung aufgelistet sind. In diesen Handwerksberufen kann eine Meisterprüfung freiwillig abgelegt werden, sie ist aber seit Änderung der Handwerksordnung im Jahr 2003 nicht mehr verpflichtend. In zulassungsfreien Handwerksbetrieben kann unter den gleichen Voraussetzungen wie in sonstigen Gewerbebetrieben ausgebildet werden.

الحرف اليدوية الماهرة/ امتحان الحرف اليدوية الماهرة

ينبغي على الشركات التي تعزم التدريب في مهن متعلقة بالحرف اليدوية مراعاة نظام الحرف اليدوية الذي يشكل قاعدة قانونية لمؤسسات الحرف اليدوية ومراعاة القواعد التي يضعها بشأن الالتحاق بمرحلة الوظائف الحرة والحق بممارسة التدريب في هذا المجال. تتعلق هذه القواعد في المقام الأول بالمهن البالغ عددها 41 مهنة (الحرف اليدوية التي تتطلب أذون ممارسة عمل) والواردة في الملحق ا من نظام الحرف اليدوية.

تتطلب ممارسة العمل الحر في هذه المهن الحصول على شهادة معلم حرفي أو كفاءة تعادل ذلك. ففي هذه القطاعات لا يسمح في العادة سوى للحائزين على هذه الشهادة بتولي مهمة التدريب وذلك لأن برنامج التدريب الهادف إلى الحصول على صفة المعلم الحرفي يتضمن الإعداد لمهمة المدرب في هذا المجال.

هذا وإن أمكن التدريب في حالات معينة دون حيازة شهادة المعلم الحرفي، فباستطاعة أصحاب الشركات أن يكلفوا مدربا لائقا من الناحيتين الشخصية والتقنية (راجع كفاءة وصلاحية المدربين وشركات التدريب) بمهمة التدريب. إذ يحق ممارسة التدريب للأشخاص الذين تتوفر لديهم شروط التسجيل في سجلات الحرف اليدوية بناء على كفاءات أخرى مشابهة أو للحائزين على حق ممارسة المهنة أو على أذون استثنائية طالما ثبت اجتيازهم لامتحان كفاءة ممارسة مهمة المدرب.

إضافة إلى المهن البالغ عددها 41 مهنة التي تتطلب أذون ممارسة عمل في مجالات الحرف اليدوية توجد 53 مهنة أخرى لا تتطلب تلك الأذون، وهي واردة في الملحق ب 1 من نظام الحرف اليدوية. يمكن في حالة هذه المهن الحرفية أداء امتحان المعلم الحرفي على نحو اختياري ، إذ لم يعد ذلك إلزاميا وفقا للتعديل الذي طرأ عام 2003 على نظام الحرف اليدوية. يمكن التدريب في قطاع الحرف اليدوية التي لا تتطلب الأذون المذكورة بناء على نفس

Die Handwerkskammern beraten dabei über die genauen Kriterien für die fachliche Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder (siehe dazu auch *Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*).

Für die 57 in der Anlage B2 der Handwerksordnung aufgeführten „handwerksähnlichen Gewerbe“ bestehen nur wenige staatlich anerkannte Ausbildungsgänge. So zum Beispiel die Ausbildung zum Änderungsschneider/zur Änderungsschneiderin, zum Bodenleger/zur Bodenlegerin und zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin. Dies sind Berufe, in denen für die selbstständige Berufsausübung keine Meisterprüfung erforderlich ist und in der Regel auch keine Meisterprüfungen bestehen. Die Ausbildungsberechtigung besteht genau wie bei den zulassungsfreien Handwerken im Grundsatz dann, wenn eine fachliche Qualifikation auf Gesellenniveau vorliegt. Auch für diese Betriebe ist es sinnvoll, sich von den Ausbildungsberatern der Handwerkskammer beraten zu lassen.

Die Meisterprüfung ist die wichtigste Form der beruflichen Weiterbildung im Handwerk, die in allen Berufen der Anlage A und B1 erworben werden kann. Zur Meisterprüfung ist zuzulassen, wer eine Gesellenprüfung in dem entsprechenden oder einem verwandten Handwerk bestanden hat. Auch diejenigen, die einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf besitzen und über eine entsprechende mehrjährige Berufstätigkeit (nicht mehr als drei Jahre) verfügen, werden zur Meisterprüfung zugelassen. Auf Antrag können die Handwerkskammern ausländische Bildungsabschlüsse bzw. Berufstätigkeit im Ausland oder anderweitige Berufsabschlüsse (bspw. einen Fachhochschulabschluss) bei der Zulassung zur Meisterprüfung berücksichtigen. Dies wird in jedem konkreten Fall individuell und unter der Betrachtung der Gesamtsituation entschieden.

Das Ausbilderseminar, in dem wichtige Informationen für die Durchführung der Ausbildung vermittelt werden, ist im Lehrgang der Meisterschule enthalten. Die Meisterschule ist entweder eine berufsbegleitende Abendschule oder eine Tagesschule in Vollzeit. Die Teilnahme an der Meisterschule kostet Gebühren. Damit die angehenden Meister diese Schulungen finanzieren können, haben sie die Möglichkeit, Meister-BAföG zu beantragen.

Informationen zum Ausbilden im Handwerk und zur Meisterprüfung kann man bei jeder Handwerkskammer erhalten.

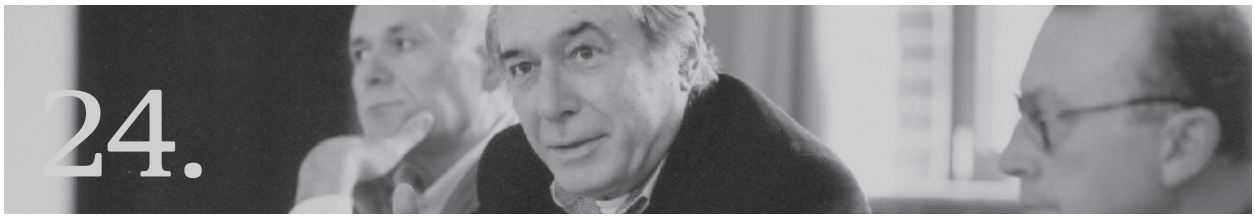
العوامل السائدة على غيرها من معامل الحرف اليدوية.وتقدم غرف الحرف اليدوية المشورة بشأن المعايير المحددة الخاصة بالكفاءة المهنية كمدرب (راجع كفاءة وصلاحية المدربين وشركات التدريب).

فيما يتعلق ب "الصناعات الشبيهة بالحرف المهنية" ألبالغ عددها 57 والواردة في الملحق ب 2 من نظام الحرف اليدوية فلا يوجد لها إلا عدد ضئيل من الدورات التدريبية المعترف بها من الدولة. من أمثلة ذلك التدريب لمهن خياطة التعديل و تركيب الأغطية الأرضية وإنتاج الآيس كريم. فلا تتطلب هذه المهن في العادة إجراء امتحان المعلم الحرفي أو اجتيازه بنجاح. يحق التدريب مبدئيا كما هو الحال في الحرف اليدوية التي لا تتطلب الأذون عند وجود كفاءة مهنية على مستوى عامل بارع journeyman. ويستحسن في حالة هذه المعامل أيضا الحصول على مشورة من قبل المعنيين بشؤون التدريب في غرفة الحرف اليدوية.

امتحان المعلم الحرفي هو أهم أشكال التأهيل المهني في مجال الحرف اليدوية الذي يمكن الحصول عليه في كافة المهن الواردة في الملحقين ا و ب 1. ويسمح بإجراء امتحان المعلم الحرفي لمن اجتاز امتحان عامل بارع في الحرفة اليدوية المعنية أو ما شابهها من الحرف.كما يسمح بإجراء امتحان المعلم الحرفي لمن تدربوا على مهنة تدريبية معترف بها أو مارسوا تلك المهنة عدة سنوات (لا أكثر من ثلاثة أعوام). يمكن لغرف الحرف اليدوية أن تراعي في سياق إعطاء الإذن لإجراء امتحان المعلم الحرفي بناء على طلب مقدم شهادات التعليم والتدريب الأجنبية وممارسة المهنة في الخارج أو غير ذلك من الشهادات المؤهلة لممارسة مهن معينة (شهادات المعاهد التقنية العليا). يتم البت في كل حالة محددة بصورة منفردة وبمراعاة الوضع بكامله.

تكون دورة المدربين المحتوية على معلومات هامة لإنجاز التدريب جزءا من مراحل تعليم وتدريب المدارس التي تختتم بشهادة المعلم الحرفي. هذه المدارس إما مدارس مسائية مواكبة للمهنة أو مدارس يلتحق بها التلاميذ طيلة اليوم وبصورة متواصلة. تفرض رسوم على الالتحاق بهذه المدارس. هذا وتتوفر الإمكانية لتقديم طلب للحصول على قروض لتمويل التعليم والتدريب وفقا للقانون الاتحادي لدعم التعليم والتدريب (BAföG).

يمكن الحصول على معلومات حول التدريب في مجال الحرف اليدوية وحول امتحان المعلم الحرفي في سائر غرف الحرف اليدوية.



Handwerkskammer (HWK)

In Handwerkskammern sind Handwerksbetriebe einer Region organisiert. Bundesweit gibt es 55 Handwerkskammern. Die Handwerkskammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie führen die Handwerksrolle, in der sämtliche Mitgliedsbetriebe erfasst werden. Sie repräsentieren als Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft Interessen des Handwerks gegenüber Politik und Verwaltung. Ihren bundesweit 966.600 Mitgliedern bieten die HWKs ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, das von technischer, betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Beratung bis hin zur Beratung in der beruflichen Bildung reicht. Den Handwerkskammern obliegt zudem die Rechtsaufsicht über die Handwerksinnungen, die einen freiwilligen regionalen Zusammenschluss der Betriebe darstellen. Die Handwerksinnungen eines Stadt- oder Landkreises sind in den Kreishandwerkerschaften zusammengeschlossen.

Die Handwerkskammern sind auf Bundesebene Mitglieder des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks mit Sitz in Berlin, dem neben den regionalen Handwerkskammern noch 42 Zentralverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland angehören.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Handwerkskammern betreuen rund 122 Ausbildungsberufe. Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, wenden sich an die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der HWKs. Diese kommen in den Betrieb und helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*). Auch die Innungen kümmern sich im Handwerk um die Förderung der Berufsausbildung.

غرفة الحرف اليدوية الماهرة

تنضوي معامل الحرف اليدوية تنظيميا تحت غرف الحرف اليدوية بحسب المنطقة. ويوجد في سائر أنحاء ألمانيا 55 غرفة من هذا النوع. غرف الحرف اليدوية مؤسسات تابعة للقانون العام. وهي تتضمن سجلات الحرف اليدوية لكافة المعامل ذات العضوية في الغرفة. تمثل الغرف كمؤسسة تعمل وفقا لقاعدة الإدارة الذاتية الاقتصادية مصالح الحرف اليدوية تجاه المؤسسات السياسية والإدارية التابعة للدولة. يبلغ عدد الأعضاء في كل ألمانيا 966600 عضو تقدم لهم الغرف عددا كبيرا من الخدمات في مجالات التقنية وإدارة الأعمال والاستشارات القانونية بل أيضا المشورة في قطاع التعليم والتدريب المهني. تشرف الغرف من الناحية القانونية على اتحادات معامل الحرف اليدوية التي تشكل اتحادات إقليمية ذات طابع اختياري. تشكل هذه الاتحادات القائمة على مستوى المدن أو المناطق الريفية بدورها اتحادات أشمل على المستوى الإقليمي.

تكون غرف الحرف اليدوية على المستوى الاتحادي أعضاء في الاتحاد المركزي للحرف اليدوية الألمانية (المقر برلين) الذي ينتمي إليه بجانب غرف الحرف اليدوية الإقليمية 42 اتحادا مركزيا للحرف اليدوية وغيرها من المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية التابعة للحرف اليدوية في ألمانيا.

تمنح الدولة الغرف صلاحية دعم وتنظيم ومراقبة شؤون التعليم والتدريب المهني. فتشرف الغرف على 122 مهنة يجري التدريب بها. يتوجب على الشركات الراغبة في تولي مهام التعليم والتدريب الاتصال بالأشخاص المعنيين بالمشورة في هذا المجال لدى غرف الحرف اليدوية. يتوجه هؤلاء الأشخاص إلى الشركات المعنية ويقدمون المساعدة في سياق كافة المسائل المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني(راجع الجهة المختصة). تتولى أيضا اتحادات الحرف اليدوية مهمة دعم التعليم والتدريب المهني.

Industrie- und Handelskammer (IHK)

غرفة الصناعة والتجارة

Die Industrie- und Handelskammern vertreten regional die Interessen ihrer zugehörigen Unternehmen gegenüber den Kommunen, Ländern und regionalen staatlichen Stellen. Sie fungieren als Körperschaften des öffentlichen Rechts. 3,6 Millionen gewerbliche Unternehmen sind gesetzliche Mitglieder der Industrie- und Handelskammern (IHK).

Die IHKs sind regional strukturiert; bundesweit gibt es 80 Kammern. Die Spitzenorganisation der IHKs ist der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) mit Sitz in Berlin.

Die Unternehmen profitieren von den Beratungs- und Informationsangeboten der IHK in vielen Bereichen, beispielsweise zu Existenzgründung, zu Fragen des Außenhandels und des Steuerrechts. Zusätzlich kann man eine Vielzahl an Veröffentlichungen und Informationsmaterialien bestellen.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Industrie- und Handelskammern betreuen rund 270 Ausbildungsberufe. Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, wenden sich an die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der IHKs, und diese kommen in den Betrieb und helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*).

تمثل غرف الصناعة والتجارة على المستوى الإقليمي مصالح المؤسسات التابعة لها تجاه المحليات والولايات والجهات الإقليمية التابعة للدولة.وهي مؤسسات تابعة للقانون العام. يبلغ عدد أعضاء الغرف بحكم القانون 3 ،6 مليون مؤسسة صناعية أو تجارية.

لهذه الغرف هياكل إقليمية وتوجد في كل أنحاء البلاد 80 غرفة. أما الهيئة العليا لها فتسمى المجلس الألماني للصناعة والتجارة ومقره برلين.

تستفيد الشركات من العروض التي توفرها الغرف والتي تتضمن تقديم المشورة والمعلومات في عدد كبير من المجالات من بينها تأسيس الشركات الجديدة والمسائل المتعلقة بالتجارة الخارجية وقانون الضرائب. كما بالإمكان طلب عدد كبير من المنشورات والمعلومات.

تمنح الدولة الغرف صلاحية دعم وتنظيم ومراقبة شؤون التعليم والتدريب المهني فتشرف الغرف على حوالي 270 مهنة يجري التدريب بها. يتوجب على الشركات الراغبة في تولي مهام التعليم والتدريب الاتصال بالأشخاص المعنيين بالمشورة في هذا المجال لدى غرف الصناعة والتجارة. يتوجه هؤلاء الأشخاص إلى الشركات المعنية ويقدمون المساعدة في سياق كافة المسائل المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني(راجع الجهة المختصة).

Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen betrieblich nur in nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Der Betrieb muss bei der Ausbildung das Jugendarbeitsschutzgesetz beachten. Dort sind zum Beispiel maximale Arbeitszeiten sowie Arbeitsbeginn und -ende und besondere Schutzvorschriften für Minderjährige vorgeschrieben.

In der Ausbildung brauchen junge Menschen neben der Wissensvermittlung auch zusätzliche Betreuung. Die Ausbilderinnen und Ausbilder fördern neben den fachlichen Fortschritten auch die persönliche Entwicklung. Sie haben gegenüber den Jugendlichen auch eine Erziehungsaufgabe.

Im Zusammenhang mit Jugendlichen wird oft von „besonderen Personengruppen“ gesprochen. Damit meint man junge Leute, die besondere Unterstützung und Förderung brauchen – das können junge Menschen mit Lernproblemen oder behinderte Jugendliche sein. Diese Jugendlichen werden mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zusätzlich unterstützt oder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten qualifiziert. Dabei ist die erzieherische Aufgabe der Ausbilderin oder des Ausbilders besonders wichtig. Denn für diese jungen Menschen ist es entscheidend, in den Betrieb integriert zu werden. Wenn sie beispielsweise wie Außenseiter behandelt werden, so sind ihre Probleme nur noch größer.

Weitere Sonderregelungen gibt es für Betriebe, die geistig oder körperlich behinderte Jugendliche ausbilden. Auskunft darüber geben die Agenturen für Arbeit sowie Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Oft gibt es staatliche Programme, die mit finanziellen Mitteln denjenigen Betrieben helfen, die bereit sind, behinderte Jugendliche aufzunehmen; Auskünfte erteilt die örtliche Agentur für Arbeit.

الشباب

لا يسمح بتدريب الشباب دون سن أل 18 في الشركات إلا في مهن معترف بها من قبل الدولة وذلك وفقا لقانون التعليم والتدريب المهني أو نظام الحرف اليدوية. ويتوجب على الشركة أن تراعي في سياق التدريب قانون حماية الشباب في العمل. يحدد القانون مثلا الحد الأقصى لساعات العمل وتوقيت بدء الدوام وانتهاءه وغير ذلك من الأحكام الخاصة بحماية القاصرين سنا.

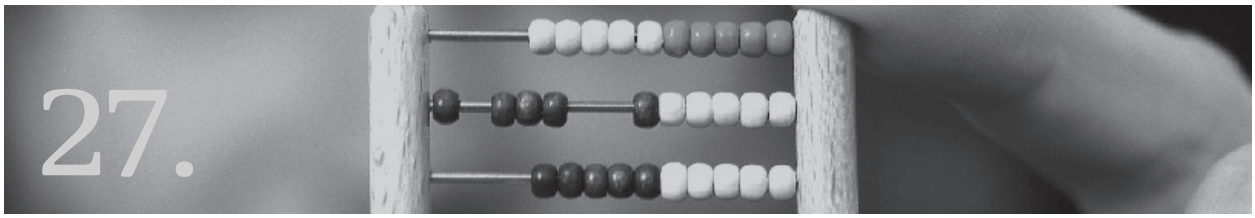
يحتاج الشباب في مرحلة التدريب بالإضافة إلى نقل المعرفة إلى المزيد من العناية. فالمدربون ينمون شخصياتهم بجانب توفيرهم للمعرفة المتطورة. كما أنهم يقومون بأعباء المهام التربوية تجاه المتدربين الشباب.

كثيرا ما يتم وصف الشباب في هذا الصدد ب "مجموعات من نوع خاص من الأشخاص ".هذا مرادف لشباب يكونون في أمس الحاجة إلى الدعم والتنمية لكونهم يواجهون صعوبة في التعلم أو يعانون من إحدى العاقات. يقدم دعم إضافي لهؤلاء الشباب من خلال مساعدات مواكبة لبرامج التدريب أو من خلال تأهيلهم في مؤسسات تعليمية تشترك بها عدة شركات. وهنا تحتل المهمة التربوية لدى المدربين دورا فائق الأهمية. حيث أنه من الأهمية الكبيرة بمكان إدماج هؤلاء الشباب في هيكل أعمال الشركة، أما إذا نظر إليهم مثلا كما لو كانوا "خارج المعادلة" فإن ذلك كفيل بتصعيد حدة مشاكلهم.

توجد ترتيبات من نوع خاص أخرى في حالة الشركات التي تتولى تدريب الشباب المعاقين عقليا أو جسميا. وتتوفر المعلومات حول ذلك لدى وكالات العمل وغرف الصناعة والتجارة وغرف الحرف اليدوية الماهرة. كما تتواجد أحيانا كثيرة برامج تابعة للدولة تساعد ماليا الشركات المستعدة لقبول الشباب المعاقين. المعلومات متوفرة لدى وكالة العمل المحلية.

Wenn in einem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildende unter 25 Jahren beschäftigt sind und in der Firma ein Betriebsrat existiert, dann dürfen auch die jungen Leute eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bilden. In dieser JAV können sie ihre Interessen im Unternehmen vertreten.

في حالة الشركات التي يعمل بها على الأقل خمسة أشخاص تبلغ أعمارهم أقل من 18 عاما أو متدربون تحت سن أل 25 وفيما لو وجد في الشركة مجلس لتمثيل مصالح العاملين لاقتضى الأمر إنشاء مجلس من هذا النوع للشباب عاملين كانوا أو متدربين يسعهم من خلاله تمثيل مصالحهم في الشركة بأنفسهم.



Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Die duale Ausbildung stellt ein kostengünstiges Instrument der Nachwuchssicherung dar. Dabei gilt grundsätzlich: Je näher an der Praxis und je handlungsorientierter die Ausbildung, desto größer ist der direkte Nutzen für den Betrieb und für die Auszubildenden.

Bereits eine Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen zeigt, dass die Ausbildung eine lohnende Investition in die Zukunft ist: So lagen die Bruttokosten für einen Ausbildungsplatz laut einer repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2007 durchschnittlich bei 16.149 Euro pro Jahr in Westdeutschland (12.133 Euro in Ostdeutschland). Darin sind alle Kosten enthalten, beispielsweise Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Kosten für die Ausbilderin oder den Ausbilder, für den Arbeitsplatz sowie Prüfungsgebühren. Den größten Anteil machen dabei mit 10.001 Euro (7.620 Euro in Ostdeutschland) die Personalkosten für die Auszubildenden aus, die in Form einer Ausbildungsvergütung bezahlt werden. Die Ausbildungsvergütung unterscheidet sich von Beruf zu Beruf und ist häufig tariflich festgelegt. Im Durchschnitt aller Berufe lag die monatliche Vergütung im Jahr 2008 bei 657 Euro in den alten und bei 567 Euro in den neuen Ländern.

تكلفة ومزايا التدريب في موقع الشركة

يشكل التعليم والتدريب المزدوج وسيلة قليلة التكلفة لضمان مستقبل الأجيال الشابة. من الناحية المبدئية يكبر حجم المزايا المباشرة سواء للشركة أو للمتدرب كلما جاء هذا البرنامج قريبا من أرض الواقع والممارسة العملية.

لو أجرينا مقارنة بين التكلفة والفوائد للاحظنا أن برنامج التدريب يشكل استثمارا فعالا بالنسبة للمستقبل. فقد بلغ متوسط تكلفة مكان التعليم والتدريب الإجمالية وفقا لدراسة نموذجية أعدها المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب المهني عام 2007 16149 يورو سنويا في غرب ألمانيا (في الشرق: 12133 يورو).يشمل ذلك كل التكاليف على سبيل المثال أجور التعليم والتدريب والمساهمات الاجتماعية سواء التابعة للتعريفة أو الاختيارية منها وتكاليف المدربين وموقع العمل ورسوم الامتحانات. يعود الجزء الأكبر من التكاليف (10001 يورو في الغرب و 7620 يورو في الشرق) إلى المبالغ التي تصرف للأشخاص المعنيين بصورة مكافأة أداء التدريب. هذه المكافأة تختلف من مهنة إلى أخرى ويتم في الأغلب تحديدها من هلال اتفاقيات التعريفة. وقد بلغ المتوسط الشهري في حالة كافة المهن عام 2008 : 657 يورو في الغرب و 567 في الشرق.

Die Nettokosten der Ausbildung fallen mit 3.880 Euro (2.557 Euro in Ostdeutschland) wesentlich geringer aus. Diese Diskrepanz ist mit dem produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden zu erklären. Sie erwirtschaften schon während der Ausbildung Erträge in Höhe von durchschnittlich 12.269 Euro in Westdeutschland (9.576 Euro in Ostdeutschland) im Jahr. Bei kleineren Betrieben wird der ökonomische Nutzen häufig sogar noch schneller deutlich, da die Auszubildenden vom ersten Tag an stark in die Praxis integriert sind. In diesen Fällen rechnet sich die Ausbildung für den Betrieb schon recht kurzfristig.

Ausbildungsbetriebe können weitere betriebswirtschaftliche Vorteile ins Kalkül ziehen. Das sind zunächst Kosten, die durch die Ausbildung im eigenen Betrieb vermieden wurden. Dazu zählen die Kosten, die beim Rekrutieren, der Einarbeitung und Qualifizierung von externen Fachkräften anfallen würden. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung kostet die Einstellung einer Fachkraft durchschnittlich 4.214 Euro. Dabei sind Kosten für Inserate, Vorstellungsgespräche, Einarbeitung, Weiterbildung etc. berücksichtigt. Insbesondere kleinere Unternehmen können von der Ausbildung im eigenen Betrieb profitieren: Während die großen höhere Kosten als Folge von Fehlentscheidungen und Fluktuation in Kauf nehmen können, sind die kleineren Betriebe auf eine besonders sorgfältige Auswahl der geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Ist die Auswahl gelungen, entwickeln Auszubildende häufig eine überdurchschnittliche Bindung an ihren Ausbildungsbetrieb und wachsen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit hoher Betriebsidentifikation heran. Die mehrjährige Ausbildungsphase erlaubt der Unternehmerin oder dem Unternehmer, die Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sicher einzuschätzen und ihren oder seinen Einsatz langfristig zu planen.

Hinzu kommen einige Nutzeneffekte, die man nicht unmittelbar finanziell messen kann. Unternehmen können die Ausbildung an eigenen Bedürfnissen ausrichten; das Wissen und wichtiges Know-how bleiben dabei im Unternehmen erhalten. Darüber hinaus genießen ausbildende Unternehmen ein hohes Ansehen bei den Kunden, Lieferanten, Banken und in der Öffentlichkeit. Sie sind auch als Arbeitgeber jenseits der Ausbildung attraktiv.

Schließlich soll auch der volkswirtschaftliche Nutzen erwähnt werden. Nur das gemeinsame

أما الحجم الصافي لتكلفة التعليم والتدريب فأقل كثيرا أي 3880 يورو في الغرب و 2557 في الشرق. يعود هذا الفارق الشاسع إلى النشاط الإنتاجي النابع من عمل المتدربين إذ أنهم ينتجون أثناء مرحلة التدريب نفسها متوسطا سنويا يبلغ في الغرب 12269 يورو وفي الشرق 9576 يورو. كثيرا ما تحققت الفوائد الاقتصادية لدى الشركات الصغيرة على وجه أسرع لكون المتدربين ينخرطون في مجريات العمل فور التحاقهم بالشركة. في هذه الحالات يكون برنامج التعليم والتدريب مجديا للشركة في أقصر مدة.

هناك مزايا اقتصادية أخرى تجنيها الشركات من قيامها بالتدريب كالتكاليف التي تتجنبها من خلال التدريب في موقع الشركة أي التكاليف التي تنجم عن تجنيد وتدريب وتأهيل الخبراء من خارج موقع الشركة. بناء على المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب يبلغ متوسط تكلفة تعيين خبير تقني 4214 يورو. هذا يتضمن تكاليف الإعلانات بحثا عن الأشخاص والمقابلات الأولية والإعداد للعمل في الشركة والتأهيل الخ. تستفيد الشركات الصغيرة على وجه خاص من القيام بالتدريب في موقعها. فالشركات الكبيرة تستطيع أن تتحمل تبعات وتكاليف قرارات خاطئة أو كثرة حالات الالتحاق بالشركة ثم تركها بينما تكون الشركات الأصغر في حاجة ماسة إلى انتقاء جيد تماما للأشخاص المؤهلين للعمل لديها. كلما كانت عملية الاختيار موفقة كلما ازدادت الروابط عمقا بين المتدربين والشركة مما يجعلهم عاملين يتعاطون في المستقبل مع الشركة بروح الانتماء القوي.وبحكم سنوات التدريب يكون بوسع الشركة أن تكتشف مدى القدرات والمواهب المتوفرة للأشخاص المتدربين عندها وأن تخطط لعملهم في المستقبل لديها.

عناك مزايا أخرى لا يمكن حسابها بالمقاييس المالية البحتة. فبوسع الشركات تكييف التدريب بحسب متطلباتها. إضافة إلى أن المعرفة والقدرات التكنولوجية الهامة تظل قائمة داخل الشركة في حالة توظيف المتدرب بها.ثم أن شركات التدريب تحوز على سمعة جيدة عند العملاء والموردين والبنوك والرأي العام، إذ أنها تملك كأرباب عمل جاذبية تتعدى محض إطار برامج التعليم والتدريب.

بالإضافة إلى كل ذلك ينبغي أن نشير هنا أيضا إلى الفائدة العائدة على الاقتصاد القومي بكامله.فلا يمكن توفير عدد كاف من الخبراء الأكفاء إلا بوجود التزام مشترك بين كل الشركات القائمة بمهام التدريب.في حالة امتناع المزيد

Engagement aller ausbildungsfähigen Betriebe gewährleistet eine ausreichende Zahl an qualifizierten Fachkräften. Wenn sich immer mehr Unternehmen aus der Ausbildung zurückziehen, steigt die Nachfrage nach Fachkräften, obwohl die Zahl qualifizierter Kräfte auf dem Arbeitsmarkt geringer wird. Ein knapperes Angebot führt als Folge zu einer Steigerung der Personalkosten, und dies bekommen alle Unternehmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu spüren.

من الشركات عن تدريب الشباب تزداد الحاجة إلى الخبراء ذوي الكفاءة، علما بأن عددهم لا يتوفر في أسواق العمل إلا على نحو ضئيل. هذا ومن شأن ضآلة العرض أن تتسبب في زيادة التكلفة الشخصية الأمر الذي ينعكس سلبيا على الشركات في سياق توظيفها لعاملين لديها.

Kündigung

إنهاء العقد

Grundsätzlich gilt: In der Probezeit dürfen sowohl der Betrieb als auch die Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Frist kündigen, ohne einen Grund zu nennen.

Nach der Probezeit muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, wenn die Unternehmerin oder der Unternehmer den Auszubildenden kündigen will. Zu diesen Gründen gehören beispielsweise dauerndes Fehlen im Betrieb oder in der Berufsschule ohne Begründung oder eine Straftat, die die Auszubildende oder der Auszubildende während der Ausbildung begangen hat. Auch die Auszubildenden können nach der Probezeit das Ausbildungsverhältnis kündigen. So können eine mangelhafte Ausbildung oder schwere Verstöße des Betriebes gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz Gründe für eine fristlose Kündigung sein. Wenn sie die Ausbildung ganz aufgeben wollen oder zu einer Ausbildung in einem anderen Beruf wechseln möchten, können sie mit einer Frist von vier Wochen schriftlich kündigen.

In beiden Fällen, also wenn der Betrieb gravierende Pflichten versäumt oder eine Jugendliche oder

من حق الشركة والمتدرب مبدئيا إنهاء العقد في أي وقت ودون الالتزام بمواعيد إنهاء العقود أو إبداء الأسباب أثناء الفترة التجريبية.

أما بعد الفترة التجريبية فينبغي على صاحب الشركة تبرير إنهاء عقد المتدرب بوجود سبب جسيم لذلك.من أمثلة ذلك تغيب متواصل في الشركة أو المدرسة المهنية دون مبرر أو بسبب ارتكاب جنحة أثناء مرحلة التعليم والتدريب المهني. كما يمكن للمتدربين أيضا إنهاء العقد على وجه فوري بعد مرور الفترة التجريبية في حالة النقص في مستوى التدريب أو عند ارتكاب الشركة خرقا جسيما لقانون حماية عمل الشباب. أما إذا شاء المتدربون إنهاء التعليم والتدريب المهني عن رمة أبيه أو اختيار مهنة أخرى تعين عليهم إنهاء العقد كتابيا بمراعاة مهلة تبلغ أربعة أسابيع.

يمكن في الحالتين أي عند إهمال الشركة لواجبات جوهرية أو خرق المتدرب لواجباته يتعين إنهاء عقد التدريب أو مطالبة الطرف المعني بتلبية حقوقه من خلال اللجوء إلى القضاء. أما في العادة فيتم اللجوء مسبقا إلى هيئة تحكيم تابعة للجهة المختصة (في العادة غرفة

ein Jugendlicher Pflichten verletzt hat, kann der Vertragspartner den Ausbildungsvertrag kündigen oder seine Rechte einklagen. In der Regel wird aber zunächst die Schlichtungsstelle der zuständigen Stelle (i. d. R. Industrie- und Handelskammer oder Handwerksinnnungen) eingeschaltet – denn möglicherweise kann man einen Streit auch außergerichtlich beenden. Schließlich gibt es auch die Möglichkeit, einen beiderseitigen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

الصناعة والتجارة أو غرفة الحرف اليدوية الماهرة) بغرض حل النزاع دون اللجوء للقضاء. هناك إمكانية أخيرة هي توقيع الجانبين على عقد يتم خلاله فسخ عقد التعليم والتدريب المبرم.

Lernen

التعلم

Früher hatten Auszubildende ausgelernt, wenn sie die Abschlussprüfung bestanden hatten, das heißt, sie waren fertig mit dem Lernen. Heute sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laufend mit technischen Neuerungen und mit rasanten wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert. Deshalb sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den meisten Berufen darauf angewiesen, weiterzulernen – das meint man mit lebensbegleitendem Lernen. Wichtig ist es, Fachkenntnisse zu erwerben und zu erneuern – während der Ausbildung und im Berufsleben. Ebenso wichtig ist auch das Lernen von Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit, Probleme zu lösen, sowie effektive Lerntechniken zum Selbstlernen. Zu lernen, wie man lernt, hat deswegen während der Ausbildung eine große Bedeutung.

In der Ausbildung kann der junge Mensch Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen lernen:

- Er muss **Kenntnisse** erwerben, verstehen und wiedergeben können. So sollte er anderen die Unfallvorschriften erläutern können, nachdem man sie ihm erklärt hat. Das wird als **kognitiver Lernbereich** bezeichnet.

كان المتدربون يعتبرون سابقا في حكم من أنهى مرحلة التعليم باجتياز الامتحان الختامي أي أن مرحلة التعليم تكون بحكم المنتهية بالنسبة لهم.أما اليوم فإن كل المتدربين يواجهون بصورة متواصلة تحديات التحديث التكنولوجي والمستجدات السريعة في الميدانين الاقتصادي والمجتمعي. لهذا تعين على العاملين في أغلب أنماط المهن مواصلة التعليم وإن تم ذلك بصورة مواكبة لممارسة المهنة. هنا كان من المهم اكتساب وتجديد المعرفة التقنية سواء أثناء مرحلة التعليم والتدريب أو أثناء ممارسة الوظيفة. من المهم كذلك تعلم الاعتماد على النفس والتعامل مع الآخرين واكتساب المقدرة على حل المشاكل وتعلم المناهج الفعالة لتنمية المقدرة على التعلم الذاتي. من هنا احتل إتقان المناهج المناسبة لتعلم أفضل أثناء التعليم والتدريب أهمية كبيرة.

يمكن للشاب أن يكتسب في مرحلة التعليم والتدريب المعرفة النظرية والمقدرة العملية وأساليب التصرف:

- عليه أن يكتسب **المعرفة النظرية** ويفهمها وأن يصبح قادرا على نقلها للغير. فيتعين عليه مثلا أن يستطيع شرح التعليمات للغير في حالة وقوع الحوادث وذلك بعد أن قدمت له شروح بهذا الشأن.يسمى هذا **مجال التعلم الإدراكي**.

- **Fertigkeiten** müssen auch erlernt werden, wie das Bedienen der Tastatur eines PCs oder einer Maschine. Bei solchen Fertigkeiten, die mit den Händen ausgeführt werden, handelt es sich um den **psychomotorischen Lernbereich.**

- Auch Verhaltensweisen, das heißt, wie man mit Menschen gut zusammenarbeitet oder Fragen von Kunden freundlich beantwortet, müssen eingeübt werden. Dieser Bereich heißt **affektiver Lernbereich.**

In der Ausbildung werden Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen durch Ausbildungsmethoden vermittelt. Bekannte Methoden sind:

- Die **Vier-Stufen-Methode.** Sie besteht aus den Lernschritten:

1. Vorbereitung der Auszubildenden
2. Vormachen und Erklären durch die Ausbilder
3. Nachmachen und Erklärenlassen durch die Auszubildenden
4. Selbstständiges üben der Auszubildenden (mit anschließender Bewertung der Ausbilder)

- **Lehrgespräche** finden in allen Bereichen der Berufsausbildung statt. Dabei beginnt die Ausbilderin oder der Ausbilder das Gespräch und erklärt das Thema, das sie oder er für die Ausbildung wichtig findet. Dann kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende Fragen stellen, um die Dinge zu verstehen, mit denen sie bzw. er bis jetzt noch Probleme hatte. Am Ende fassen die Ausbilderinnen oder Ausbilder das Gelernte zusammen, und die Lehrlinge können die Zusammenfassung ergänzen.

- Bei der **Projektarbeit** müssen die Auszubildenden eine komplexe Aufgabe selbstständig lösen, zum Beispiel einen Amboss fertigen oder eine Datei für Kunden erstellen. Dabei stellen die Ausbilder nur die Aufgabe, die Auszubildenden sind frei in der Wahl des Lösungsweges. Vielfach wird Projektarbeit in Gruppen durchgeführt.

- Die **Leittext-Methode.** Bei dieser Methode sollen die Auszubildenden mit Informationen – dem sogenannten Leittext – versuchen, eine Arbeitsaufgabe zu lösen. Das Konzept des

- كذلك توجب عليه تعلم **القدرة العملية** كاستخدام لوحة مفاتيح الكومبيوتر أو آلة ما.يطلق على القدرة العملية في حالة الاستخدام اليدوي مصطلح **مجال التعلم السيكولوجي والحركي**.

- يبغي كذلك التدرب على أنماط السلوك والتصرف أي كيفية تكريس تعاون جيد مع الآخرين أو الإجابة بلطف على أسئلة موجهة من العملاء. يطلق على ذلك **مجال التعلم المؤثر.**

يتم في مرحلة التعليم والتدريب نقل المقدرة العملية والمعرفة النظرية وأنماط السلوك من خلال مناهج تعليمية معينة. من أشهرها:

- **منهج المراحل الأربع**،وهي تتألف من الخطوات التعليمية التالية:

1. تهيئة المتدرب
2. المدرب يستعرض ويشرح
3. المتدرب يكرر ما شاهده ويشرح ما قام المدرب باستعراضه
4. المتدرب يمارس ما تعلمه بصورة مستقلة (يلي ذلك تقييم من قبل المدرب).

- يدور في كافة مجالات التعليم والتدريب **حوار تعليمي**. يفتتح المدرب الحوار ويشرح الموضوع الذي يرى بأنه هام لأغراض التعليم والتدريب. عقب ذلك يستطيع المتدرب توجيه أسئلة لكي يفهم الموضوع بعد أن كان قد واجه من قبل مشاكل في هذا السياق. يلخص المدرب في الختام نتائج الحوار ويتيح للمتدرب الفرصة لإحداث إضافات على ذلك.

- في حالة **مشروع عملي** ما يتوجب على المتدرب إيجاد حل لمشروع معقد بالاعتماد التام على نفسه كإعداد سندان أو ملف خاص بالعملاء. يكتفي المدرب هنا بتقديم الواجب المطروح فيما يتعين على المتدرب أن يختار بحرية سبل الحل. كثيرا ما جرت المشاريع العملية في إطار مجموعة أشخاص.

- **منهج النص الإرشادي:** وفقا لهذا المنهج يحصل المتدرب على معلومة أو بالتحديد على ما يطلق عليه النص الإرشادي، ويطلب منه محاولة حل واجب عمل.

Leittextes besteht darin, den Lernenden durch sogenannte Leitfragen anzuregen, eigenständig tätig zu werden. Die Methode verläuft in sechs Schritten: Informieren – Planen – Entscheiden – Ausführen – Kontrollieren – Bewerten. Diese Methode ist für Gruppenarbeit gut geeignet.

Die Ausbilder können ihre Kenntnisse über Lernen und Lernmethoden in dem Ausbilderkurs vertiefen, den die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie andere Träger anbieten.

مضمون هذا المنهج حفز المتدرب على العمل المستقل من خلال مده ب "مسائل إرشادية". يتألف هذا المنهج من خطوات ست: توفير معلومة ما، التخطيط، اتخاذ القرار، الإنجاز، المراقبة، التقييم. هذا المنهج مناسب لمجموعات العمل.

بمقدور المدربين تعميق معلوماتهم حول التعليم ومناهج التعليم بالالتحاق بدورات خاصة بالمدربين تقدمها غرف الصناعة والتجارة وغرف الحرف اليدوية وغيرها من الجهات المختصة.

Lernorte

مواقع التعليم

Im Rahmen einer Berufsausbildung lernen die Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule verschiedene Lernorte kennen, wo sie Aufgaben lösen lernen oder unterrichtet werden.

Der wichtigste Ort zum Lernen ist der Arbeitsplatz im Betrieb; denn hier wird betriebliche Realität erlebt. Aber nicht alle Lernschritte können die Auszubildenden direkt am Arbeitsplatz üben. Beispielsweise ein Kundengespräch, schwierige Berechnungen oder Montagen sollten sie ungestört und ohne den hohen Druck des Ernstfalls lernen können. Hierfür eignen sich besondere Räume oder Lernecken, die sich zwar in der Nähe des Arbeitsplatzes befinden, wo aber die Auszubildenden in Ruhe üben können, ohne den laufenden Arbeitsprozess zu stören. Für die Motivation der Auszubildenden ist es wichtig, dass eine Arbeit nicht nur zur Übung gemacht, sondern im Ergebnis auch verwertet wird.

Größere Firmen haben oft eigene Lehr- oder Ausbildungswerkstätten. In solchen Firmen gibt es auch Lernbüros oder Unterrichtsräume, die mit Computer, Flipcharts und anderen Medien ausge-

يتعرف المتدربون أثناء مرحلة التعليم والتدريب المهني على مواقع مختلفة للتعليم كالشركة والمدرسة المهنية حيث يتلقون الدروس ويتعلمون كيفية حل الواجبات.

أهم موقع للتعليم هو مكان عملهم كمتدربين في الشركة حيث أنهم يتعرفون هناك على واقع عمل الشركات.لكنه لا يسعهم التدرب على كافة مراحل التعليم في الشركة. فمن الضروري أن يتعلموا مثلا كيفية إجراء أحاديث مع عميل ما والقيام بالحسابات المعقدة وتجهيزات المعدات بعيدا عن حالة الضغط الشديد في الحياة العملية المباشرة أي داخل الشركة التي يعملون بها.هذا يتطلب توفير غرف تعليم خصيصا لذلك تكون قريبة من موقع الشركة ولكنها توفر للمتدرب مجال التدريب بهدوء ودون إعاقة مجرى العمل داخل الشركة. ومن المهم كحافز للمتدرب ألا يقتصر العمل على التدريب البحت بل ينبغي أن يتبعه تقييم للنتائج التي تم التوصل إليها.

توجد لدى الشركات الكبيرة ورش للتعليم والتدريب. كما توجد فيها أيضا مكاتب مختصة بالتعليم وقاعات للتدريس محتوية على أجهزة كومبيوتر وفليبشارتس Flipcharts

stattet sind. Manche Firmen haben Juniorbetriebe – kleine Unternehmen als Teil des Ausbildungsbetriebes. Hier bieten Auszubildende Produkte und Dienstleistungen an, für den eigenen Betrieb oder auch für andere Firmen.

Weitere Lernorte in der Berufsausbildung können die überbetriebliche Ausbildungsstätte sein, die Räume, in denen ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten werden, oder eine andere Betriebsstätte, wenn das Unternehmen im Verbund mit anderen Firmen ausbildet.

مضمون هذا المنهج حفز المتدرب على العمل المستقل من خلال مده ب "مسائل إرشادية". يتألف هذا المنهج من خطوات ست: توفير معلومة ما، التخطيط، اتخاذ القرار، الإنجاز، المراقبة، التقييم. هذا المنهج مناسب لمجموعات العمل.

بمقدور المدربين تعميق معلوماتهم حول التعليم ومناهج التعليم بالالتحاق بدورات خاصة بالمدربين تقدمها غرف الصناعة والتجارة وغرف الحرف اليدوية وغيرها من الجهات المختصة.

Praktikum im Betrieb

Ein Betriebspraktikum ist ein bewährtes Mittel, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Ausbildung zu finden. Auch die potenziellen Auszubildenden können dadurch eigene Erwartungen, Fähigkeiten und Interessen besser definieren. Da die Jugendlichen ein realistisches Bild von dem jeweiligen Beruf erhalten, sinkt die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs einer Berufsausbildung.

Die Dauer des Praktikums ist in der Regel auf zwei bis vier Wochen begrenzt. Ein Praktikumsvertrag ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch sinnvoll, für die Jugendlichen einen Nachweis über ein absolviertes Praktikum zu erstellen. Es existieren dabei keine Vorschriften für Form und Inhalt der Praktikumsbescheinigung (Vorlagen sind oft bei den Kammern erhältlich). Bei den unter 18-Jährigen müssen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in Bezug auf das Alter, die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhetage etc. eingehalten werden.

التدريب العملي في الشركة

التدريب العملي في الشركة وسيلة ملائمة لاكتشاف المرشحين المناسبين للتعليم والتدريب المهني. ويمكن للمحتمل تدريبهم مستقبلا أن يتعرفوا عن كثب على تطلعاتهم وقدراتهم العملية ومصالحهم. من خلال اكتساب الشباب صورة واقعية عن طبيعة مهنة ما فإن ذلك يخفض احتمال إنهاء التدريب المهني قبل موعده.

يستغرق التدريب العملي عادة أسبوعين أو أربعة أسابيع فقط، ولا تقتضي أحكام القانون إبرام عقد لهذا الغرض. لكنه من المستحسن إعطاء الملتحقين بعد انتهاء التدريب شهادة تثبت ذلك.ولا توجد في هذا الصدد تعليمات خاصة بشكل شهادة إنجاز التدريب أو محتواه (تتواجد لدى الغرف نماذج للنصوص المعنية). ينبغي في حالة الشباب دون سن أل 18 مراعاة أحكام قانون حماية عمل الشباب فيما يتعلق بالسن وبالحد الأدنى المسموح من ساعات العمل اليومية والأسبوعية وفترات الاستراحة والعطل الخ.

Es gibt verschiedene Arten von Praktika. Die häufigste Form ist ein Schülerbetriebspraktikum. Ferner dürfen die Betriebe ein Ferienpraktikum anbieten. Beide Praktika sollen grundsätzlich so gestaltet werden, dass sie für Jugendliche eine Entscheidungshilfe im Hinblick auf die Berufsfindung sind. Die Schülerinnen und Schüler sollen die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar und möglichst im breiten Spektrum kennenlernen.

Das Schülerbetriebspraktikum ist Pflicht in den Klassen 9, 10 oder 11 allgemeinbildender Schulen. Da es sich versicherungstechnisch um eine Schulveranstaltung handelt, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten. Der Schulträger kümmert sich auch um die Haftpflichtversicherung. Außerdem unterliegt das Schülerbetriebspraktikum der gesetzlichen Unfallversicherung. Eine Vergütung ist nicht vorgesehen. Weitere Informationen dazu bieten die Schulen an.

Ein Ferienpraktikum kann dagegen freiwillig während der Schulferien gemacht werden. Die Schülerinnen und Schüler müssen dazu das Alter von mindestens 15 Jahren erreicht haben. Je nach Vereinbarung umfasst das Ferienpraktikum einige Tage oder einige Wochen, ist jedoch für unter 18-Jährige auf insgesamt vier Wochen im Jahr begrenzt. Bei dem Ferienpraktikum sind keine Beiträge für die Sozialversicherung zu entrichten, sofern kein Arbeitsentgelt bezahlt wird oder wenn der Praktikant das 18. Lebensjahr nicht überschritten hat. Im Einzelfall ist es immer ratsam, die zuständige Krankenkasse zum Thema Sozialversicherung anzusprechen.

Um die richtigen Praktikanten zu finden, kann man sich direkt an die Schulen, an die zuständigen Kammern oder Agenturen für Arbeit wenden.

هناك أنواع مختلفة من التدريب العملي أكثرها انتشارا التدريب العملي للتلاميذ في الشركة. كما يسمح للشركات بتقديم عروض حول التدريبات العملية أثناء العطل المدرسية. لكنه ينبغي مبدئيا أن تأخذ هذه التدريبات طابعا يساعد الشباب فيما بعد على البت في مستقبلهم المهني. فمن خلال التدريب يمكن للتلاميذ أن يتعرفوا على عالم المهنة والعمل مباشرة وبأبعاده الواسعة قدر الإمكان.

التدريب العملي للتلاميذ إجباري في الفصلين 9 و 10 أو 11 في مدارس التعليم العام. ونظرا لأن هذا التدريب يتبع من ناحية التأمينات القطاع المدرسي فلا يتعين فرض رسوم تأمينات خاصة بالمرض والبطالة والتقاعد والعناية الصحية طويلة المدى على الملتحقين.هذا وتعتني الجهة التعليمية بالمسائل المتعلقة بالتأمين حيال مطالب أطراف ثالثة. إضافة إلى ذلك يخضع التدريب العملي للتلاميذ للأحكام القانونية الخاصة بالتأمين ضد الحوادث. لا ينال التلاميذ أجورا لقاء التدريب العملي. وتوجد لدى المدارس معلومات أخرى بهذا الشأن.

يمكن القيام بتدريب عملي أثناء العطل المدرسية ولكن على قاعدة اختيارية. وينبغي في هذه الحالة ألا يقل عمر التلميذ عن 15 عاما. تتراوح فترة التدريب أثناء العطل المدرسية من حالة إلى أخرى بين بضعة أيام أو أسابيع، ولا يجوز في حالة التلاميذ دون سن أل 18 أن يستغرق أكثر من أربعة أسابيع سنويا. لا تدفع في حالة التدريب أثناء العطل المدرسية رسوم خاصة بالتأمين الاجتماعي طالما لم تدفع أجور للمتدربين أو فيما لو لم يتعد عمر المتدرب سن أل 18 .وينصح من حالة فردية إلى أخرى الاتصال بصندوق التأمينات الصحية المختص للحصول على معلومات حول الضمان الاجتماعي.

يمكن للشركات الاتصال مباشرة بالمدارس أو بالغرف المختصة أو بوكالات العمل لتجنيد الأشخاص المناسبين لإجراء التدريب العملي.

32.

Prüfung

Während einer Ausbildung müssen die Auszubildenden an einer **Zwischenprüfung** teilnehmen, wenn dies die Ausbildungsverordnung vorsieht. Die Zwischenprüfung erfolgt bei der zuständigen Stelle (Kammer). Sie lädt zur Prüfung ein. Mit der Zwischenprüfung stellen Betrieb und Berufsschule den Kenntnis- und Wissensstand der Auszubildenden fest. Das Ergebnis der Zwischenprüfung sollte bei der weiteren Ausbildung berücksichtigt werden.

Am Ende der Ausbildung steht die **Abschlussprüfung**. Die Abschlussprüfung erfolgt ebenfalls bei der zuständigen Stelle.

Teilnehmen kann, wer

- die Ausbildungszeit durchlaufen,
- an der Zwischenprüfung teilgenommen und
- das Berichtsheft regelmäßig geführt hat.

Der Betrieb bekommt automatisch ein Anmeldeformular von seiner zuständigen Stelle zugeschickt. Ausbildende und Auszubildende müssen das Formular nur unterschreiben und zurückschicken.

Die Prüfung besteht in der Regel aus einem schriftlichen, einem praktischen und/oder einem mündlichen Teil. In der Prüfung soll festgestellt werden, ob die Prüflinge die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen und auch die Lehrinhalte der Berufsschule kennen, sodass sie den gelernten Beruf wirklich ausüben können. Haben die Prüflinge die Prüfung bestanden, erhalten sie von der Kammer ein Abschlusszeugnis (im Handwerk „Gesellenbrief“ genannt). Wenn sie nicht bestehen, können sie die Prüfung zweimal wiederholen. Die Ausbildungszeit verlängert sich dann auf Antrag der

الامتحان

يتعين على المتدربين أثناء مرحلة التعليم والتدريب المهني إجراء امتحان تمهيدي طالما نص نظام التعليم والتدريب على ذلك.يجرى الامتحان من قبل الجهة المختصة (الغرف)، فهي التي تدعو لأداء الامتحان. تتعرف الشركة أو المدرسة المهنية من خلال الامتحان التمهيدي على معدل المعرفة والفهم لدى المتدرب. وتتم مراعاة نتيجة هذا الامتحان في سياق البرنامج اللاحق للتعليم والتدريب.

أما في ختام مرحلة التعليم والتدريب المهني فيتم إجراء **الامتحان الختامي** وذلك لدى الجهة المختصة. يمكن المشاركة بالامتحان للأشخاص التاليين:

- الذين التحقوا بالفترة التعليمية كلها
- الذين أجروا الامتحان التمهيدي
- الذين قاموا دوريا بالتدوين في دفتر التقارير.

تتلقى الشركة تلقائيا استمارة تسجيل من الجهة المختصة. ولا يطلب من المتدربين سوى التوقيع على الاستمارة ومن ثم إعادتها.

يتألف الامتحان في العادة من جزء تحريري وجزء عملي و /أو جزء شفوي.ينبغي الاستنباط من الامتحان عما إذا كان الشخص الممتحن قد حاز على القدرة العملية والمعرفة الضرورتين وعما إذا كان قد أدرك المحتوى التعليمي للمدرسة المهنية على وجه يؤهله لممارسة المهنة التي تعلمها على الوجه الصحيح.في حالة اجتياز الأشخاص للامتحان فإنهم ينالون من الغرفة شهادة ختامية (تسمى في). أما إذا لم "حالة الحرف اليدوية "شهادة عامل بارع ينجحوا في الامتحان أمكنهم إعادته مرتين، وهذا يتطلب تقديم طلب بتمديد فترة التعليم والتدريب حتى موعد الامتحان اللاحق، على ألا تتعدى فترة التمديد سنة واحدة.

oder des Auszubildenden jeweils bis zum nächsten Prüfungstermin, längstens jedoch um ein Jahr.

Wenn die Auszubildenden während der Ausbildung sehr gute Leistungen zeigen, dann können sie die Abschlussprüfung auch vorzeitig machen. Ein entsprechender Antrag muss bei der zuständigen Stelle eingereicht werden (siehe dazu *Ausbildungszeit*).

في حالة إظهار المتدربين لنتائج جيدة جدا أثناء مرحلة التعليم والتدريب المهني أمكنهم إجراء الامتحان الختامي قبل موعده المحدد. ينبغي في هذه الحالة تقديم طلب لدى الجهة المختصة (راجع الجهة المختصة).

Überbetriebliche Ausbildung

Vor allem bei technischen Berufen, die auch in kleineren Betrieben etwa des Handwerks ausgebildet werden, sind oft nicht alle Geräte und Maschinen zum Erlernen des kompletten Berufs in den Unternehmen vorhanden. Die Auszubildenden sollen aber alle Bereiche ihres Berufs erlernen. Daher wird die überbetriebliche Ausbildung besonders im Handwerk vielfach genutzt.

Überbetriebliche Lehrwerkstätten ergänzen das, was den Auszubildenden in ihrem Betrieb zur Ausbildung fehlt. Außerdem lernen sie die neuesten technischen Entwicklungen in ihrem Fach kennen. Die überbetriebliche Ausbildung hat auch eine pädagogische Funktion als sogenannte 3. Lernumgebung, in der praktische und theoretische Kompetenzen systematisch vermittelt werden. Wie lange die überbetriebliche Ausbildung dauert, hängt davon ab, was der Betrieb den Auszubildenden nicht vermitteln kann. Die Kosten einer überbetrieblichen Ausbildung tragen die Betriebe, die Kammern und Innungen sowie der Staat.

التعليم والتدريب المهني في شركات متعددة

لا توجد لا سيما في حالة المهن التقنية التي يتم التدريب بها في معامل صغيرة للحرف اليدوية الماهرة كل المعدات والآلات الخاصة بتعلم المهنة بكاملها في معمل واحد. وحيث أنه يتعين على المتدربين تعلم كافة مجالات مهنتهم يتم التعليم والتدريب المهني في قطاع الحرف اليدوية في حالات عديدة من قبل أكثر من معمل أو شركة.

ورش التعليم المشتركة بين عدة معامل تكمل النقص القائم في الشركة التي يتدرب فيها الشاب.كما يتعرف المتدربون في تلك الورش على أحدث التطورات التكنولوجية في مجال اختصاصهم. هذا النمط المشترك من التعليم والتدريب المهني يتبوأ كذلك دورا تربويا بمفهوم ما يطلق عليه المحيط التعليمي الثالث الذي يمد المتدربين بالقدرات العملية والنظرية على نحو منهجي. أما بالنسبة للفترة الزمنية لهذا النموذج التعليمي والتدريبي المشترك فإنه يعتمد على طبيعة النقص القائم في معمل التدريب الأصلي. تتحمل نفقات هذا النموذج الشركات والغرف والاتحادات وكذلك الدولة.

Verbundausbildung

Verbundausbildung bedeutet, dass der Betrieb gemeinsam mit einem anderen Unternehmen oder mit einem Bildungsträger ausbildet. Interessant ist das vor allem für Betriebe, die nicht alle Lerninhalte vermitteln können, die in der Ausbildungsordnung festgelegt sind.

Um eine umfassende Ausbildung zu garantieren, gibt es folgende Modelle:

- Oft ist es so, dass ein Unternehmen der Hauptausbildungsbetrieb ist und nur die fehlenden Lerninhalte von einem zweiten Betrieb übernommen werden. So kann ein Restaurant eine Köchin oder einen Koch ausbilden, die oder der beispielsweise nur für den Bereich Großveranstaltung in ein Hotelrestaurant wechselt. In diesem Falle schließt das Restaurant den Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden und fügt eine schriftliche Vereinbarung mit dem Hotel hinzu.

- Gute Erfahrungen hat man mit Verbundmodellen gemacht, bei denen mehrere Betriebe mit einem Bildungsträger zusammenarbeiten. Der Bildungsträger koordiniert die Ausbildung und kann auch selber den Ausbildungsvertrag abschließen. Die Auszubildenden sind dann für eine festgelegte Zeit im Betrieb, in der Berufsschule und zusätzlich für bestimmte Abschnitte beim Bildungsträger.

- Eine weitere Möglichkeit ist ein Ausbildungsverein, der einen Leitbetrieb für die Ausbildung bestellt. Oft ist der Verein auch der Ausbildende, schließt den Ausbildungsvertrag ab und vermittelt selbst Ausbildungsinhalte. Der Leitbetrieb übernimmt dann für mehrere Unternehmen die Auszubildenden für einen festgelegten Zeitraum.

رابطة التعليم والتدريب المهني (من قبل شركات ومؤسسات تعليمية)

تعني عبارة "الرابطة" أن الشركة تقوم بمهام التعليم والتدريب سوية مع شركة أخرى أو مع مؤسسة تعليمية.هذا النمط يحتل أهمية خاصة بالنسبة للشركات التي لا تستطيع نقل كافة المحتويات المقررة وفقا لنظام التعليم والتدريب.

توجد النماذج التالية التي تضمن برامج شاملة للتعليم والتدريب:

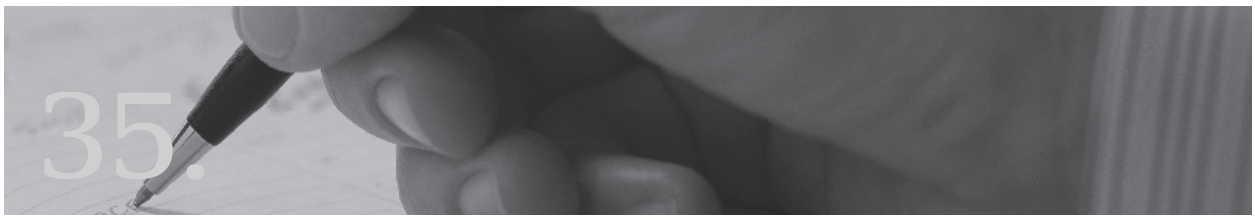
- غالبا ما تتولى شركة ما المهام الرئيسية للتدريب على أن تستكمل ما ينقصها من محتويات عن طريق شركة أخرى.فيمكن لمطعم ما أن يتولى مهمة تدريب طباخ على أن ينتقل إلى مقر آخر فقط للتدريب في مجال الحفلات الكبرى التي تجرى في فنادق ذات مطاعم.في هذه الحالة يبرم عقد بين المطعم والمتدرب على أن يتم إضافة عقد كتابي مع الفندق.

- هناك أيضا تجارب طيبة لنموذج الرابطة في حالة التعاون بين عدة شركات وهيئة تعليمية تقوم بتنسيق التدريب وبوسعها أيضا إبرام عقد التعليم والتدريب المهني.بناء على ذلك يعمل المتدربون فترات في الشركة وفترات أخرى في المدرسة المهنية بالإضافة إلى مراحل إضافية معينة تتم لدى الهيئة التعليمية.

- تتواجد إمكانية أخرى ضمن ما يسمى اتحاد التعليم والتدريب الذي يعهد لشركة ما المهمة الرئيسية في هذا السياق.كثيرا ما كان الاتحاد هو المنوط بالمهمة التدريبية والمبرم لعقد التدريب والطرف الذي ينقل للمتدربين محتوى البرامج التدريبية. ويشرف الاتحاد بالنيابة عن عدة شركات على المتدربين لفترات زمنية محددة.

Es gibt also verschiedene Möglichkeiten, sich die Ausbildung aufzuteilen. Grundsätzlich halten alle daran beteiligten Betriebe in einem Vertrag fest, wer für welche Teile der Ausbildung verantwortlich ist. Bei der Vermittlung solcher Kooperationen helfen die zuständigen Stellen, also die Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern.

هناك إذن عدة إمكانيات لتوزيع مهام التعليم والتدريب بين أطراف مختلفة. ويتم مبدئيا في عقد التدريب تحديد المهام التعليمية التي يتعين على كل من الشركات المعنية القيام بأعبائها.هذا وتقوم الهيئات المختصة (غرف الصناعة والتجارة أو غرف الحرف اليدوية الماهرة) بتقديم المساعدة إزاء تنظيم هذه الأشكال التعاونية.



Zeugnis

الشهادة

Wenn eine Auszubildende oder ein Auszubildender die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hat, dann bekommt sie bzw. er drei Zeugnisse:

- ein Abschlusszeugnis von der Kammer,
- ein Zeugnis von der Berufsschule und
- ein Ausbildungszeugnis vom Betrieb.

Auf diese Zeugnisse haben die Auszubildenden einen gesetzlichen Anspruch.

Die Auszubildenden können bei dem betrieblichen Zeugnis zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis wählen:

Ein **einfaches Zeugnis** nennt Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie die Fertigkeiten und Kenntnisse, die die Auszubildende oder der Auszubildende erworben hat.

- „Art der Ausbildung“ bedeutet, dass erkennbar wird, in welchem Betrieb (Größe, Tätigkeit usw.) die bzw. der Auszubildende gelernt hat. Gemeint ist auch, ob es eine überbetriebliche Ausbildungsstelle gegeben hat oder im Verbund ausgebildet wurde.

عند اجتياز المتدرب للامتحان الختامي فإنه يحصل على ثلاث شهادات:

- شهادة ختامية من قبل الغرفة المختصة
- شهادة ختامية من قبل المدرسة المهنية
- شهادة ختامية من قبل الشركة

حصول المتدربين على هذه الشهادات حق يكفله القانون.

بإمكان المتدربين في حالة الشهادة الصادرة عن الشركة الاختيار بين الشهادة البسيطة وشهادة إثبات الكفاءة:

الشهادة البسيطة تتضمن الإشارة إلى نوع ومدة وهدف التعليم والتدريب وكذلك إلى القدرات العملية والمعرفة النظرية التي اكتسبها المتدرب.

- "نوع التعليم والتدريب" يهدف إلى تحديد نوعية الشركة (الحجم، طبيعة الأعمال الخ.) التي تم فيها التدريب. المقصود من ذلك كذلك عما إذا تم التدريب بالتعاون بين عدة شركات أو من خلال رابطة الشركات والهيئة التعليمية.

- Mit der „Dauer“ wird das genaue Anfangs- und Enddatum der Ausbildung bezeichnet.

- Das „Ziel der Ausbildung“ nennt die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes und die möglichen Fachrichtungen, zum Beispiel Kaufmann im Einzelhandel, Fachrichtung Sportartikel.

- Bei den „Fertigkeiten und Kenntnissen“, die eine Auszubildende oder ein Auszubildender gelernt hat, sollten alle wichtigen Ausbildungsinhalte genannt oder auf die Inhalte der Ausbildungsordnung verwiesen werden.

In einem **qualifizierten Zeugnis** werden die oben genannten Punkte ebenfalls aufgeführt. Zusätzlich werden die Leistung und die Führung der Auszubildenden im Betrieb beurteilt, und es werden besondere fachliche Fähigkeiten aufgeführt. Hier kann auch stehen, wie die Auszubildenden mit Kollegen zurechtgekommen sind und wie sie gelernt haben.

In besonderen Situationen haben die Auszubildenden auch ein Recht auf ein Zwischenzeugnis, beispielsweise wenn sie den Ausbildungsberuf wechseln.

- "مدة التعليم والتدريب" تتضمن تاريخ البدء في التدريب وتاريخ الإنهاء.

- "هدف التعليم والتدريب": هذا يتضمن وصفا دقيقا للمهنة التي تم التدرب عليها وأفرع التخصص الممكنة كمصطلح "بيع" في تجارة القطاعي، قسم مبيعات الرياضة.

- بالنسبة ل "القدرات العملية والمعرفة النظرية" التي اكتسبها المتدرب يتعين ذكر أهم محتويات التعليم أو الإشارة إلى المحتويات الواردة في نظام التعليم والتدريب المهني.

تتضمن شهادة إثبات الكفاءة البنود المذكورة سابقا. يضاف إلى ذلك تقييم قدرات المتدرب العملية والقيادية في الشركة مع تدوين معدلات التفوق المتميز في أفرع تقنية معينة. يمكن أن تتضمن الشهادة أيضا الإشارة إلى طريقة تعاملهم مع الزملاء وكيفية الطرق التي استخدموها لأغراض التعلم.

في بعض الحالات الخاصة يحق للمتدربين الحصول على شهادة تمهيدية كأن يقوموا بتغيير المهنة التي يتدربون عليها.

Zuständige Stelle

Wenn ein Betrieb ausbilden will, wendet er sich an die sogenannte zuständige Stelle. Das sind in der Regel die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern. Weitere zuständige Stellen sind beispielsweise Rechtsanwaltskammern, Ärztekammern und Landwirtschaftskammern. Bei den zuständigen Stellen vereinbart die Unternehmerin oder der Unternehmer einen Termin mit der Ausbildungsberaterin oder dem Ausbildungsberater und erhält in einem persönlichen Gespräch Informationen über die Ausbildung.

In den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern sind Unternehmen bestimmter Berufsgruppen einer Region organisiert. Wenn eine Berufsausbildung in Betrieben des Handels oder in Industriebetrieben stattfindet, ist normalerweise die Industrie- und Handelskammer für die Betreuung des Ausbildungsverhältnisses zuständig, bei Handwerksbetrieben die Handwerkskammer. Je nach Beruf kann in bestimmten Fällen eine andere Kammer für das Ausbildungsverhältnis zuständig sein als die, zu der das Unternehmen gehört.

Die Kammern bieten den Betrieben Beratung und Informationen zu zahlreichen Themen, beispielsweise zu Fragen des Außenhandels und des Steuerrechts. In der Region nehmen die Kammern Stellung zu Fragen, die für Unternehmen von Wichtigkeit sind, zum Beispiel zur Unternehmensbesteuerung, zur Verkehrsplanung und zur Wirtschaftsansiedlung.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Kammern übernehmen als „zuständige Stellen“ im Bereich der Berufsausbildung folgende Aufgaben:

الجهة المختصة

يتوجب على الشركة التي تريد القيام بمهام التعليم والتدريب أن تتصل بما يسمى الجهة المختصة بذلك أي في العادة بإحدى غرف الصناعة والتجارة أو غرف الحرف اليدوية الماهرة. الجهات الأخرى المختصة هي على سبيل المثال غرف المحامين وغرف الأطباء وغرف المزارعين. ترتب الشركة مع الجهة المختصة موعدا للاجتماع مع المعنيين بتقديم المشورة في ميدان التعليم والتدريب المهني هناك وتحصل في إطار اجتماع شخصي يعقد على المعلومات المتعلقة بهذا الميدان.

توجد داخل غرف الصناعة والتجارة أو غرف الحرف اليدوية الماهرة تنظيمات لشركات تنتمي إلى مجموعات معينة من مهن تمارس في منطقة ما. تكون غرف الصناعة والتجارة هي المختصة بالإشراف على برامج التعليم والتدريب المهني في حالة الشركات والمؤسسات التجارية أو الصناعية وتتولى هذه المسؤولية غرف الحرف اليدوية الماهرة في حالة المعامل التي تمارس هذه الحرف. وبحسب المهنة تنوط مهمة التعليم والتدريب في حالات معينة إلى غرف أخرى وليس للغرفة التي تنتمي إليها شركة ما.

تقدم الغرف للشركات المشورة والمعلومات حول عدد كبير من المواضيع كمسائل التجارة الخارجية وقوانين الضرائب. وفي المنطقة المعنية تتناول الغرف مسائل ذات أهمية للشركات كالضرائب المفروضة على الشركات وتخطيط المرور وإنشاء مناطق تجارية جديدة.

تمنح الدولة الغرف صلاحية دعم وتنظيم ومراقبة شؤون التعليم والتدريب المهني. تتبوأ الغرف بحكم كونها "جهات مختصة" المهام التالية في ميدان التعليم والتدريب المهني:

- التأكد من قدرة الشركة على تولي أعباء التعليم والتدريب (راجع كفاءة وصلاحية المدربين وشركة التدريب).

- Prüfen, ob ein Betrieb ausbilden kann (siehe dazu *Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*),
- Registrieren der Ausbildungsverträge,
- Überwachen und Fördern der Ausbildung,
- Durchführen der Prüfungen.

Bei den Kammern (im Handwerk bei den Handwerksinnungen) besteht auch ein Schlichtungsausschuss, der bei Streitigkeiten zwischen den Partnern des Ausbildungsverhältnisses – Ausbildende und Auszubildende – angerufen werden kann.

Die meisten Betriebe sind den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern zugeordnet. Die Industrie- und Handelskammer betreut rund 270 Ausbildungsberufe, und die Handwerkskammer ist für etwa 122 Handwerksberufe zuständig. Im Handwerk kümmern sich auch die Innungen um die Förderung der Berufsausbildung. Berufe wie Rechtsanwaltsfachangestellte/r oder Medizinische/r Fachangestellte/r werden von eigenen Kammern betreut, zum Beispiel von der Rechtsanwaltskammer oder der Ärztekammer.

Betriebe, die überlegen, ob sie ausbilden können, wenden sich an eine Ausbildungsberaterin oder einen Ausbildungsberater der zuständigen Stelle. Die Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater besuchen die Betriebe und informieren über die Berufsausbildung. Sie prüfen, ob der Betrieb für die Ausbildung geeignet und ob Ausbilderinnen oder Ausbilder vorhanden sind. Sie sind Ansprechpartner für die Betriebe, aber auch für die Auszubildenden in allen Fragen der Ausbildung.

- تسجيل عقود التعليم والتدريب
- مراقبة التعليم والتدريب ودعمه
- إجراء الامتحانات

توجد لدى الغرف (في حالة الحرف اليدوية : اتحادات الحرف اليدوية) لجان للتحكيم تعمل في حالة نشوب خلافات بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب المهني (أي المدربين والمتدربين).

تتبع أغلب الشركات لغرف الصناعة والتجارة وغرف الحرف اليدوية الماهرة، فتشرف غرف الصناعة والتجارة على حوالي 270 مهنة يجري التدريب بها ويبلغ العدد في حالة غرف الحرف اليدوية الماهرة حوالي 122 شركة. تتولى في حالة غرف الحرف اليدوية الماهرة الاتحادات أيضا مهمة دعم التعليم والتدريب. أما في حالة مهن مثل مساعد محام أو مساعد طبيب أو مستخدم فني فيعود الاختصاص إلى غرفها كغرف المحامين أو غرف الأطباء.

يتعين على الشركات التي تفكر في تبوء مهمة التعليم والتدريب المهني الاتصال بمقدمي المشورة في هذا الميدان لدى الجهة المختصة. يزور مقدمو المشورة الشركات ويعطونها المعلومات اللازمة حول التعليم والتدريب المهني. كما أنهم يتأكدون من مدى صلاحية الشركات لتبوء المهام التعليمية والتدريبية وعما إذا تواجد في الشركات نفسها مدربون. بالتالي فإن مقدمي المشورة التابعين للجهة المختصة هم الطرف الذي يتعين على الشركات والمتدربين الاتصال به في سياق كافة المسائل المرتبطة بالتعليم والتدريب المهني.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.
Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.
Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung