



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**AUFSTIEG DURCH
BILDUNG >>**

Fachglossar – Betriebliche Ausbildung

Glosariusz – Kształcenie zawodowe

Deutsch-Polnisch

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 den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
Tel.: 0 18 05 - 26 23 02
Fax: 0 18 05 - 26 23 03
(0,14 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de

Redaktion

Katharina Kanschat (verantw.), Gerburg Benneker, Sigrid Meiborg,
Fatma Sariğöz, Tatiana Vorsmann

Übersetzung

Brigitte Nenzel

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bonn, September 2011

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



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-Griechisch, Deutsch-Englisch, Deutsch-Italienisch, Deutsch-Polnisch, 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-

Odnoszący sukcesy przedsiębiorcy kształcą zawodowo

Przedsiębiorco, Ty podjąłeś decyzję w sprawie prowadzenia w swoim zakładzie kształcenia zawodowego, natomiast my, oddając do Twoich rąk niniejszą publikację, pragniemy Ci to ułatwić.

Zanim jednak znajdziesz uczennicę lub ucznia zawodu i zawrzesz z nią (nim) umowę o pracę w celu nauki zawodu, powinieneś zapoznać się ze szczegółowymi informacjami dotyczącymi prowadzenia kształcenia zawodowego w zakładach pracy. Pożyteczne informacje na ten temat znajdziesz w niniejszym glosariuszu. Zawiera on objaśnienia 36 terminów, które są istotne dla kształcenia zawodowego w zakładach pracy. I to nie tylko w języku niemieckim, bowiem glosariusz jest dostępny w dwujęzycznych wersjach: niemiecko-angielskiej, niemiecko-arabskiej, niemiecko-bośniackiej/chorwackiej/serbskiej, niemiecko-greckiej, niemiecko-polskiej, niemieckorosyjskiej, niemiecko-tureckiej i niemiecko-włoskiej.

Zależy nam bardzo na tym, aby niniejszy glosariusz był Ci pomocny w prowadzeniu kształcenia zawodowego. Aby był przydatny zawsze wtedy, gdy będziesz szukał informacji, zarówno przed rozpoczęciem kształcenia, jak i w jego trakcie. Znajdziesz w nim konkretne hasła, na przykład „Dziennik nauki zawodu” i „Świadectwo”, lub informacje o instytucjach typu Izba Przemysłowo-Handlowo czy Izba Rzemieślnicza.

Glosariusz nie zastępuje jednak indywidualnych porad konsultantek i konsultantów do spraw kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działających z ramienia izb, którzy udzielają przedsiębiorcom szczegółowych informacji na temat kształcenia zawodowego i wspierają ich przy tym.

Poza tym, istnieją także liczne projekty oferujące pomoc w postaci specjalistycznego doradztwa. Niektóre z nich są wspomagane przez program JOBSTARTER, wprowadzony przez Federalne Ministerstwo Edukacji

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.jobstarter.de/kausa.

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: kausa@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

i Badań Naukowych (www.bmbf.de) i współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Program JOBSTARTER jest realizowany przez Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego (BIBB). Informacje dotyczące programu oraz adresy regionalnych punktów informacyjnych znajdziesz na portalu www.jobstarter.de.

Częścią programu JOBSTARTER jest Biuro Koordynacji Kształcenia Zawodowego w Zakładach Samodzielnych Przedsiębiorców z Rodowodem Migracyjnym, znane w Niemczech pod skrótem KAUSA. Jego zadaniem jest informowanie, udzielanie porad oraz wspieranie ogólnokrajowych działań, mających na celu zwiększenie udziału kształcenia zawodowego w zakładach pracy należących do przedsiębiorców wywodzących się ze środowisk migracyjnych.

W razie pytań lub sugestii możesz skontaktować się z biurem KAUSA lub odwiedzić nas na portalu www.jobstarter.de/kausa.

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: kausa@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Inhalt

Spis treści

1.	Allgemeine Schulbildung Wykształcenie ogólne	7
2.	Agentur für Arbeit Agencja Pracy	9
3.	Ausbildende Pracodawcy kształcący w zawodzie	11
4.	Ausbilderinnen und Ausbilder Instruktorki i instruktorzy zawodu	13
5.	Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) Rozporządzenie w sprawie kwalifikacji instruktorów zawodu	15
6.	Ausbilderseminar Kurs na instruktora zawodu	16
7.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) Wsparcie szkoleniowe	17
8.	Ausbildungsbetrieb Zakład prowadzący kształcenie zawodowe	18
9.	Ausbildungsordnung Regulamin kształcenia zawodowego	19
10.	Ausbildungsvertrag Umowa o pracę w celu nauki zawodu	20
11.	Ausbildungszeit Czas trwania kształcenia zawodowego	22
12.	Auszubildende Uczennice i uczniowie zawodu	24
13.	Berichtsheft Dziennik nauki zawodu	25
14.	Berufsbildung Edukacja zawodowa	26
15.	Berufsbildungsgesetz Ustawa o kształceniu zawodowym	28
16.	Berufsschule Szkoła zawodowa	30
17.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Działania edukacyjne w zakresie przygotowania zawodowego	31

18.	Beurteilungsgespräch Rozmowa ocenijająca	32
19.	Duales System der Berufsausbildung Dualny system kształcenia zawodowego	33
20.	Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb Predyspozycje instruktorek i instruktorów zawodu oraz przydatność edukacyjna zakładu pracy	34
21.	Einstellungsverfahren Proces rekrutacji	36
22.	Handlungskompetenz Kompetencje działania	38
23.	Handwerk/Meisterprüfung Rzemiosło/Egzamin mistrzowski	39
24.	Handwerkskammer (HWK) Izba Rzemieślnicza	41
25.	Industrie- und Handelskammer (IHK) Izba Przemysłowo-Handlowa	42
26.	Jugendliche Osoby młodociane	43
27.	Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung Koszty i korzyści kształcenia zawodowego w zakładach pracy	44
28.	Kündigung Wypowiedzenie	46
29.	Lernen Nauka	47
30.	Lernorte Miejsca nauki	49
31.	Praktikum im Betrieb Praktyka w zakładzie pracy	50
32.	Prüfung Egzamin	52
33.	Überbetriebliche Ausbildung Kształcenie ponadzakładowe	53
34.	Verbundausbildung Kształcenie kooperacyjne	54
35.	Zeugnis Świadectwo	55
36.	Zuständige Stelle Właściwy organ	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

Wykształcenie ogólne

Niemiecki system szkolnictwa obejmuje różne rodzaje szkół i nie we wszystkich krajach związkowych jest on taki sam. Również czas trwania obowiązku szkolnego w Niemczech nie jest jednolity: w niektórych krajach związkowych trwa 9, w innych 10 lat. Kształcenie zawodowe w zakładach pracy rozpoczyna się z reguły po wypełnieniu obowiązku szkolnego. Ukończenie szkoły nie jest formalnie konieczne do podjęcia kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, jednak jego brak zmniejsza szanse przyjęcia do zakładu przez pracodawców. Wszyscy przedsiębiorcy oferujący kształcenie zawodowe w swoich zakładach, powinni zapoznać się z podstawowymi rodzajami szkół, aby móc ocenić, czy przyjmowane przez nich osoby młodociane będą w stanie podołać wymaganiom kształcenia.

Dla dzieci w Niemczech nauka w **szkole podstawowej** rozpoczyna się w zależności od ich dojrzałości szkolnej w wieku od 5 do 7 roku życia i trwa z reguły cztery lata. Po jej ukończeniu dzieci i rodzice wybierają jedną ze szkół ponadpodstawowych:

- **Szkołę główną**, która obejmuje klasy od 5 do 9, a w niektórych krajach związkowych także do 10. Podczas nauki w szkole głównej uczennice i uczniowie zdobywają podstawowe wykształcenie ogólne. Ukończenie szkoły głównej daje im podstawy do podjęcia nauki w zawodach opierających się głównie na wiedzy praktycznej.
- **Szkołę realną**, do której uczennice i uczniowie uczęszczają o rok dłużej, a mianowicie do 10 klasy. Świadcstwo ukończenia szkoły realnej uprawnia do podjęcia nauki w średniej szkole zawodowej lub kształcenia zawodowego w zakładzie pracy.

We Wschodnich Niemczech oraz w niektórych zachodnich krajach związkowych doszło do połączenia szkoły głównej i szkoły realnej. Utworzone w ten sposób szkoły noszą różne nazwy (szkoła zbiorcza, szkoła

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).

zweiten stopnia, szkoła regionalna, szkoła średnia, szkoła dzielnicowa, szkoła zasadnicza).

- **Liceum**, w którym nauka trwa do 13 klasy. W ostatnich trzech latach nauki uczennice i uczniowie sami wybierają przedmioty w określonych kombinacjach. W zależności od czasu nauki, ukończenie liceum daje możliwość uzyskania dwóch rodzajów świadectw dojrzałości. Po 12 latach nauki absolwentki i absolwenci liceum uzyskują świadectwo uprawniające do kontynuowania kształcenia w wyższych szkołach zawodowych, tzn. do podjęcia studiów raczej zawodowych niż ogólnych. Natomiast po 13 latach nauki zdobywają maturę, uzyskując świadectwo dojrzałości o profilu ogólnym, uprawniające do podjęcia studiów także na uniwersytetach. Po maturze spora rzesza uczennic i uczniów nie podejmuje (od razu) studiów, lecz ubiega się również o miejsce pracy w celu nauki zawodu. Obecnie w prawie wszystkich krajach związkowych skraca się czas trwania nauki w liceum o jeden rok. Oznacza to, że uzyskanie uprawnienia do podjęcia studiów zawodowych będzie możliwe po 11 klasie, a matury po ukończeniu 12 klasy.
- Ponadto, w wielu krajach związkowych istnieją **Zespoły Ogólnokształcących Szkół Ponadpodstawowych**, które dają możliwość uzyskania świadectwa ukończenia szkoły głównej, realnej albo liceum. Jest to możliwe dzięki systemowi kursowemu. Uczennice i uczniowie zależnie od ich osiągnięć zdobywają albo wiedzę podstawową, albo wiedzę poszerzoną, bowiem uczęszczają na te kursy, które odpowiadają ich osiągnięciom.

Przedsiębiorcy powinni mieć na względzie to, że w zależności od zawodu wymagany jest od kandydatek i kandydatów do kształcenia zawodowego w zakładzie pracy różny zakres wiedzy wyniesiony ze szkół. Na przykład, świadectwo ukończenia szkoły głównej stanowi dobrą podstawę do nauki w zawodach, w których nie jest wymagana szeroka wiedza teoretyczna. Z kolei maturzystki i maturzyści wybierają zazwyczaj zawody, które w większej mierze opierają się na wiedzy teoretycznej. Wspecjalizowanych porad w wyborze kandydatek i kandydatów do nauki zawodu udzielają przedsiębiorcom doradcy zawodowi w niemieckiej Agencji Pracy oraz konsultantki i konsultanci ds. kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działający z ramienia właściwego organu. Z reguły jest nim Izba Przemysłowo-Handlowa lub Izba Rzemieślnicza.



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

Agencja Pracy

Agencja Pracy, czyli niemiecki urząd pracy, udziela przedsiębiorcom bezpłatnej pomocy w rekrutacji kandydatek lub kandydatów do nauki zawodu w ich zakładach pracy. Przedsiębiorcy poszukujący uczennicy lub ucznia zawodu mogą kontaktować się z Serwisem Pracodawcy (AG-S = Arbeitgeber-Service) w lokalnej Agencji Pracy.

W poszukiwaniu osób do nauki zawodu i pracy poniżej 25 roku życia pośredniczy Zespół U25/Doradztwo Zawodowe, działający w Agencji Pracy. Zespół U25/Doradztwo Zawodowe dysponuje szeroką wiedzą i rozeznanie na lokalnym, regionalnym oraz ogólnokrajowym rynku kształcenia zawodowego.

Wolne miejsca nauki zawodu w zakładach pracy mogą być zgłaszane w Serwisie Pracodawcy w lokalnej Agencji Pracy telefonicznie, pisemnie lub pocztą elektroniczną. Adresy i numery telefoniczne Agencji Pracy znajdują się pod linkiem „Dienststellen” (placówki) na portalu pod adresem www.arbeitsagentur.de lub w lokalnych książkach telefonicznych.

Szukając odpowiednich kandydatek i kandydatów do nauki zawodu, należy koniecznie podać następujące informacje:

- określenie zawodu,
- termin przyjęcia do pracy w celu nauki zawodu,
- procedura rekrutacji,
- opis stanowiska pracy,
- warunki przyjęcia, takie jak rodzaj ukończonej szkoły, oceny oraz, w razie takiego wymogu, stan wiedzy i umiejętności.

Federalna Agencja Pracy dysponuje własnymi centrami informacji oraz obszernymi bazami danych, w których

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.kursnet.arbeitsagentur.de.

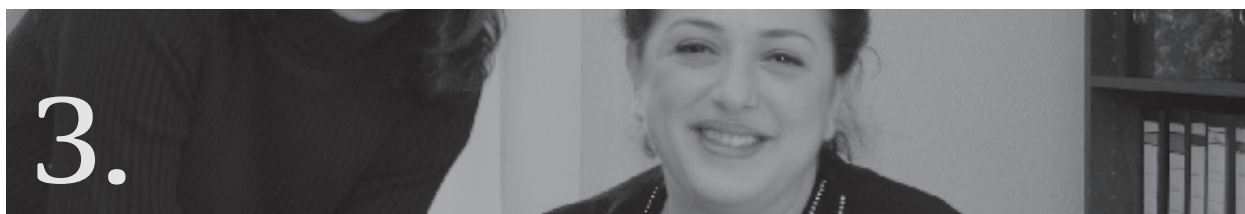
Benutzer können schnell und selbstständig auf die gewünschten Informationen über Stellen, Ausbildung und Weiterbildung zugreifen.

- JOBBÖRSE (Gelda Pracy) to internetowy portal serwisowy adresowany do wszystkich grup uczestniczących w wydarzeniach na rynku pracy. W centralnej bazie danych portalu zintegrowane są zarówno dostępne bazy danych zawierające informacje o miejscach pracy, praktyk i nauki zawodu w zakładach pracy, jak i zewnętrzne giełdy pracy. Baza ma umożliwić wyszukiwanie wszystkich wolnych miejsc, a także osób ubiegających się o nie, pod jednym adresem internetowym. Z systemu korzystają osoby zatrudnione w Agencji Pracy, w celu zdobywania informacji, pośredniczenia na zlecenie zainteresowanych oraz udzielania im porad. Korzystać mogą z niego również pracodawcy i pracownicy, samodzielnie wstawiając opisy stanowisk pracy czy swoje profile, zarządzając nimi oraz szukając miejsc czy kandydatek i kandydatów. Portal JOBBÖRSE jest dostępny w Internecie pod adresem www.arbeitsagentur.de.

W przypadku wyrażenia zgody oraz zgodnie z ustaleniami podjętymi z przedsiębiorcami, zgłaszane w Agencji Pracy miejsca nauki zawodu są publikowane na portalu JOBBÖRSE z podaniem nazwy, adresu, numeru telefonu i ewentualnie osoby kontaktowej lub też anonimowo.

- We wszystkich niemieckich Agencjach Pracy działają Centra Informacji Zawodowej, powszechnie znane pod skrótem BIZ (= Berufsinformationszentrum). Odwiedzający mogą w nich osobiście zasięgać informacji bez uprzedniego zgłaszania wizyty. Otrzymają tam materiały informacyjne dotyczące kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz zawodów i ich profili, a także kasety video i audio. Ponadto mogą również sami szukać informacji przy stanowiskach komputerowych. BIZ dysponuje wszelkimi informacjami, które są niezbędne dla osób stojących przed wyborem zawodu, a więc również dla tych, którzy zamierzają podjąć naukę zawodu w zakładzie pracy albo pragną uczestniczyć w szkoleniach mających na celu doskonalenie bądź przekwalifikowanie zawodowe.
- KURSNET to największa baza danych dotycząca kształcenia i doskonalenia zawodowego w Niemczech. Zawiera ona znacznie ponad 500.000 ofert pochodzących od ok. 15.000 oferentów kształcenia zawodowego. Dane w bazie KURSNET są administrowane w trybie online przez samych oferentów albo wprowadzane za

- 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.
- BERUFENET to obszerna baza informacji dotyczących zawodów, kształcenia zawodowego oraz kwalifikacji. Baza BERUFENET obejmuje opisy zawodów od A do Z, zawierające liczne informacje, począwszy od zakresu kształcenia, poprzez przydatność zawodową, możliwości zatrudnienia i możliwości zarobkowe, aż po warunki dostępu i perspektywę w danym zawodzie. Baza BERUFENET jest dostępna w Internecie pod adresem 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 oder einem Ausbilder, übertra-

Pracodawcy kształcący w zawodzie

O tym, czy zakład pracy będzie kształcił i w jakich zawodach będzie to realizował, a także ile osób młodocianych zatrudni w celu nauki zawodu, decydują właścicielki i właściciele przedsiębiorstwa. Zawierają oni z uczennicami i uczniami indywidualną umowę o pracę w celu nauki zawodu i dopełniają wszelkich starań, aby realizowane przez nich kształcenie zawodowe przebiegało zgodnie z obowiązującymi przepisami i rozporządzeniami regulującymi kwestie kształcenia zawodowego. Stroną umowy mogą być także podmioty prawne, jak na przykład spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Pracodawcą kształcącym w zawodzie jest strona zawierająca umowę z uczennicą lub uczniem zawodu. Właścicielka lub właściciel zakładu pracy może zlecić kształcenie zawodowe pracownicy lub pracownikowi bądź instruktorce lub instruktorowi zawodu, posiadającym odpowiednie kwalifikacje. W małych zakładach

gen. In kleinen Betrieben ist die oder der Auszubildende und die Ausbilderin oder der Ausbilder in der Regel dieselbe Person – die Unternehmerin oder der Unternehmer selbst.

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

- - 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.
- pracy przedsiębiorca jest z reguły pracodawcą i instruktorem w jednej osobie.
- Pracodawcy realizujący kształcenie zawodowe muszą przestrzegać szeregu obowiązków i reguł. Najważniejsze z nich to:
- Muszą dokładać wszelkich starań, aby uczennice i uczniowie zawodu osiągnęli cele kształcenia w przewidywanym czasie trwania kształcenia, to znaczy, aby nabyli taki stopień zdolności zawodowych, który pozwoli im zdać wymagany egzamin.
 - Mogą zlecać uczennicom i uczniom zawodu tylko takie zadania i czynności, które wchodzą w zakres kształcenia zawodowego. Na przykład: uczennice i uczniowie zawodu nie powinni wprawdzie wykonywać ogólnych prac porządkowych na terenie zakładu, ale muszą dbać o czystość używanych przez siebie narzędzi i swojego miejsca pracy.
 - Muszą bezpłatnie udostępniać uczennicom i uczniom zawodu narzędzia, materiały i literaturę fachową, a także wszystkie inne pomoce naukowe.
 - Muszą dokładać wszelkich starań o bezpieczeństwo fizyczne i moralne uczennic i uczniów zawodu.
 - Muszą zapewniać uczennicom i uczniom zawodu możliwość uczestnictwa w zajęciach szkoły zawodowej.
 - Oddają do dyspozycji uczennic i uczniów dzienniki nauki zawodu i pomagają im w ich bieżącym prowadzeniu. W regularnych odstępach czasu składają w dzienniku nauki zawodu swój podpis, potwierdzając tym samym zaliczenie kolejnego kroku w procesie nauki zawodu.



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

Instruktorki i instruktory zawodu

Instruktorki i instruktory zawodu są odpowiedzialni za czasowe i merytoryczne planowanie oraz realizację kształcenia zawodowego w zakładzie pracy. Kształcić mogą tylko ci, którzy posiadają odpowiednie predyspozycje osobowościowe i kwalifikacje zawodowe, czyli są przydatni zawodowo. Konkretnie oznacza to:

- Z założenia wszyscy mają predyspozycje osobowościowe, o ile ich braku się im nie udowodni. Zatem nie jest dopuszczalne, aby osoba pełniąca funkcję instruktorki lub instruktora zawodu weszła w określonych sprawach w konflikt z prawem albo poważnie naruszyła przepisy niemieckiej Ustawy o kształceniu zawodowym lub postanowienia z niej wynikające.
- Instruktorzy i instruktorki zawodu muszą posiadać również odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Chcąc przekazywać młodym ludziom wiedzę i umiejętności zawodowe, muszą posiadać je sami. Z reguły zakłada się, że posiadają oni kwalifikacje zawodowe, jeśli ukończyli odpowiednie kształcenie zawodowe albo, gdy uzyskali świadectwo ukończenia specjalistycznej szkoły zawodowej lub dyplom szkoły wyższej. Kwalifikacje zawodowe mogą być uznane również w przypadku nie posiadania wykształcenia zawodowego. W tym przypadku należy udokumentować odpowiednie, przynajmniej sześcioletnie, doświadczenie zawodowe.
- Ponadto, instruktorki i instruktory zawodu powinni posiadać odpowiednią wiedzę z zakresu planowania i realizacji kształcenia oraz kierowania młodymi ludźmi, określaną mianem kompetencji pedagogicznych. Kwalifikacje w tym zakresie zdobywa się w ramach kursu na instruktora zawodu (patrz: *Kurs na instruktora zawodu*).

Specjalny wymóg dotyczy tych, którzy pragną kształcić w jednym z zawodów rzemieślniczych, wymienionych w Załączniku A do niemieckiej Ustawy o rzemiośle: z re-

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*).

guly müssen sie besitzen. Ponieważ egzamin mistrzowski obejmuje także egzamin kwalifikacyjny na instruktora zawodu, mistrzowie w zawodach rzemieślniczych mogą kształcić bez dodatkowego egzaminu (patrz: *Rzemiosło/Egzamin mistrzowski*).

Duże firmy zatrudniają często na pełnym etacie instruktorki i instruktorów zawodu, którzy, zajmując się wyłącznie sprawami kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, obejmują opieką większą grupę uczniów zawodu. W małych przedsiębiorstwach kształceniem osób młodocianych zajmują się pracownice i pracownicy obok swych zadań głównych, nazywani instruktorkami i instruktorami w niepełnym wymiarze czasu. Osoby te są dla uczennic i uczniów, bez względu na ich zadania w pracy, zawsze osobami pierwszego kontaktu, do których mogą się zwracać z pytaniami w kwestiach zawodowych, a także w przypadku mniejszych czy też większych problemów. W związku z tym instruktorki i instruktorzy zawodu są ekspertami zarówno w sprawach nauczania jak i wychowania.

Znaczną część zakresu kształcenia przekazują również inni specjaliści zatrudnieni w danym zakładzie pracy; określa się ich mianem autoryzowanych instruktorów. Również oni muszą posiadać wymaganą wiedzę fachową oraz wiedzieć, jak należy przekazywać tę wiedzę osobom młodocianym. Mimo współodpowiedzialności wielu osób uczestniczących w kształceniu zawodowym, główną odpowiedzialność ponoszą instruktorki i instruktorzy zawodu.

Każdy rodzaj kształcenia zawodowego w zakładzie pracy leży w gestii właściwych organów. Dla większości zawodów są nimi Izby Przemysłowo-Handlowe i Izby Rzemieślnicze. Zadaniem tych organów jest zapewnienie odpowiedniej kadry instruktorskiej, czyli takiej, w której każdy posiada wymienione powyżej kwalifikacje (patrz także: *Izba Przemysłowo-Handlowa* oraz *Izba Rzemieślnicza*).



Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Zum 1. August 2009 ist nach einer Pause von sechs Jahren die Pflicht zum Nachweis einer Ausbilder-eignungsprüfung 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

Rozporządzenie w sprawie kwalifikacji instruktorów zawodu (AEVO)

Od 1 sierpnia 2009 roku przywrócono po sześcioletniej przerwie obowiązek dokumentowania zdanego egzaminu kwalifikacyjnego na instruktora zawodu. Egzamin kwalifikacyjny na instruktora zawodu ma na celu stwierdzenie, czy kandydatka lub kandydat posiada najważniejsze kompetencje instruktora zawodu. Wymagane kompetencje obejmują cztery obszary działania, które są zorientowane na przebieg procesu kształcenia zawodowego:

1. weryfikacja spełnienia warunków i planowanie kształcenia,
2. przygotowanie kształcenia i współdziałanie w rekrutacji uczennic i uczniów zawodu,
3. realizacja kształcenia oraz
4. zakończenie kształcenia.

Przywrócenie obowiązku dokumentowania zdanego egzaminu zobowiązuje instruktorki i instruktorów zawodu do składania egzaminu kwalifikacyjnego na instruktora zawodu przed komisją właściwego organu, podczas którego musi być sprawdzana umiejętność rozwiązywania praktycznych zadań ze wszystkich czterech obszarów działania. Egzamin składa się z części pisemnej oraz części praktycznej w formie prezentacji lub lekcji pokazowej. Dodatkowo należy zaliczyć merytoryczną rozmowę kwalifikacyjną. Po zdaniu egzaminu instruktorki i instruktorzy zawodu otrzymują odpowiedni certyfikat.

Nowe rozporządzenie zawiera również regulacje, które także w przyszłości zwalniają z obowiązku przedłożenia świadectwa egzaminu kwalifikacyjnego w myśl rozporządzenia AEVO te osoby, które w okresie zawieszenia rozporządzenia AEVO pełniły funkcje instruktorki lub instruktora zawodu, pod warunkiem, że były one znane i zarejestrowane we właściwym organie.

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.

Najważniejsze umiejętności i kompetencje, które są niezbędne dla instruktorek i instruktorów zawodu, można nabyć podczas specjalnych kursów na instruktora zawodu (zwanym również „kształceniem instruktorów”), które przygotowują również do egzaminu końcowego. Program kursów na instruktora zawodu oraz egzaminów określa „ramowy plan kształcenia”.



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 Semindauer 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.

Kurs na instruktora zawodu

Podczas kursu na instruktora zawodu jego uczestniczki i uczestnicy uczą się wszystkiego, co będzie im potrzebne do prowadzenia kształcenia w ich zakładzie pracy. Programy kursów są zorientowane na wymienione powyżej cztery obszary działania, opisane szczegółowo w ramowym planie kształcenia, załączonym do Rozporządzenia w sprawie kwalifikacji instruktorów zawodu (AEVO).

Kursy na instruktora zawodu przeprowadzają Izby Przemysłowo-Handlowe, Izby Rzemieślnicze oraz inne podmioty. Czas trwania kursu jest, w zależności od regionu, różny, z reguły wynosi 115 godzin. Do wyboru są kursy całodzienne, weekendowe oraz kursy wieczorowe.

Kursy są przygotowaniem do egzaminu kwalifikacyjnego na instruktora zawodu, zdawanym przed Izbą Przemysłowo-Handlową lub Izbą Rzemieślniczą. Po zdaniu egzaminu instruktorki i instruktorzy zawodu otrzymują uznawany certyfikat doskonalenia zawodowego.



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.

Wsparcie szkoleniowe

Trudności z nauką albo brak wiedzy fachowej uczennic i uczniów zawodu lub uczestniczek i uczestników przygotowania do podjęcia nauki zawodu, a także ich osobiste problemy, mogą zagrażać ukończeniu kształcenia. Wsparcie szkoleniowe ma zapobiegać przedwczesnemu porzuceniu kształcenia zawodowego lub przerwaniu przygotowania do podjęcia nauki zawodu. Udzielają go odpowiednie podmioty edukacyjne na zlecenie Agencji Pracy. Doświadczeni specjaliści zatrudniani przez te podmioty obejmują opieką uczennice i uczniów zawodu lub osoby przygotowywane do podjęcia nauki zawodu. Razem z nimi, w małych grupach lub indywidualnie, próbują rozwiązywać ich problemy. W ramach wsparcia szkoleniowego organizowane jest odrabianie zadań domowych lub omawianie tematów poruszanych na zajęciach, albo prowadzone są szkolenia z zakresu podstaw matematyki i technologii. Młodzi ludzie uzyskują również pomoc w prowadzeniu dziennika nauki zawodu lub podczas przygotowywań do egzaminów.

Poza podanymi powyżej formami pomocy, wsparcie szkoleniowe obejmuje także problemy natury społeczno-edukacyjnej, na przykład w relacjach ucznia z nauczycielem w szkole zawodowej, w przypadku konfliktu w grupie czy też trudności w indywidualnym rozwoju młodych ludzi.

Informacji na temat form wsparcia szkoleniowego udzielają działy poradnictwa zawodowego w Agencjach Pracy oraz szkoły zawodowe. Decyzję o udzieleniu wsparcia podejmuje Agencja Pracy, przejmująca także jego koszt. Wsparcie szkoleniowe może przybierać różne formy i może być przyznawane na czas trwania kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, ale także poza nim.



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).

Zakład prowadzący kształcenie zawodowe

Zakład kształcący uczennice i uczniów zawodu musi spełniać określone warunki, które stanowią o jego edukacyjnej przydatności.

W pierwszej kolejności dotyczą one wyposażenia zakładu. Określone w zależności od zawodu niezbędne minimum wyposażenia obejmuje: pomieszczenia, maszyny, sprzęt i narzędzia. Uczennice i uczniowie, którzy odbywają naukę zawodu w zakładzie pracy, powinni w jej trakcie mieć możliwość zapoznania się ze wszystkim, co będzie im potrzebne w późniejszym życiu zawodowym. Ważne jest, aby mogli oni korzystać ze współczesnych pomocy naukowych i sprzętu technicznego, choć wcale nie musi to być najnowocześniejsza technika. I tak, wprowadzenie kształcenia personelu biurowego bez komputerów jest dziś całkowicie archaiczne, to jednak ich najnowsze modele nie są do tego konieczne.

Zakład nieposiadający możliwości przekazania pewnego zakresu programu przewidzianego w regulaminie kształcenia zawodowego w zakładach pracy, może mimo to kształcić, korzystając z pomocy ponadzakładowych podmiotów edukacyjnych lub we współpracy z innymi przedsiębiorstwami (patrz *Kształcenie kooperacyjne*).

Ponadto, jeśli zakład prowadzący kształcenie zawodowe ma zapewnić sukces edukacji zawodowej, musi on zatrudniać wystarczającą liczbę wykwalifikowanych fachowców.

Przydatność edukacyjną zakładu pracy weryfikuje właściwy organ, tzn. izba właściwa dla danego zakładu pracy (z reguły jest nią Izba Przemysłowo-Handlowa lub Izba Rzemieślnicza).



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.

Regulamin kształcenia zawodowego

Kształceniem zawodowym w zakładach pracy objętych jest w całym Niemczech 350 uznanych przez państwo zawodów. Dla każdego zawodu istnieje odrębny regulamin kształcenia zawodowego, określający wiążący zakres wiedzy i umiejętności, które uczennice i uczniowie powinni nabyć podczas nauki danego zawodu. Instruktorzy i instruktorzy zawodu znajdują w nim zestawienie całego programu nauczania, które powinni przekazać uczennicom i uczniom w procesie kształcenia zawodowego. Regulaminy kształcenia zawodowego przedsiębiorcy otrzymują w izbie właściwej dla ich zakładu.

Regulaminy kształcenia zawodowego służą zapewnieniu wszystkim uczennicom i uczniom porównywalnego poziomu nauczania pod względem jego programu oraz uzyskania dobrego wykształcenia zawodowego, bez względu na to, w jakim zakładzie uczą się zawodu. Dzięki temu mogą wszędzie ubiegać się o pracę, natomiast przedsiębiorcy wiedzą dokładnie, czego osoby ubiegające się o pracę się uczyły. Regulaminy nadają zawodom uznanym przez państwo grubo zarysowaną strukturę. Uczennice i uczniowie zawodu powinni opanować możliwie wszystkie podstawy teorii i praktyki zawodowej, a następnie zdobyć wiedzę specjalistyczną w swoim kierunku, a także już w trakcie kształcenia zbierać pierwsze doświadczenia zawodowe.

Regulamin kształcenia zawodowego zawiera w szczególności:

- określenie zawodu nabywanego w zakładzie pracy,
- czas trwania nauki zawodu (dwa lub trzy lata albo trzy i pół roku),
- rodzaj wiedzy i umiejętności, czyli minimum tego, czego uczennice i uczniowie zawodu powinni się nauczyć (profil kształcenia zawodowego),
- przybliżoną strukturę merytoryczną i czasową kształ-

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

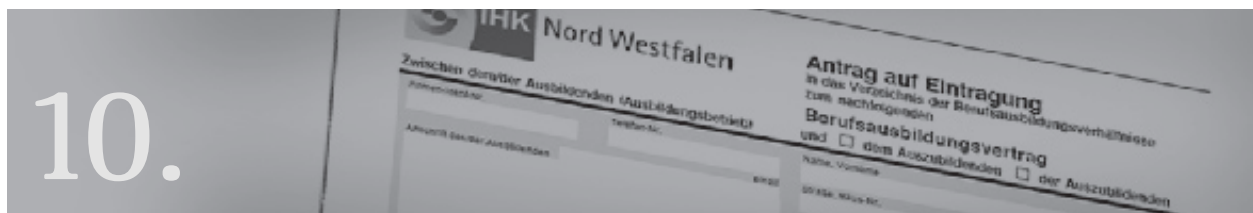
Was die Ausbildungsordnung an Lerninhalten verlangt, ist das Minimum. Im eigenen Interesse kann der Betrieb den Auszubildenden mehr beibringen, beispielsweise betriebspezifisches Wissen oder spezielle Fertigkeiten. Zusätzlich darf das ausbildende Unternehmen seinen Plan während der Ausbildung aus betrieblichen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

cenia zawodowego (ramowy plan kształcenia zawodowego) oraz

- standardy wymagań egzaminacyjnych.

Ramowy plan kształcenia zawodowego stanowi podstawę zakładowego planu nauczania, sporządzanego przez pracodawców dla zatrudnionych u nich uczennic i uczniów zawodu i składanego we właściwym organie wraz z umową o pracę w celu nauki zawodu.

Program kształcenia zawarty w regulaminie kształcenia zawodowego stanowi wymagane minimum. Zakład pracy może we własnym interesie poszerzyć zakres wiedzy przekazywanej uczennicom i uczniom zawodu, na przykład o wiedzę specyficzną dla danego zakładu lub o specjalne umiejętności. Ponadto, przedsiębiorstwo prowadzące kształcenie zawodowe może w trakcie jego realizacji zmienić plan nauczania z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ponieważ nie zawsze można planować z góry na całe trzy lata.



Ausbildungsvertrag

Bevor eine Ausbildung beginnt, schließen die Auszubildenden 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,

Umowa o pracę w celu nauki zawodu

Pracodawca kształcący w zawodzie oraz osoba podejmująca w jego zakładzie naukę zawodu zawierają umowę przed rozpoczęciem kształcenia. Zawierana z zakładem umowa jest czasową umową o pracę w celu nauki zawodu, która wygasa wraz z zakończeniem kształcenia zawodowego.

Umowa zawiera:

- - dokładne określenie zawodu nabywanego w zakładzie pracy,
- - nazwę oraz adres zakładu, imię i nazwisko oraz adres uczennicy lub ucznia, a także imię i nazwisko instruktorki lub instruktora zawodu,

- wie lange die Ausbildung dauert,
- 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 Auszubildenden 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.

- datę rozpoczęcia kształcenia zawodowego,
- czas trwania kształcenia zawodowego,
- liczbę godzin regularnej pracy uczennicy lub ucznia zawodu,
- długość okresu próbnego,
- długość urlopu przysługującego uczennicy lub uczniowi zawodu oraz
- wysokość wynagrodzenia podczas nauki zawodu, tzn. wysokość miesięcznego zarobku uczennicy lub ucznia zawodu.

Uczennicom i uczniom zawodu przysługuje należyte wynagrodzenie. Orientuje się ono w pierwszej kolejności na uregulowaniach układów zbiorowych, obowiązujących dla danego zawodu i regionu. Odpowiednie taryfy wynagrodzeń można otrzymać u konsultantek lub konsultantów ds. kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działających z ramienia izb. Poza tym, informacji dotyczących układów zbiorowych udzielają organizacje pracodawców i federacje związków zawodowych. Wynagrodzenie za pracę w celach nauki zawodu powinno z każdym nowym rokiem nauki ulegać podwyżce.

Poza zawarciem umowy o pracę w celach nauki zawodu, pracodawcy kształcący w zawodzie muszą sporządzić zakładowy plan nauczania, zawierający wykaz tego, czego i w jakim czasie uczennice i uczniowie zawodu powinni się uczyć. Dzięki niemu, właścicielki i właściele zakładów pracy oraz instruktorki i instruktorzy zawodu mogą zaplanować, kiedy włączyć poszczególne etapy kształcenia w bieżące prace zakładu.

Pracodawca składa plan nauczania wraz z umową o pracę w celu nauki zawodu we właściwym organie, z reguły jest nim Izba Przemysłowo-Handlowa lub Izba Rzemieślnicza. Dzieje się tak, ponieważ organ ten sprawuje nadzór nad kształceniem i zapewnia spełnianie jego warunków, a poza tym przeprowadza egzaminy.



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 und damit ihre Ausbildungszeit (nochmals) verkürzen. Vorweg müssen hierzu der Betrieb und die Berufsschule eine Stellungnahme abgeben.

Czas trwania kształcenia zawodowego

Kształcenie zawodowe w systemie dualnym trwa dwa lub trzy lata albo trzy i pół roku. Z reguły trwa ono trzy lata. Czas trwania kształcenia w danym zawodzie jest określony w odpowiednim regulaminie kształcenia zawodowego dla danego zawodu.

Czas trwania kształcenia zawodowego określony w regulaminie kształcenia *może* być już w momencie zawarcia umowy skrócony: w przypadku kandydatek i kandydatów posiadających świadectwo uprawniające do kontynuowania kształcenia w wyższych szkołach zawodowych lub maturę - skrócenie o 12 miesięcy; w przypadku kandydatek i kandydatów posiadających świadectwo uprawniające do podjęcia nauki w średniej szkole zawodowej - skrócenie o 6 miesięcy.

W przypadku kandydatek i kandydatów, którzy ukończyli roczne gruntowne przygotowanie do nauki zawodu lub roczną specjalistyczną szkołę zawodową, partnerzy umowy *mogą* uzgodnić zaliczenie tego roku do czasu trwania kształcenia zawodowego w zakładzie pracy. Szczegółowych informacji na ten temat udzielają konsultantki i konsultanci ds. kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działający z ramienia właściwego organu (z reguły jest nim Izba Przemysłowo-Handlowa lub Izba Rzemieślnicza).

Każde kształcenie rozpoczyna się okresem próbnym, trwającym od minimum miesiąca do maksimum czterech miesięcy. W tym okresie odpowiedzialne w firmie osoby badają dokładnie, czy uczennica lub uczeń zawodu pasuje do zakładu, czy nie. Także uczennice i uczniowie powinni w tym okresie jeszcze raz przemyśleć, czy podjęli słuszną decyzję. Po upływie okresu próbnego zakład może wypowiedzieć pracę podjętą w celu kształcenia zawodowego jedynie z ważnych powodów (patrz *Wypowiedzenie*).

W przypadkach, gdy uczennice i uczniowie zawodu wykażą się dobrymi wynikami w zakładzie pracy, izba

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.

może dopuścić ich wcześniej do egzaminu końcowego, co z kolei (jeszcze raz) skraca czas trwania kształcenia zawodowego. Decyzja w tej sprawie powinna być poprzedzona opinią zakładu pracy i szkoły zawodowej.

Mogą zdarzyć się również odwrotne przypadki, w których czas trwania kształcenia zawodowego zostanie przedłużony – na przykład, gdy osoba pobierająca naukę zawodu często chorowała lub gdy nie zdała egzaminu końcowego. W razie konieczności powtórzenia egzaminu końcowego, uczennica lub uczeń zawodu może wystąpić do właściwego organu z wnioskiem o ponowne przystąpienie do egzaminu. W takim przypadku, kształcenie zawodowe w zakładzie pracy jest kontynuowane do kolejnego terminu egzaminu, najdłużej rok.

Kształcenie zawodowe w zakładzie pracy może przebiegać również w niepełnym wymiarze czasu pracy. **Kształcenie zawodowe w niepełnym wymiarze czasu pracy** daje przede wszystkim młodym matkom, ojcom lub osobom opiekującymi się bliskimi wyjątkową szansę zdobycia wykształcenia, wypełniając jednocześnie obowiązki rodzinne. W takim przypadku uczennice i uczniów zawodu obowiązuje minimalny czas pracy 25 godzin w tygodniu, przy czym godziny pracy są do ustalenia między uczniami i zakładem pracy. Warunkiem podjęcia tej formy kształcenia jest wspólny wniosek uczennicy lub ucznia zawodu i instruktorki lub instruktora, składany we właściwym organie. Kształcenie zawodowe w niepełnym wymiarze czasu nie prowadzi zasadniczo do przedłużenia łącznego czasu trwania kształcenia zawodowego.



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 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 Auszubildenden und der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder folgen, soweit diese Weisungen im Rahmen der Ausbildung erfolgen,

Uczennice i uczniowie zawodu

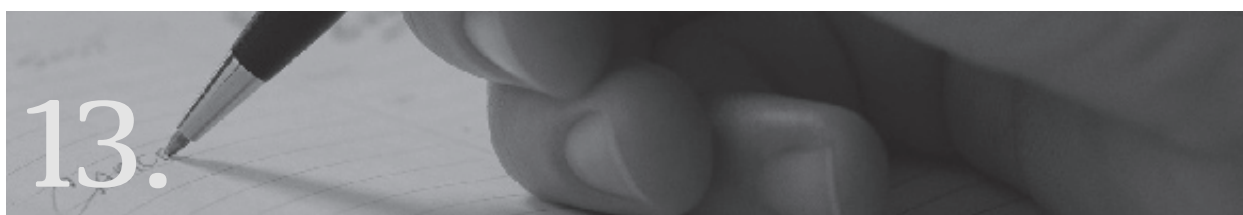
Uczennicami i uczniami zawodu są te osoby, które podejmują naukę zawodu w zakładzie pracy; kiedyś nazywano je zwykle „praktykantami”. W zawodach rzemieślniczych używa się tego zwrotu nadal. O miejsce pracy w celu nauki zawodu uczennice i uczniowie ubiegają się z reguły w ostatnim roku nauki w szkole ogólnokształcącej. Większość z nich jest wtedy w wieku między 16 a 19 rokiem życia. Niektóre osoby młodociane potrzebują więcej czasu na podjęcie decyzji lub rozwój umiejętności wymaganych podczas kształcenia zawodowego. Dlatego zdarzają się przypadki, w których osoby ubiegające się o miejsce pracy w celu nauki przekroczyły 20 rok życia. Każdy młody człowiek powinien dostać swoją szansę, dlatego nawet, jeśli świadectwa i oceny są ważną podstawą podejmowania decyzji, to jednak pracodawcy przyjmujący kandydatki i kandydatów do nauki zawodu powinni osobiście się przekonać, jakimi motywami ci młodzi ludzie się kierują i jakie reprezentują umiejętności.

Uczennice i uczniowie zawodu powinni aktywnie współuczestniczyć w procesie ich kształcenia zawodowego. Oczekuje się od nich dokładania wszelkich starań w zdobywaniu wiedzy i umiejętności niezbędnych podczas kształcenia zawodowego, co jednak nie znaczy, że można powierzać im prace niezwiązane z celami nauki lub prace ponad ich siły fizyczne. I tak, pretendenci i pretendenci do zawodu pracownika biurowego mogą obsługiwać fotokoparkę, ale nie powinni całymi dniami spędzać czasu na sporządzaniu fotokopii.

Uczennice i uczniowie zawodu są również zobowiązani do przestrzegania pewnych obowiązków i reguł. Należą do nich:

- dostosowywanie się do zaleceń pracodawców prowadzących kształcenie zawodowe oraz instruktoerek lub instruktorów zawodu, o ile są wydawane w ramach kształcenia,

- - 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.
- - uczęszczanie na zajęcia w szkole zawodowej czy też na szkolenia w ponadzakładowych ośrodkach szkoleniowych,
- - prowadzenie dziennika nauki zawodu, w którym jest zapisywane, czego się nauczyli i co osiągnęli,
- - zachowanie tajemnicy zakładowej i handlowej – gdyż konkurencja nie śpi.



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 Auszubildende müssen die Berichtshefte unterzeichnen.

Das Berichtsheft ist eine Kontrolle für den auszubildenden 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 betrieblichen Ausbildung zu verbessern.

Dziennik nauki zawodu

Uczennice i uczniowie zawodu są zobowiązani do prowadzenia dziennika nauki zawodu, będącego zgodnie z postanowieniami regulaminu kształcenia zawodowego specjalistycznym potwierdzeniem ich udziału w kształceniu zawodowym. Uczennice i uczniowie zawodu zgłaszający się do egzaminu końcowego składają dziennik nauki zawodu we właściwym organie. Prowadzony na bieżąco dziennik nauki zawodu jest warunkiem dopuszczenia do egzaminu końcowego.

Z reguły uczennice i uczniowie zawodu co tydzień zapisują, czego w zakładzie pracy i w szkole zawodowej się nauczyli oraz jakie prace wykonali. Zakład kształcący w zawodzie musi im umożliwić bieżące prowadzenie dziennika nauki zawodu w czasie przewidzianym na kształcenie – instruktorki i instruktorzy zawodu powinni kontrolować bieżące prowadzenie dziennika przez uczennicę lub ucznia zawodu oraz wraz z nią (nim) go przeglądać. Dziennik nauki zawodu musi być podpisany przez uczennicę lub ucznia zawodu oraz pracodawcę.

Dziennik nauki zawodu jest narzędziem kontroli zarówno dla zakładu kształcącego w zawodzie jak i uczennicy lub ucznia zawodu. Dzięki niemu obie strony mogą stwierdzić, czy został przyswojony najważniejszy zakres programu kształcenia. Dzienniki nauki zawodu mogą przyczynić się do usprawnienia toku kształcenia zawodowego w zakładzie pracy.



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. Meister-schulen, 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 weiterzuler-nen 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. Am Ende einer solchen Berufsausbildung sollen vier Ziele erreicht sein:

Edukacja zawodowa

Edukacja zawodowa odbywa się:

- w zakładach pracy,
- w sektorze publicznym, czyli w jednostkach admini-stracji publicznej i w urzędach państwowych,
- u osób wolnych zawodów, np. lekarzy, prawników, architektów itd.,
- w placówkach zarządzanych przez podmioty edukacyj-ne i szkołach, na przykład w mistrzowskich szkołach zawodowych czy specjalistycznych szkołach zawodo-wych.

Istnieją trzy główne formy edukacji zawodowej:

- a) **Kształcenie zawodowe**, będące dla młodych ludzi wstępem do życia zawodowego. Młodzież w Niem-czech może kształcić się w 350 zawodach i po zdaniu egzaminu końcowego w wybranym zawodzie zapewnić sobie dobry początek kariery zawodowej.
- b) **Dokształcanie i doskonalenie zawodowe**, dające możliwość kontynuowania nauki i/lub awansu w wy-uczonym zawodzie.
- c) **Przekwalifikowanie zawodowe**, z którego korzystają osoby niemogące lub nie chcące pracować w swoim pierwotnym zawodzie i zamierzające wyuczyć się nowego zawodu.

Do a) Większość osób młodocianych podejmuje kształcenie zawodowe po ukończeniu szkoły. Kształcenie zawodowe w zakładach pracy odbywa się w Niemczech w tzw. „dualnym systemie kształcenia zawodowego”. System dualny oznacza, że zajęcia odbywają się w dwóch różnych miejscach: w zakładzie pracy i w szkole zawodowej.

- - 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 Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Umschulungen werden meistens als Vollzeitmaßnahmen angeboten, die ein Jahr oder zwei Jahre

Kształcenie zawodowe powinno zakończyć się osiągnięciem czterech następujących celów:

- Uczennice i uczniowie zawodu zdobyli szerokie wykształcenie podstawowe, innymi słowy, poznali wszystkie podstawy wybranego przez siebie zawodu.
- Uczennice i uczniowie zawodu opanowali fachową wiedzę i umiejętności, niezbędne do wykonywania tego zawodu.
- Uczennice i uczniowie zawodu zostali przygotowani do wykonywania wyspecjalizowanej pracy.
- Uczennice i uczniowie zawodu nabyli podczas kształcenia własne doświadczenia zawodowe.

Na zakończenie kształcenia zawodowego uczennice i uczniowie zdają egzamin przed właściwym organem (z reguły jest nim Izba Przemysłowo-Handlowa lub Izba Rzemieślnicza). Umożliwia im to ubieganie się wszędzie o pracę w swoim zawodzie, innymi słowy, mają wolność wyboru miejsca pracy. Przedsiębiorcy natomiast mają dowód na to, że osoby ubiegające się o pracę ukończyły naukę w danym zawodzie i z reguły posiadają wymaganą wiedzę fachową.

Do b) Podstawą doksztalcania i doskonalenia zawodowego jest posiadane wykształcenie zawodowe, a jego zadaniem jest odświeżenie oraz uzupełnienie wiedzy i umiejętności, a także zdobycie nowej wiedzy. Znaczy to, że w jego trakcie poznaje się nowości w zakresie rozwoju technicznego, np. nowe techniki spawania, nowy język programowania albo nowe specjalności w danym zawodzie. Tego rodzaju doksztalcanie zawodowe daje możliwość postępu w karierze zawodowej oraz lepszego radzenia sobie z zadaniami w pracy. Ci, którzy chcą awansować w swoim zawodzie, mogą skorzystać także z oferty zdobycia dyplomu mistrza lub specjalisty w danym zawodzie. Doksztalcanie i doskonalenie zawodowe może przebiegać zarówno w trybie zaocznym, czyli obok pracy zawodowej, jak i w trybie całodniowym. Szczegółowych informacji na ten temat udziela Agencja Pracy lub właściwy organ.

Do c) Uczestniczki i uczestnicy przekwalifikowania zawodowego są przygotowani do zmiany zawodu. Konieczność zmiany zawodu może nastąpić na przykład wówczas, gdy pracownica lub pracownik nie może wykonywać wyuczonego zawodu, albo gdy w wyniku rozwoju technicznego pracę przejmie maszyna, czy też z uwagi na stan zdrowia. Przekwalifikowanie zawodowe przebiega

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.

najczęściej w trybie dziennym i trwa rok lub dwa lata. Często obejmuje ono także kilkumiesięczną praktykę zawodową.

Szkolenia w celu przekwalifikowania zawodowego mogą odbywać się, podobnie jak w przypadku kształcenia zawodowego, w zakładach pracy. Dostęp do takich szkoleń mają również osoby dorosłe, które nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych i zamierzają to nadrobić. Informacji na temat przekwalifikowania zawodowego udziela Agencja Pracy.

Kontynuacja ścieżki edukacyjnej: Po pomyślnie zakończonym kształceniu zawodowym można również kontynuować edukację, podejmując i kończąc studia w wyższych szkołach zawodowych lub w pozostałych szkołach wyższych. Informacji na temat warunków przyjęcia na studia udziela wybrana szkoła wyższa lub Agencja Pracy.



Berufsbildungsgesetz

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.

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 gere-

Ustawa o kształceniu zawodowym

Ustawa o kształceniu zawodowym stanowi prawną podstawę kształcenia zawodowego w zakładach pracy. Ustawa ta uprawnia je do samodzielnego przeprowadzania kształcenia zawodowego, czyli do zatrudniania i kształcenia uczennic i uczniów zawodu. Niniejsza ustawa federalna dotyczy kształcenia w firmach przemysłowych i handlowych, jednostkach sektora publicznego i u przedstawicieli wolnych zawodów, a także w firmach rzemieślniczych, o ile kształcenie nie podlega niemieckiej Ustawie o rzemiośle.

Kształcenie w zawodach rzemieślniczych reguluje głównie niemiecka Ustawa o rzemiośle. Zawarte w niej regulacje są w istocie rzeczy podobne do regulacji Ustawy o kształceniu zawodowym, która to reguluje wszystkie kwestie związane z nauką zawodu, prowadzoną pod patronatem zakładu prowadzącego kształcenie.

gelt, 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*).

Naukę w szkołach zawodowych regulują ustawy szkolne poszczególnych krajów związkowych. Brak spójności przepisów w zakresie edukacji zawodowej może być źródłem konfliktów, którym zapobiega się poprzez uzgodnienia dokonywane przez różne gremia z udziałem przedstawicieli Federacji i krajów związkowych.

Najważniejsze regulacje Ustawy o kształceniu zawodowym dotyczą:

- treści umowy o pracę w celu nauki zawodu,
- wymogów dotyczących przydatności edukacyjnej zakładów pracy oraz predyspozycji instruktoerek i instruktorów zawodu,
- obowiązku zakładu pracy do zapłaty wynagrodzenia,
- praw i obowiązków uczennic i uczniów zawodu oraz zakładów ich kształcących,
- konieczności wprowadzania regulaminów kształcenia zawodowego przewidzianych w realizacji kształcenia w poszczególnych zawodach,
- przeprowadzania egzaminów,
- prawa uzyskania świadectwa zakładu pracy, wystawianego uczennicom i uczniom zawodu na koniec nauki,
- organizacji i nadzoru kształcenia zawodowego w zakładach pracy przez właściwe organy (izby).

Dla każdego zawodu zdobywanego podczas kształcenia w zakładzie pracy istnieje odrębny regulamin kształcenia zawodowego, zawierający szczegółowy opis zakresu kształcenia w danym zawodzie (patrz *Regulamin kształcenia zawodowego*).



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

Schule zawodowa

W procesie realizacji nauki zawodu w dualnym systemie kształcenia zawodowego partnerami zakładów pracy są szkoły zawodowe. W szkole zawodowej uczennice i uczniowie zawodu nabywają wiedzę teoretyczną niezbędną w danym zawodzie. Ponadto, uzupełniają wykształcenie nabyte w zakładzie pracy, uczestnicząc w zajęciach praktycznych w warsztacie szkoleniowym, podczas których mogą zapoznać się na przykład z pracą maszyn. Szkoła zawodowa kształci również w zakresie wiedzy ogólnej, oferując takie przedmioty jak: język niemiecki, polityka, religia i wychowanie fizyczne. W niektórych zawodach kształcenie obejmuje także naukę języka angielskiego.

Szkoła zawodowa jest obowiązkową szkołą publiczną w trybie niecałodziennym. Krąg osób objętych obowiązkiem uczęszczania do szkoły zawodowej określają przepisy poszczególnych krajów związkowych. Na przykład w Północnej Nadrenii-Westfalii, obowiązkowi uczęszczania do szkoły zawodowej podlegają osoby, które podejmują naukę zawodu przed ukończeniem 21 roku życia. Ten obowiązek spoczywa na nich aż do ukończenia kształcenia zawodowego. Uczennice i uczniowie podejmujący naukę zawodu po 21 roku życia mają status osób uprawnionych do uczęszczania do szkoły zawodowej. Zakład pracy prowadzący kształcenie zawodowe jest odpowiedzialny za zgłoszenie swoich uczennic i uczniów zawodu do szkoły zawodowej oraz zobowiązany do zwalniania ich na czas nauki oraz do zachęcania do uczęszczania do szkoły zawodowej.

Czasowa organizacja nauki w szkole zawodowej: Z reguły uczennice i uczniowie zawodu przebywają w szkole zawodowej średnio od jednego do dwóch dni w tygodniu. W niektórych szkołach zawodowych zajęcia są podzielone na kilkutgodniowe bloki, obejmujące całość czasu nauki w szkole zawodowej. Uczennice i uczniowie zawodu uczęszczający do szkoły zawodowej muszą odrabiać zadania domowe poza codzienną pracą w celu nauki zawodu oraz poza lekcjami w szkole.

ähnlicher Ausbildungsberufe zusammensetzen. 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.

W przypadkach, gdy do tej samej szkoły zawodowej uczęszcza dostateczna liczba uczennic i uczniów kształcących się w tym samym zawodzie, tworzone są klasy zawodowe. Jeżeli nie jest to możliwe, szkoły zawodowe tworzą klasy, do których uczęszczają uczennice i uczniowie kształcący się w podobnych zawodach. Osoby kształcące się w bardzo różnych zawodach uczęszczają do jednej klasy tylko w ostateczności. W tych przypadkach, na przykład, gdy dotyczą one kształcenia rzadkiego zawodu, tworzone są często klasy dla uczennic i uczniów z całego kraju związkowego (klasy krajowe) lub nawet z całych Niemiec (klasy ogólnokrajowe), którzy muszą udawać się na zajęcia odbywające się w blokach do innego miasta. W szkołach zawodowych w miejscowościach, w których znajduje się duże przedsiębiorstwo kształcące liczną rzeszę młodzieży, mogą być tworzone także klasy zawodowe specjalnie dla danej firmy.



Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

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 Berufsvorberei-

Działania edukacyjne w zakresie przygotowania zawodowego

Wielu osobom młodocianym nie udaje się przejść bezpośrednio ze szkoły do nauki zawodu - i to z bardzo różnych powodów - na przykład, w przypadku braku świadectwa ukończenia szkoły lub złych ocen, trudności we współpracy z innymi ludźmi, ale także braku wystarczającej ilości miejsc kształcenia zawodowego. Ci młodociani potrzebują szczególnego przygotowania oraz wsparcia, skierowanych na podjęcie przez nich kształcenia zawodowego. W tym celu niemieckie Agencje Pracy oferują działania edukacyjne w zakresie przygotowania zawodowego, które są realizowane przez placówki świadczące tego rodzaju usługi. W ramach tych działań jest przekazywana podstawowa wiedza zawodowa. Ponadto, ich uczestniczki i uczestnicy są wspierani w rozwoju osobistym, w pokonywaniu trudności życia codziennego i w nauce. Działania edukacyjne w zakresie przygotowania zawodowego stwarzają również możliwość ukończenia szkoły głównej.

Osoby młodociane, które jeszcze nie znalazły miejsca kształcenia zawodowego mogą, poza działaniami oferowanymi przez administrację pracy, korzystać ze szkolnych

tung 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.

zajęć przygotowania zawodowego. Na nich nie tylko poznają treści zawodowe, ale uzyskują także pomoc w kształtowaniu cech zachowania, które są ważne podczas kształcenia zawodowego, takich jak rzetelność i punktualność.



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.

Rożmowa oceniająca

Rożmowy oceniające prowadzą instruktorki i instruktorzy zawodu z uczennicami i uczniami zawodu po zakończeniu określonej jednostki nauczania albo po ukończeniu etapu nauki w warsztacie lub w dziale firmy.

W trakcie tych rożmów uczennice i uczniowie zawodu dowiadują się, co już dobrze potrafią oraz czego powinni się jeszcze nauczyć lub co powinni w przyszłości poprawić, przy czym instruktorki i instruktorzy zawodu szczególną uwagę przypisują motywacji uczennic i uczniów. Jej pobudzenie jest skuteczniejsze, gdy mówią nie tylko o słabych stronach, ale - przede wszystkim - podkreślają także ich mocne strony.

Ważna jest również atmosfera tych rożmów: Rożmowy oceniające należy przeprowadzać w pomieszczeniach, w których panuje spokój i cisza, a osoby uczestniczące w rożmowie mają możliwość odbycia jej siedząc przy jednym stole. Istotnym czynnikiem ułatwiającym instruktorom i instruktorkom prowadzenie rożmowy jest dobre przygotowanie. Chcąc ułatwić osobom młodocianym nawiązanie rożmowy, należy rozpocząć ją od pytań ogólnych, na przykład dotyczących zainteresowań, a nie od razu od pytań związanych z ich kształceniem. Rożmowa kończy się jej podsumowaniem. Ocena jest sporządzana pisemnie w formie notatki lub na formularzu oceny, podpisywanych przez obie osoby uczestniczące w rożmowie.



Duales System der Berufsausbildung

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).

Dualny system kształcenia zawodowego

Pod pojęciem „dualnego systemu” rozumie się specyfikę kształcenia zawodowego w Niemczech, w ramach którego zakłady pracy oraz szkoły zawodowe wspólnie kształcą młodych ludzi. Wprowadzie zakłady pracy i szkoły zawodowe są fizycznie i prawnie odrębnymi sektorami kształcenia, to w przypadku kształcenia zawodowego współpracują ze sobą.

Ogólnie zadania są podzielone pomiędzy zakład pracy i szkołę zawodową tak, że zakład pracy przekazuje wiedzę praktyczną, a szkoła zawodowa wiedzę teoretyczną. Jednak w rzeczywistości zakład pracy uczy także teorii, a na zajęciach praktycznych w szkole zawodowej uzupełniają się również wiedzę fachową, nabytą w zakładzie pracy. W związku z powyższym oraz mając na uwadze korzyści płynące dla osób młodocianych, współpraca obu instytucji jest na tyle ważna, że powinny one się uzupełniać a nie powielać.

Przykład takiej współpracy: W warsztacie samochodowym uczennice i uczniowie zawodu uczą się wymiany uszczelki podgłowicowej w samochodach marki Ford lub VW. W szkole zawodowej zdobywają teoretyczną wiedzę na temat uszczelki podgłowicowych, aby w przyszłości umieć obchodzić się też z innymi markami. Jest to o tyle ważne, że w codziennej pracy wymaga się od pracowników działania i myślenia wybiegającego poza zakres wykonywanego zawodu.

Krótko mówiąc: uczennice i uczniowie zawodu muszą umieć zastosować poznaną teorię w praktyce. Nie wystarczy zapoznać się jedynie z rysunkiem uszczelki podgłowicowej, trzeba również umieć ją zamontować. Poza tym, uczennice i uczniowie zawodu muszą potrafić stosować przyswojoną wiedzę przy wykonywaniu podobnych zadań (umiejętność transferu).



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 Auszubildenden (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 Auszubildenden 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 aner-

Predyspozycje instruktorów i instruktorów zawodu oraz przydatność edukacyjna zakładu

Warunki dotyczące przydatności edukacyjnej zakładu pracy prowadzącego kształcenie zawodowe są ustalone w Ustawie o kształceniu zawodowym, która obowiązuje w całych Niemczech.

Przepisy tej ustawy rozróżniają

- predyspozycje osobowościowe i kwalifikacje zawodowe pracodawców kształcących młodocianych (lub instruktorów i instruktorów zawodu) oraz
- przydatność edukacyjną zakładu pracy kształcącego młodocianych.

Stwierdzenie predyspozycji, kwalifikacji i przydatności leży generalnie w gestii konsultantek i konsultantów ds. kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działających z ramienia właściwych izb (patrz także: *Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemieślnicza* lub *Właściwy organ*).

Predyspozycje osobowościowe i kwalifikacje zawodowe pracodawców kształcących młodocianych oraz instruktorów i instruktorów zawodu

Kształcić mogą tylko ci, którzy posiadają predyspozycje i kwalifikacje, przy czym posiadanie predyspozycji osobowościowych jest zwykle zakładane z góry. Tylko osoby uprzednio karane za popełnienie określonych przestępstw albo w rażący sposób lub wielokrotnie naruszające przepisy niemieckiej Ustawy o kształceniu zawodowym są uznawane za niepredysponowane. Pod pojęciem kwalifikacji zawodowych rozumie się przede wszystkim predyspozycje zawodowe, ale także predyspozycje zawodowo-pedagogiczne. Osoby ubiegające się o uznanie „kwalifikacji zawodowych” muszą w szczególności spełniać następujące warunki:

kannte Schule, Hochschule etc.) entsprechender oder verwandter Fachrichtung und

- - 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 Wirtschaftsbe- reich des Handwerks siehe unter *Handwerk/Meisterprüfung*).

Besitzt die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber (die Auszubildenden) 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

- ukończone wykształcenie zawodowe (w systemie dualnym, w mistrzowskiej szkole zawodowej, uznanej przez państwo szkole w Niemczech, w szkole wyższej etc.) w danej lub pokrewnej specjalności oraz
- odpowiednie doświadczenia praktyczne w zawodzie, w którym kształcą (jako wartość orientacyjną przyjmuje się dwukrotny czas trwania kształcenia zawodowego, czyli sześć lat),
- zwykle też, świadectwo z egzaminu w myśl rozporządzenia w sprawie kwalifikacji instruktorów zawodu (patrz *Rozporządzenie w sprawie kwalifikacji instruktorów zawodu*).

Kwalifikacje zawodowe mogą być uznane również w przypadku osób nieposiadających wykształcenia zawodowego, jeśli wykażą się wystarczającą praktyką zawodową (dalsze informacje dotyczące zawodów rzemieślniczych, patrz *Rzemiosło/Egzamin mistrzowski*).

Właścicielki i właściciele zakładów pracy (pracodawcy kształcący młodocianych) nieposiadający odpowiednich kwalifikacji mogą zlecić kształcenie młodocianych pracownikom lub pracownikom predysponowanym do pełnienia funkcji instruktorki lub instruktora zawodu.

W pracy z osobami młodocianymi niezbędne jest również posiadanie wiedzy z zakresu pedagogiki pracy. Osoby z tą kwalifikacją posiadają przede wszystkim umiejętność planowania kształcenia i przekazywania wiedzy zawodowej w sposób pedagogicznie wartościowy oraz umiejętność prowadzenia całego procesu edukacji w zakładzie pracy i jego kontroli. Tę wiedzę można nabyć, biorąc udział w kursach na instruktora zawodu, oferowanych przez izby i inne podmioty efektywnie przygotowujące do pracy w charakterze instruktora zawodu (patrz także *Kurs na instruktora zawodu*).

Przydatność edukacyjna zakładu pracy

Kształcenie kompetentne i zgodne z przepisami niemieckiej Ustawy o kształceniu zawodowym, wymaga odpowiedniej placówki szkoleniowej, zapewniającej przekazywanie podczas stażu zawodowego wiedzy i umiejętności niezbędnych w kształconym zawodzie. Możliwe jest to wtedy, gdy zakład pracy dysponuje odpowiednim wyposażeniem, na przykład w sprzęt i maszyny lub w asortyment towarów niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Uczennicom i uczniom zawodu musi zostać wyznaczone ich miejsce pracy, natomiast ich liczba musi być

„angemessen“ ist, kann in jedem Einzelfall durch die zuständige Stelle (siehe dazu *Zuständige Stelle*) im Rahmen der Eignungsfeststellung festgelegt werden.

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*).

odpowiednio proporcjonalna do liczby zatrudnionych fachowców. Tę „odpowiednią” proporcjonalność może zdefiniować właściwy organ (patrz także *Właściwy organ*) w ramach ustalania przydatności edukacyjnej danego zakładu pracy.

Jeżeli w danym zakładzie pracy nie ma możliwości przekazania wszystkich treści kształcenia zawodowego, wówczas można je uzyskać poza nim, na przykład dzięki współpracy z inną firmą, w ramach tzw. kooperacyjnej sieci kształcenia zawodowego lub poprzez kształcenie ponadzakładowe (patrz także *Kształcenie kooperacyjne*).



Einstellungsverfahren

Bevor Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber bzw. Auszubildende 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 Auszubildenden den Bewerbungsunterlagen entnehmen.

Proces rekrutacji

Przed rozpoczęciem poszukiwań odpowiednich kandydatek i kandydatów do nauki zawodu, właścicielki i właściciele zakładów pracy lub pracodawcy kształcącej uczennice i uczniów zawodu powinni zastanowić się nad tym, jakie warunki powinny spełniać osoby ubiegające się o miejsce pracy w celu nauki zawodu, odpowiadając na następujące pytania:

- Jaką szkołę muszą mieć ukończoną?
- Z jakich przedmiotów powinny mieć dobre oceny?
- Jakie cechy osobiste są istotne dla pracy w zakładzie, na przykład zręczność czy komunikatywność?

Uczennice i uczniowie zawodu mogą być poszukiwani za pośrednictwem Agencji Pracy lub przez ogłoszenie. W obu przypadkach pracodawca jest zobowiązany do jasnego sformułowania wymagań, które kandydatki i kandydaci muszą spełniać, chcąc kształcić się w danym zawodzie.

Pierwszych istotnych informacji dostarczają pracodawcom podania o pracę w celu nauki zawodu. Zawierają one list motywacyjny, curriculum vitae, świadectwo ukończenia szkoły, ewentualnie także inne świadectwa i zaświadczenia osoby ubiegającej się o pracę w celu nauki

Diese bestehen aus dem Anschreiben, dem Lebenslauf 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 Auszubildende 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.

zawodu. Poza tym, gdy zgłosi się duża liczba kandydatek i kandydatów, pracodawcy mogą dokonać wstępnej selekcji na podstawie pisemnych podań. Następnie przeprowadzają rozmowy kwalifikacyjne. W niektórych firmach przed rozmową przeprowadzane są testy kwalifikacyjne, mające na celu sprawdzenie określonych umiejętności kandydatek i kandydatów.

W rozmowie kwalifikacyjnej uczestniczą zwykle kandydatka lub kandydat do pracy w celach nauki oraz instruktorka lub instruktor zawodu, a w większych firmach kierowniczką lub kierownik kadr oraz kierowniczką lub kierownik kształcenia. Również do tej rozmowy należy się przygotować. Pracodawca powinien zastanowić się nad zestawem pytań, które skłonią osobę młodocianą do opowiedzenia o sobie.

Mogą to być następujące pytania:

- Dlaczego sądzi Pan (Pani), że jest to zawód właściwy dla Pani (Pana)?
- Co skłoniło Panią (Pana) do ubiegania się o pracę w celu nauki w naszej firmie?
- Jak wyobraża sobie Pani (Pan) swoją zawodową przyszłość, np. za pięć lat?

Również kandydatkom i kandydatom należy umożliwić zadawanie pytań. Końcowa ocena przeprowadzonych rozmów dokonywana z koleżankami i kolegami, pozwoli wyrobić sobie zdanie na temat osób młodocianych oraz podjąć wspólną decyzję.



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.

Kompetenzen des Handelns

Pod pojęciem kompetencji działania rozumie się umiejętność samodzielnego działania i podejmowania decyzji. Uczennice i uczniowie zawodu uczą się tego podczas kształcenia zawodowego wówczas, gdy otrzymują nowe zadania i rozwiązują je z pełną odpowiedzialnością. Kompetencje działania odnoszą się również do umiejętności pracy w grupie.

Mówiąc o kompetencjach działania ma się na myśli również zdolności zawodowe. Po kształceniu zawodowym uczennice i uczniowie zawodu powinni posiadać kompetencje działania, które obejmują kompetencje zawodowe, metodyczne i społeczne. Instruktorzy i instruktorki zawodu w zakładzie pracy oraz nauczycielki i nauczyciele w szkołach zawodowych powinni natomiast ich uczyć i je rozwijać:

- **Kompetencje zawodowe:** Uczennice i uczniowie zawodu uczą się rozwiązywania zadań zawodowych oraz rozumienia zależności w procesach pracy. Innymi słowy, podczas kształcenia muszą zrozumieć i potrafić zastosować przekazywaną im teorię, a nie tylko przyswajając ją pamięciowo.
- **Kompetencje metodyczne:** Uczennice i uczniowie zawodu uczą się w ramach struktury zakładu oraz wyznaczonych procesów pracy samodzielnego planowania, wykonywania i kontrolowania.
- **Kompetencje społeczne:** Uczennice i uczniowie zawodu uczą się odpowiedniego postępowania z koleżankami i kolegami, przełożonymi oraz klientami.



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. Ausnahmegewilligung 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

Rzemiesło/ Egzamin mistrzowski

Firmy zamierzające kształcić w zawodzie rzemieślniczym muszą mieć na uwadze to, że niemiecka Ustawa o rzemiesło - stanowiąca ustawową podstawę działalności rzemieślniczej - zawiera odrębne regulacje w zakresie dostępu do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej oraz uprawnień do prowadzenia kształcenia zawodowego. Dotyczą one w pierwszej kolejności 41 zawodów wymienionych w załączniku A do Ustawy o rzemiesło (zawody wymagające zezwolenia).

Do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej w tych zawodach wymagane jest posiadanie dyplomu mistrzowskiego lub równoważnej kwalifikacji. Do prowadzenia kształcenia w tych zawodach natomiast, dopuszczone są tylko osoby z tytułem mistrzowskim, ponieważ kształcenie mistrzowskie obejmuje także przygotowanie do wykonywania czynności instruktorki i instruktora zawodu.

W określonych przypadkach możliwe jest prowadzenie kształcenia zawodowego również bez dyplomu mistrzowskiego: Przedsiębiorcy mogą na przykład zlecić kształcenie pracownikom lub pracownikom posiadającym predyspozycje osobowościowe i kwalifikacje zawodowe do pełnienia funkcji instruktorki lub instruktora zawodu (patrz także *Predyspozycje instruktorek i instruktorów zawodu oraz przydatność edukacyjna zakładu pracy*). Kto został wpisany do rejestru rzemieślników na podstawie kwalifikacji równoważnej albo posiada uprawnienia do wykonywania zawodu rzemieślnika lub specjalne zezwolenie na to, może prowadzić kształcenie, jeśli wykaże, że zdał egzamin kwalifikacyjny na instruktora zawodu.

Poza tymi 41 zawodami rzemieślniczymi wymagającymi zezwolenia, istnieją 53 zawody zwolnione od obowiązku posiadania dyplomu mistrzowskiego. Są one wymienione w załączniku B1 do Ustawy o rzemiesło. W tych zawodach jest możliwe dobrowolne składanie egzaminu mistrzowskiego, który jednak od czasu nowelizacji niemieckiej Ustawy o rzemiesło w roku 2003 już nie obowią-

Voraussetzungen wie in sonstigen Gewerbebetrieben ausgebildet werden. 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.

zufe. Kształcenie zawodowe w zakładach rzemieślniczych, których właścicielki i właściele są zwolnieni od obowiązku posiadania dyplomu mistrzowskiego, jest możliwe na tych samych zasadach jak ma to miejsce w przypadku pozostałych zakładów rzemieślniczych. W tych przypadkach, kryteria dotyczące kwalifikacji zawodowych instruktoerek lub instruktorów zawodu wyznaczają Izby Rzemieślnicze (patrz także *Predyspozycje instruktoerek i instruktorów zawodu oraz przydatność edukacyjna zakładu pracy*).

Natomiast w przypadku 57 tzw. zawodów „rzemieślniczopodobnych”, wymienionych w załączniku B2 do Ustawy o rzemiośle, kształcenie uznane przez państwo jest oferowane tylko w nielicznych z nich. Dotyczy to na przykład takich zawodów jak: krawcowa i krawiec wykonujący przeróbki, posadzkarka i posadzkarz oraz wytwórczyni i wytwórca lodów spożywczych. Są to zawody, w których do ich samodzielnego wykonywania nie jest wymagane składanie egzaminu mistrzowskiego, co więcej, z reguły nie ma nawet takiej możliwości. Uprawnienie do kształcenia w tych zawodach przysługuje zasadniczo na tych samych zasadach jak w zawodach rzemieślniczych niewymagających specjalnego zezwolenia, to znaczy w przypadku wykazania kwalifikacji na poziomie czeladnika. Zakładom zamierzającym kształcić w tych zawodach zaleca się zasięgnąć porady konsultantki lub konsultanta ds. kształcenia zawodowego w zakładach pracy, działających z ramienia Izby Rzemieślniczych.

Egzamin mistrzowski to najważniejszy krok podejmowany w ramach doskonalenia zawodowego we wszystkich zawodach rzemieślniczych, wymienionych w załącznikach A i B1 do Ustawy o rzemiośle. Dopuszczenie do egzaminu mistrzowskiego uzyskują ci, którzy zdali egzamin czeladniczy w danym lub w pokrewnym zawodzie rzemieślniczym, a także osoby, które ukończyły kształcenie zawodowe w jednym z uznanych zawodów i posiadają w nim odpowiedni kilkuletni staż pracy (nie dłuższy niż trzy lata). O dopuszczeniu do egzaminu mistrzowskiego z uwzględnieniem wykształcenia zdobytego zagranicą lub stażu pracy zagranicą albo innych kwalifikacji zawodowych (przykładowo: dyplomu ukończenia wyższej szkoły zawodowej) decydują Izby Rzemieślnicze na wniosek zainteresowanej osoby, w każdym konkretnym przypadku indywidualnie oraz z uwzględnieniem całokształtu sytuacji.

Szkolenia w mistrzowskich szkołach zawodowych obejmują kursy na instruktora zawodu, podczas których przekazywana jest wiedza niezbędna do prowadzenia kształcenia zawodowego. Mistrzowskie szkoły zawodowe to albo szkoły wieczorowe w trybie zaocznym, albo szkoły dzienne w trybie całodziennym. Za naukę w mistrzowskich szkołach zawodowych jest pobierane czesne. Przyszli

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

mistrzowie mogą ubiegać się o dofinansowanie swojego kształcenia, składając wniosek o stypendium przyznawane na podstawie przepisów federalnej Ustawy o wspieraniu kształcenia.

Informacji na temat kształcenia zawodowego w zawodach rzemieślniczych oraz egzaminu mistrzowskiego udzielają Izby Rzemieślnicze.



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

Izba Rzemieślnicza

Izby Rzemieślnicze zrzeszają zakłady rzemieślnicze danego regionu. W Niemczech działa 55 Izb Rzemieślniczych, będących korporacjami publiczno-prawnymi. Izby Rzemieślnicze prowadzą rejestr rzemieślników, który obejmuje wszystkie zrzeszone zakłady rzemieślnicze. Jako instytucje samorządu gospodarczego reprezentują one interesy rzemiosła wobec polityki i administracji. Swoim 966.600 członkom na terenie całych Niemiec oferują szeroki wachlarz usług, od porad natury technicznej, ekonomicznej i prawnej, aż po porady w zakresie kształcenia zawodowego. Izby Rzemieślnicze sprawują nadzór prawny nad cechami rzemieślniczymi, zrzeszającymi na zasadzie dobrowolności zakłady rzemieślnicze w danym regionie. Cechy rzemieślnicze działające w powiatach grodzkich lub ziemskich są zrzeszone w Powiatowych Stowarzyszeniach Rzemieślników.

Na szczeblu federalnym Izby Rzemieślnicze są członkami Centralnego Związku Rzemiosła Niemieckiego z siedzibą w Berlinie, do którego poza regionalnymi Izbami Rzemieślniczymi należą także 42 centralne stowarzyszenia rzemiosła oraz podmioty gospodarcze i inne jednostki branży rzemieślniczej w Niemczech.

Do zadań publicznych, czyli tych, które zostały przekazane przez państwo, zalicza się wspieranie, regulowanie oraz nadzór kształcenia zawodowego. Izby Rzemieślnicze sprawują patronat nad kształceniem zawodowym w zakładach pracy w 122 zawodach. Przedsiębiorcy zamierzający prowadzić kształcenie zawodowe nawiązują kontakt z

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.

konsultantkami i konsultantami ds. kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, działającymi z ramienia Izby Rzemieślniczej, którzy następnie przybywają do zakładu i udzielają pomocy we wszystkich kwestiach związanych z kształceniem zawodowym (patrz także *Właściwy organ*). Wspieraniem kształcenia zawodowego w zawodach rzemieślniczych zajmują się także cechy rzemieślnicze.



Industrie- und Handelskammer (IHK)

Izba Przemysłowo-Handlowa

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).

Izby Przemysłowo-Handlowe reprezentują na szczeblu regionalnym interesy zrzeszonych w nich przedsiębiorstw wobec samorządów terytorialnych, krajów związkowych i innych regionalnych instytucji państwowych. Występują one w roli korporacji publiczno-prawnych. Izby Przemysłowo-Handlowe mają 3,6 milionów członków zrzeszonych na mocy prawa.

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.

Niemieckie Izby Przemysłowo-Handlowe są zorganizowane regionalnie; w całym kraju działa ogółem 80 izb. Ich organizacją parasolową jest Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa z siedzibą w Berlinie.

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

Izby Przemysłowo-Handlowe oferują przedsiębiorcom szeroko zakrojone usługi doradczo-informacyjne, na przykład w zakresie rozpoczynania działalności gospodarczej, prowadzenia handlu z zagranicą, czy też prawa podatkowego. Ponadto istnieje możliwość zamawiania w nich szeregu publikacji i materiałów informacyjnych.

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

Do zadań publicznych, czyli tych, które zostały przekazane przez państwo, zalicza się wspieranie, regulowanie oraz nadzór kształcenia zawodowego. Izby Przemysłowo-Handlowe sprawują patronat nad kształceniem zawodowym w zakładach pracy w około 270 zawodach. Przedsiębiorcy zamierzający prowadzić kształcenie zawodowe nawiązują kontakt z konsultantkami i konsultantami ds. kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, działającymi z

helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*).

ramienia Izby Przemysłowo-Handlowej, którzy następnie przybywają do zakładu i udzielają pomocy we wszystkich kwestiach związanych z kształceniem zawodowym (patrz także *Właściwy organ*).



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

Osoby młodociane

Osoby młodociane poniżej 18 roku życia mogą się kształcić w zakładach pracy tylko w zawodach uznanych na podstawie federalnej Ustawy o kształceniu zawodowym i niemieckiej Ustawy o rzemiośle. Podczas kształcenia zakłady pracy muszą przestrzegać przepisów niemieckiej Ustawy o ochronie pracy nieletnich, która określa między innymi maksymalny czas pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy i zawiera odrębne przepisy dotyczące ochrony nieletnich.

W trakcie kształcenia poza przekazywaniem wiedzy należy młodym ludziom zapewnić także dodatkową opiekę. Zadaniem instruktorek i instruktorów zawodu jest nie tylko wspieranie postępów w nauce zawodu, ale także rozwoju osobowego uczennic i uczniów zawodu, wobec których mają także obowiązki wychowawcze.

Częstym terminem, pojawiającym się w związku z młodocianymi, jest zwrot „szczególna grupa osób”, pod którym rozumie się młodzież, wymagającą szczególnej pomocy i wsparcia - mogą to być młodzi ludzie, mający problemy z nauką, lub młodociani niepełnosprawni. Uzyskują oni dodatkową pomoc w ramach wsparcia szkoleniowego lub są kształceni w ponadzakładowych ośrodkach szkoleniowych. W tych przypadkach obowiązek wychowawczy instruktorek i instruktorów zawodu jest szczególnie istotny, gdyż dla tych młodych ludzi integracja w zakładzie pracy ma decydujące znaczenie, bo jeśli traktuje się ich jak outsiderów, wówczas ich problemy narastają.

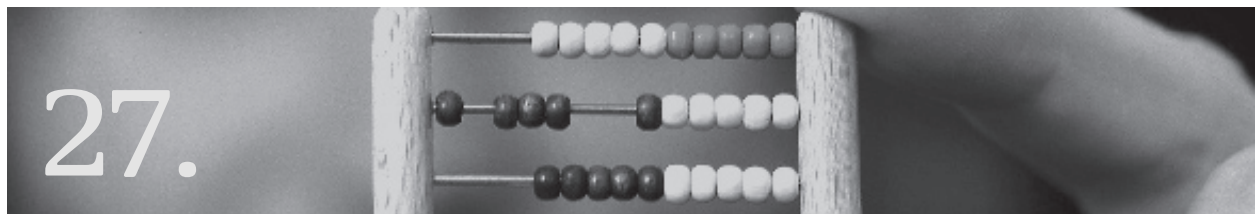
Poza tym istnieją także odrębne regulacje dla zakładów kształcących młodocianych niepełnosprawnych

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.

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.

umswolo lub fizycznie. Informacji na ten temat udzielają Agencje Pracy a także Izby Przemysłowo-Handlowe i Izby Rzemieślnicze. Zakłady pracy gotowe przyjąć młodocianych niepełnosprawnych mogą korzystać ze środków finansowych z licznych programów rządowych; informacji na ten temat udzielają lokalne Agencje Pracy.

Jeśli w zakładzie pracy przynajmniej pięć osób poniżej 18 roku życia pracuje lub poniżej 25 roku życia kształci się i działa w nim rada pracowników, wówczas ci młodzi ludzie mogą także założyć przedstawicielstwo młodzieży i uczniów zawodu, które będzie reprezentowało ich interesy.



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

Koszty i korzyści kształcenia w zakładach pracy

Kształcenie w systemie dualnym jest korzystnym instrumentem zabezpieczającym rozwój młodej kadry pracowników. Zasadniczo przyjmuje się tutaj prostą zasadę: Im bardziej kształcenie zawodowe nastawione jest na praktykę zawodową i aktywny udział każdego uczestnika, tym większe są korzyści dla zakładu i uczniów zawodu.

Już samo porównanie kosztów i korzyści pokazuje, że kształcenie zawodowe w zakładach pracy jest zyskowną inwestycją w przyszłość: Według reprezentatywnego badania Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego z 2007 roku całkowity koszt kształcenia brutto jednej osoby wyniósł przeciętnie 16.149 euro rocznie w Niemczech Zachodnich (12.133 euro w Niemczech Wschodnich). Podane powyżej koszty zawierają wynagrodzenie uczeni lub ucznia zawodu, świadczenia społeczne, zarówno ustawowe jak i dobrowolnie wypłacane przez zakłady pracy oraz świadczenia wynikające z układów zbiorowych, a także koszty instruktorów i instruktorów, koszty wyposażenia miejsca pracy oraz opłaty egzaminacyjne. Największy udział w nich mają koszty osobowe uczni i uczniów zawodu, wypłacane im w formie miesięcznego wynagrodzenia, które w Niemczech Zachodnich wyno-

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.

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 eignen 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

szą 10.001 euro (w Niemczech Wschodnich 7.620 euro). Zależnie od zawodu wynagrodzenie uczniów zawodu jest różne i bardzo często ustalone w układach zbiorowych. W roku 2008 przeciętne miesięczne wynagrodzenie - we wszystkich zawodach - wynosiło w Niemczech Zachodnich 657 euro, a w Niemczech Wschodnich 567 euro.

Koszty kształcenia zawodowego netto są stanowczo niższe i wynoszą 3.880 euro (2.557 euro w Niemczech Wschodnich). Rozbieżność ta wynika z włączania uczennic i uczniów zawodu w procesy produkcyjne zakładów pracy, którzy już podczas kształcenia generują roczne zyski rzędu średnio 12.269 euro w Niemczech Zachodnich (9.576 euro w Niemczech Wschodnich). W przypadku mniejszych zakładów, korzyści ekonomiczne, wynikające z kształcenia młodocianych, są odczuwalne jeszcze szybciej, gdyż od pierwszego dnia są oni aktywniej włączani do pracy zakładu. W tych przypadkach kształcenie zawodowe w zakładzie pracy przynosi zyski już nawet po krótkim czasie.

Zakłady pracy prowadzące kształcenie zawodowe mogą liczyć także na inne korzyści ekonomiczne. W pierwszej kolejności są to koszty, których unikają dzięki kształceniu młodocianych we własnym zakładzie. Do nich zaliczane są koszty związane z rekrutacją, wdrażaniem do pracy i kształceniem fachowców spoza zakładu. Według Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego koszt zatrudnienia jednego fachowca wynosi średnio 4.214 euro i uwzględnia koszty ogłoszeń prasowych, rozmów kwalifikacyjnych, wdrożenia do pracy, doskonalenia zawodowego itd. Zyski z kształcenia zawodowego we własnym zakładzie czerpią przede wszystkim mniejsze przedsiębiorstwa; podczas, gdy duże firmy mogą sobie pozwolić na wyższe koszty wynikające z błędnych decyzji i fluktuacji ich pracowników, mniejsze są bardzo uzależnione od starannie dobranej personelu. Jeśli ich wybór jest odpowiedni, wówczas uczennice i uczniowie zawodu często silnie przywiązują się do swojego miejsca nauki, a później wyrastają z nich pracownice i pracownicy o silnej identyfikacji z zakładem. Kilkuletni czas nauki zawodu umożliwia przedsiębiorcy dokładną ocenę umiejętności i mocnych stron swoich pracowników oraz uwzględnienie ich w długoterminowych planach zatrudnienia.

Do tego dochodzą także korzyści pośrednie, których nie sposób oszacować pod względem finansowym. Kształcenie zawodowe może być dostosowywane do potrzeb danego zakładu pracy, wtedy wiedza i know-how pozostają w nim. Poza tym, firmy prowadzące kształcenie zawodowe cieszą się wysokim uznaniem klientów, dostawców, banków oraz opinii publicznej. Są nie tylko

und in der Öffentlichkeit. Sie sind auch als Arbeitgeber jenseits der Ausbildung attraktiv.

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

interessującą placówką szkoleniową, ale także atrakcyjnym pracodawcą.

Na zakończenie należy także wspomnieć o korzyściach ogólnogospodarczych. Tylko wspólne zaangażowanie wszystkich zakładów pracy, zdolnych do kształcenia młodocianych, gwarantuje dostateczną rzeszę wykwalifikowanych fachowców. Wycofywanie się z procesu edukacyjnego coraz większej liczby przedsiębiorstw powoduje wzrost zapotrzebowania na fachowców, podczas gdy ich liczba na rynku pracy maleje. Konsekwencją niedostatecznej liczby fachowców jest wzrost kosztów osobowych, odczuwalny przez wszystkich przedsiębiorców zatrudniających nowe pracownice i nowych pracowników.



Kündigung

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.

Wypowiedzenie

Zasadniczo obowiązuje: W okresie próbnym zarówno zakład pracy jak i uczennica lub uczeń zawodu może w każdej chwili rozwiązać umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie podając jego przyczyny.

W przypadku, gdy przedsiębiorca zamierza rozwiązać umowę po okresie próbnym, muszą zaistnieć poważne przyczyny. Zalicza się do nich na przykład notoryczną absencję w miejscu pracy lub w szkole zawodowej albo czyn niedozwolony, popełniony przez uczennicę lub ucznia zawodu w czasie trwania kształcenia zawodowego. Uczennice i uczniowie zawodu mają także możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w celu nauki zawodu po upływie okresu próbnego. Przyczyną wypowiedzenia w trybie natychmiastowym może być niedostateczny poziom nauczania lub poważne naruszenie przepisów niemieckiej Ustawy o ochronie pracy młodzieży przez zakład pracy. Jeśli chcą całkowicie zrezygnować z kształcenia zawodowego lub zmienić jego kierunek, mogą wypowiedzieć umowę pisemnie, zachowując czterotygodniowy okres wypowiedzenia.

In beiden Fällen, also wenn der Betrieb gravierende Pflichten versäumt oder eine Jugendliche oder 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 Handwerksinnungen) eingeschaltet – denn möglicherweise kann man einen Streit auch außergerichtlich beenden. Schließlich gibt es auch die Möglichkeit, einen beiderseitigen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

W obu przypadkach, to znaczy, jeśli zakład pracy nie dopełnił istotnych obowiązków lub jeśli osoba młodociana naruszyła swoje obowiązki, strona umowy może rozwiązać umowę o pracę w celu nauki lub upomnieć się na drodze sądowej o swoje prawa. Z reguły jednak tego rodzaju sprawy są w pierwszej kolejności zgłaszane do placówki mediacyjnej właściwego organu (głównie Izby Przemysłowo-Handlowej lub Cechu Rzemiosł), choćby z uwagi na możliwość pozasądowego rozstrzygnięcia sporu. Ostatecznie można również zawrzeć dwustronną umowę rozwiązującą.



Lernen

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

Nauka

W przeszłości uczennice i uczniowie zawodu kończyli kształcenie z chwilą zaliczenia egzaminu końcowego. Innymi słowy: na tym kończyła się ich nauka. Dzisiaj każdy pracobiorca musi nieustannie stawiać czoła nowościom technicznym oraz gwałtownym zmianom gospodarczym i społecznym, a w związku z tym, jest zmuszony do ciągłego pogłębiania swej wiedzy i umiejętności, i to właśnie mamy na myśli, mówiąc o kształceniu ustawicznym. Zdobywanie i aktualizowanie wiedzy fachowej jest ważne zarówno w trakcie kształcenia, jak i w późniejszym życiu zawodowym. Równie istotne są: nauka samodzielności, umiejętności komunikowania się oraz rozwiązywania problemów, a także poznawanie efektywnych technik samodzielnego uczenia się. Dlatego w trakcie kształcenia zawodowego przywiązuje się ogromną wagę do nauczania sposobów uczenia się.

Podczas kształcenia zawodowego młodzi ludzie mogą nabywać wiedzę i umiejętności oraz uczyć się poprawnego zachowania:

- Powinni nabywać **wiedzę**, zrozumieć ją i móc ją przekazać. Na przykład, po zapoznaniu ich z przepi-

Unfallvorschriften erläutern können, nachdem man sie ihm erklärt hat. Das wird als **kognitiver Lernbereich** bezeichnet.

- - **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

sami BHP, sollten sie auch erklären können. Tę część wiedzy zalicza się do **dziedziny kognitywnej**.

- Powinni także nabywać takie **umiejętności**, jak na przykład obsługa klawiatury komputera czy maszyny. W przypadku umiejętności związanych z użyciem rąk mówimy o **dziedzinie psychoruchowej**.
- Powinni również ćwiczyć sposoby zachowania się, tzn. jak dobrze współpracować z innymi, czy też jak uprzejmie odpowiadać na pytania klientów. W tym przypadku mówimy o **dziedzinie afektywnej**.

Podczas kształcenia zawodowego wiedza, umiejętności oraz sposoby zachowania są przekazywane za pomocą znanych metod szkolenia, którymi są:

- **Metoda czterech kroków**, składająca się z następujących etapów:
 1. przygotowanie uczennicy lub ucznia zawodu,
 2. demonstrowanie zadania przez instruktorkę lub instruktora zawodu wraz z objaśnieniami,
 3. naśladowanie i wyjaśnianie przez uczennicę lub ucznia zawodu,
 4. samodzielne ćwiczenie uczennicy lub ucznia zawodu (wraz z końcowym podsumowaniem instruktorki lub instruktora zawodu).
- **Rozmowy instruktorskie** są prowadzone w każdym zakresie nauczania zawodu. Instruktorka lub instruktor zawodu rozpoczyna rozmowę, objaśniając temat, który jej (jego) zdaniem jest ważny w procesie kształcenia. Następnie uczennica lub uczeń zawodu może zadawać pytania dotyczące kwestii jeszcze nie do końca dla niej (niego) zrozumiałych. Na zakończenie poznany materiał zostaje podsumowany przez instruktorkę lub instruktora oraz uzupełniany przez uczennicę i uczniów zawodu.
- W **pracy projektowej** uczennice i uczniowie zawodu muszą samodzielnie wykonywać kompleksowe zadania, na przykład wykonać kowadło lub sporządzić plik dla klienta, przy czym instruktorki i instruktorzy zawodu tylko je zadają, a uczennice i uczniowie sami decydują o tym, jak je rozwiązać. Często prace projektowe są prowadzone w grupach.
- **Metoda przewodniego tekstu**: Użycie tej metody pozwala uczennicom i uczniom rozwiązywać zadania za pomocą informacji, czyli tzw. tekstu przewodniego. Metoda przewodniego tekstu oparta jest na zachęcaniu

Arbeitsaufgabe zu lösen. Das Konzept des 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.

uczennicy lub uczniu do samodzielnego uczenia się za pomocą tzw. pytań przewodnich Obejmuje ona sześć kroków: informowanie – planowanie – decydowanie – wdrażanie – kontrolowanie – ocenianie. Metoda dobrze nadaje się do prac w grupach.

Instruktorzy i instruktorki zawodu mogą pogłębiać swoją wiedzę z zakresu uczenia się i jego metod na kursach na instruktora zawodu, oferowanych przez Izby Przemysłowo-Handlowe, Izby Rzemieślnicze i inne podmioty edukacyjne.



Lernorte

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

Miejsca nauki

Uczennice i uczniowie zawodu poznają w trakcie kształcenia zawodowego różne miejsca nauki, zarówno w zakładach pracy jak i w szkołach zawodowych, w których uczą się rozwiązywania zadań lub są nauczani.

Najważniejszym miejscem nauki jest miejsce pracy w zakładzie, ponieważ tu młodzież ucząca się zawodu styka się z zakładową rzeczywistością, nawet, jeśli nie wszystkie etapy nauczania są w miejscu pracy wskazane. Na przykład rozmów z klientami, trudnych obliczeń czy montażu powinni uczyć się bez zakłóceń i bez presji realnej sytuacji. Najlepiej do tego celu nadają się specjalne pomieszczenia i kąciki nauki w pobliżu miejsca pracy, w których uczennice i uczniowie mogą w spokoju ćwiczyć dane sytuacje, nie zakłócając bieżącego procesu pracy. Istotnym czynnikiem motywującym uczennice i uczniów zawodu jest wykonywanie pracy nie tyle w celach ćwiczeniowych, co w celu wykorzystania jej wyników na rzecz zakładu pracy.

Większe firmy posiadają często własne warsztaty szkoleniowe. Są w nich także pracownie biurowe lub sale lekcyjne, wyposażone w komputery, tablice de-

Computer, Flipcharts und anderen Medien ausgestattet 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.

monstracyjne i inne środki przekazu wiedzy. Niektóre firmy utrzymują „zakłady ćwiczeniowe”, czyli małe firmy wchodzące w skład przedsiębiorstwa prowadzącego kształcenie zawodowe. Tu uczennice i uczniowie zawodu oferują produkty i usługi albo swojemu zakładowi, albo też innym firmom.

Innym miejscem nauki w ramach kształcenia zawodowego może być również ponadzakładowy ośrodek szkoleniowy, pomieszczenia, w których odbywa się wsparcie szkoleniowe, lub inny zakład pracy, jeśli kształcenie młodocianych odbywa się we współpracy z innymi firmami.



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.

Wstępna praktyka w zakładzie pracy

Praktyki wstępne są sprawdzonym narzędziem wyboru odpowiednich kandydatek i kandydatów do kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, dzięki którym mogą oni lepiej sformułować swoje oczekiwania, umiejętności i zainteresowania. Poza tym, mają możliwość zapoznania się z realiami wybranego przez siebie zawodu, co z kolei zmniejsza prawdopodobieństwo przerwania nauki zawodu.

Praktyka wstępna trwa z reguły dwa do czterech tygodni. Zawarcie umowy o praktykę nie jest ustawowo wymagane, jednak z punktu widzenia osób młodocianych sporządzenie zaświadczenia o zaliczeniu praktyki jest jak najbardziej wskazane. Forma i treść zaświadczenia o zaliczeniu praktyki nie podlegają żadnym przepisom (ich wzory można otrzymać w izbach). W przypadku osób poniżej 18 roku życia należy przestrzegać przepisów niemieckiej Ustawy o ochronie pracy młodzieży dotyczących wieku, dopuszczalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, przerw na odpoczynek, dni wolnych itd. Praktyki wstępne są oferowane w wielu różnych formach. Najczę-

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 ist. 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.

šciej stosowaną spořród nich jest praktyka uczniowska. Poza tym, zakłady pracy mogą oferować także praktyki wakacyjne. Obie formy praktyk powinny być zorganizowane tak, aby były pomocne w orientacji zawodowej uczestniczącej w nich młodzieży. Uczennicom i uczniom należy stworzyć warunki do bezpośredniego i możliwie szerokiego zapoznania się ze światem zawodowym i światem pracy.

Udział w praktykach uczniowskich jest obowiązkowy dla młodzieży uczęszczającej do klas 9, 10 lub 11 szkół ogólnokształcących. Pod względem ubezpieczeniowym praktyki są zaliczane do zajęć szkolnych, dlatego opłacanie składek na ubezpieczenie zdrowotne, na wypadek bezrobocia, emerytalne i opiekuńcze nie jest wymagane. Ubezpieczenie OC zapewniają podmioty szkolne. Ponadto, praktyki uczniowskie podlegają ustawowemu ubezpieczeniu od następstw nieszczęśliwych wypadków. Wynagrodzenie za praktykę nie jest przewidziane. Informacji na ten temat udzielają szkoły.

Z kolei udział w praktykach wakacyjnych, odbywających się w czasie wolnym od nauki, jest dobrowolny. Osoby w nich uczestniczące muszą mieć ukończony co najmniej 15 rok życia. Zależnie od uzgodnień, praktyka wakacyjna trwa kilka dni lub tygodni; w przypadku osób poniżej 18 roku życia jest jednak ograniczona do czterech tygodni w roku łącznie. Praktyki wakacyjne, za które nie jest wypłacane wynagrodzenie lub jeśli osoba uczestnicząca w praktyce nie ukończyła 18 roku życia, nie podlegają opłacie składek na ubezpieczenia społeczne. W razie wątpliwości dotyczących ubezpieczenia społecznego zaleca się skorzystanie z porady właściwej kasy chorych.

Poszukujący odpowiednich praktykantek i praktykantów mogą kierować się bezpośrednio do szkół, do właściwych izb lub do Agencji Pracy.



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. Auszubildende 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

Egzamin

W trakcie kształcenia zawodowego w zakładzie pracy, jego uczestniczki i uczestnicy muszą przystępować do **egzaminu pośredniego**, o ile jest on przewidziany w regulaminie kształcenia zawodowego. Egzamin pośredni jest zdawany na zaproszenie właściwego organu (izba) w jego siedzibie. Zakładom pracy i szkołom zawodowym daje on możliwość zapoznania się ze stanem wiedzy uczennic i uczniów zawodu. Wynik egzaminu pośredniego powinien być uwzględniany podczas dalszego kształcenia.

Kształcenie zawodowe kończy się **egzaminem końcowym**, zdawanym również w siedzibie właściwego organu. Do egzaminu końcowego mogą podchodzić osoby, które

- przeszły pełne kształcenie zawodowe,
- brały udział w egzaminie pośrednim oraz
- na bieżąco prowadziły dziennik nauki zawodu.

Zakład prowadzący kształcenie zawodowe otrzymuje automatycznie od właściwego organu formularz zgłoszeniowy na egzamin. Instruktorzy i instruktorzy oraz uczennice i uczniowie muszą go tylko podpisać i odesłać.

Egzamin końcowy obejmuje z reguły część pisemną, praktyczną i/lub ustną. Powinien on stwierdzić, czy osoba egzaminowana posiada wymaganą wiedzę i umiejętności i czy opanowała program nauczania szkoły zawodowej, na tyle, by móc wykonywać wyuczony zawód. Po zdaniu egzaminu otrzymuje ona świadectwo ukończenia kształcenia (w zawodach rzemieślniczych: „świadectwo czeladnicze”), wystawiane przez izbę. Osoby, które nie zdały egzaminu końcowego, mogą go powtarzać dwa razy. W takich przypadkach, kształcenie zostaje na wniosek uczennicy lub ucznia zawodu przedłużone i trwa do następnego terminu egzaminu, jednak nie dłużej niż o rok.

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*).

Uczenice i uczniowie zawodu wykazujący się w trakcie kształcenia bardzo dobrymi wynikami w nauce mogą wcześniej podchodzić do egzaminu końcowego. Odpowiedni wniosek należy złożyć we właściwym organie (patrz także *Czas trwania kształcenia*).



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.

Kształcenie ponadzakładowe

Małe firmy rzemieślnicze, szczególnie, jeśli chodzi o zawody techniczne, często nie posiadają kompletnego sprzętu i maszyn, niezbędnych do pełnego wyuczenia się zawodu. Mimo to, uczenice i uczniowie zawodu powinni jednak poznać wszystkie obszary zawodu. Dlatego właśnie w rzemiośle korzysta się często z kształcenia w ponadzakładowych ośrodkach szkoleniowych.

Ponadzakładowe warsztaty szkoleniowe oferują uczennicom i uczniom zawodu wyposażenie, którego brak w zakładzie, w którym się kształcą. Poza tym, dają im możliwość zaznajomienia się z najnowszymi osiągnięciami technicznymi w ich zawodzie. Kształcenie ponadzakładowe - jako tzw. „trzecie środowisko nauczania” - spełnia także funkcję pedagogiczną, polegającą na systematycznym rozwoju kompetencji praktycznych i teoretycznych. Czas trwania kształcenia ponadzakładowego zależy od tego, czego uczenice i uczniowie zawodu nie mogą nauczyć się w zakładzie ich kształcącym. Koszty kształcenia ponadzakładowego pokrywają zakłady pracy, izby i cechy oraz państwo.



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 Auszubildende, schließt den Ausbildungsvertrag ab und vermittelt selbst Ausbildungsinhalte. Der Leitbetrieb übernimmt dann für mehrere Unternehmen die Auszubildenden für einen festgelegten Zeitraum.

Kształcenie kooperacyjne

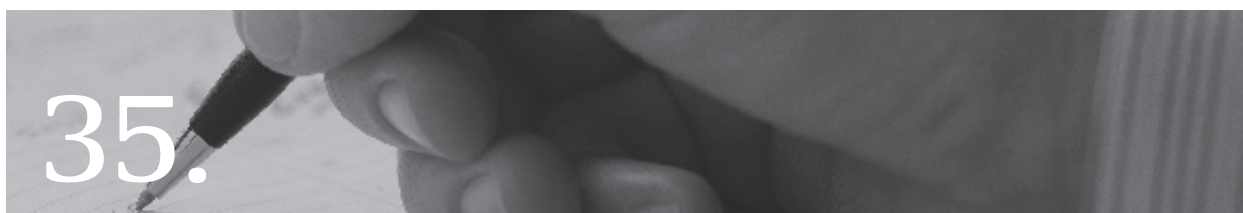
O kształceniu kooperacyjnym mówimy, gdy zakład pracy prowadzi kształcenie zawodowe we współpracy z inną firmą lub z podmiotem edukacyjnym. Z tej formy korzystają głównie te zakłady, które nie mogą zrealizować całego programu nauczania przewidzianego w regulaminie kształcenia zawodowego.

Pełne kształcenie zawodowe można zapewnić, stosując następujące modele:

- Najczęściej, kształcenie zawodowe odbywa się w tzw. głównym zakładzie szkoleniowym, a program nauczania, który nie może zostać w nim zrealizowany, realizowany jest w innym zakładzie. Na przykład: zakłady restauracyjne mogą kształcić kucharki i kucharzy, którzy „gastronomię na większe uroczystości” poznają w restauracji hotelowej. W takim przypadku, zakład restauracyjny zawiera z uczennicą lub uczniem zawodu umowę o pracę w celu nauki, załączając do niej pisemne porozumienie zawarte z hotelem.
- Sprawdzonym modelem są modele kooperacyjne, polegające na współpracy kilku zakładów z podmiotem edukacyjnym. W takim przypadku, podmiot edukacyjny przejmuje rolę koordynatora kształcenia zawodowego oraz może zawrzeć umowę o pracę w celu nauki. Uczennice i uczniowie zawodu spędzają ustalony czas w zakładzie pracy, w szkole zawodowej oraz dodatkowo, na określonych etapach nauki, w placówce zarządzanej przez podmiot edukacyjny.
- Inną możliwością oferują stowarzyszenia szkoleniowe, wyznaczające tzw. zwierzchnie zakłady szkoleniowe. W takich przypadkach, stowarzyszenie obejmuje kształcenie zawodowe młodocianych, zawiera z nimi umowę o pracę w celu nauki i we własnym zakresie realizuje program kształcenia. Zwierzchni zakład szkoleniowy przyjmuje na czas określony uczennice i uczniów zawodu z kilku zakładów.

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.

Istnieją więc różne możliwości podziału zadań w procesie edukacji zawodowej. Z uwagi na to, wszystkie zakłady biorące udział w kształceniu zawodowym zawierają umowy, określające zakres odpowiedzialności w kształceniu zawodowym, przypadający każdemu z nich. W nawiązywaniu tego rodzaju kooperacji pośredniczą właściwe organy, czyli Izby Przemysłowo-Handlowe lub Izby Rzemieślnicze.



Zeugnis

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

Świadectwo

Po zdaniu egzaminu końcowego uczennice i uczniowie zawodu otrzymują trzy świadectwa:

- ukończenia kształcenia zawodowego, wystawianego przez izby,
- ukończenia szkoły zawodowej oraz
- ukończenia nauki zawodu, wystawianego przez zakład pracy.

Wymienione świadectwa przysługują uczennicom i uczniom zawodu na mocy przepisów.

Uczennice i uczniowie, otrzymujący świadectwa wystawiane przez zakłady pracy, mają do wyboru świadectwo podstawowe lub rozszerzone:

Świadectwo podstawowe zawiera informacje na temat rodzaju, czasu trwania oraz celu kształcenia, a także wiedzy i umiejętności nabytych przez uczennicę lub ucznia zawodu.

- „Rodzaj kształcenia“ określa zakład pracy (wielkość, rodzaj działalności itd.), w którym kształcono uczennicę

auch, ob es eine überbetriebliche Ausbildungsstelle gegeben hat oder im Verbund ausgebildet wurde.

- - 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.

lub ucznia zawodu i zawiera informację o tym, czy w kształceniu uczestniczył ponadzakładowy ośrodek szkoleniowy lub czy odbyło się ono w formie kształcenia kooperacyjnego.

- „Czas trwania kształcenia“ podaje dokładne daty rozpoczęcia i zakończenia kształcenia.
- „Cel kształcenia“ podaje dokładną nazwę zawodu i ewentualnych specjalizacji, przykładowo: kupiec detaliczny w specjalizacji artykuły sportowe.
- W przypadku „wiedzy i umiejętności”, nabytych przez uczennicę lub ucznia zawodu podczas kształcenia, należy podać cały program kształcenia zawodowego lub odesłać do regulaminu kształcenia zawodowego.

Powyższe informacje zawarte są także w **świadectwie rozszerzonym**. Dodatkowo zawiera ono ocenę wyników nauki i zachowania w zakładzie pracy uczennicy lub ucznia, a także wyszczególnienie szczególnych umiejętności zawodowych. Może ono zawierać także informacje dotyczące tego, jak uczennica lub uczeń zawodu radziła (radził) sobie w pracy z innymi koleżankami i kolegami oraz w nauce.

W szczególnych sytuacjach uczennicom i uczniom zawodu przysługuje również świadectwo okresowe, na przykład, jeśli podjęli decyzję o kształceniu się w innym zawodzie.



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:

Właściwy organ

Zakład zamierzający prowadzić kształcenie zawodowe, kieruje się do tzw. właściwego organu. Z reguły są nim Izby Przemysłowo-Handlowe i Izby Rzemieślnicze. Innymi właściwymi organami są Izby Adwokackie, Izby Lekarskie oraz Izby Rolnicze. We właściwym organie przedsiębiorcy uzgadniają termin rozmowy z konsultantką lub konsultantem ds. kształcenia. W trakcie tej osobistej rozmowy uzyskują oni informacje na temat kształcenia zawodowego.

Izby Przemysłowo-Handlowe i Izby Rzemieślnicze zrzeszają przedsiębiorstwa określonych branż zawodowych w regionie. Kształcenie zawodowe odbywające się w zakładach handlowych lub przemysłowych leży zazwyczaj w gestii Izb Przemysłowo-Handlowych, natomiast nad stosunkami pracy w celu nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych czuwają Izby Rzemieślnicze. W niektórych przypadkach, zależnie od rodzaju zawodu, właściwym organem w kwestiach kształcenia zawodowego może być również izba, w której zakład prowadzący kształcenie nie jest zrzeszony.

Izby oferują zakładom pracy porady i informacje dotyczące licznych zagadnień, na przykład w zakresie prowadzenia handlu z zagranicą czy też prawa podatkowego. Zajmują one także stanowiska w sprawach szczególnej wagi dla zakładów pracy w ich regionach, na przykład w sprawach opodatkowania podmiotów gospodarczych, planowania komunikacji i lokalizacji działalności gospodarczej.

Do zadań publicznych, czyli tych, które zostały przekazane przez państwo, zalicza się wspieranie, regulowanie oraz nadzór kształcenia zawodowego. Izby, jako „właściwe organy” w zakresie kształcenia zawodowego, pełnią następujące zadania:

- decydują o tym, czy zakład pracy może prowadzić kształcenie zawodowe (patrz także *Predyspozycje*

- 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.

instruktorek i instruktorów zawodu oraz przydatność edukacyjną zakładu pracy),

- prowadzą rejestr umów o pracę w celu nauki zawodu,
- wspierają i nadzorują kształcenie,
- przeprowadzają egzaminy.

W izbach (odnośnie rzemiosła w cechach rzemieślniczych) istnieją komisje mediacyjne, do których można się odwołać na wypadek sporu zaistniałego między partnerami umowy o pracę w celu nauki zawodu, czyli zakładem kształcącym i uczennicą lub uczniem zawodu.

Większość zakładów przynależy do Izb Przemysłowo-Handlowych i Izb Rzemieślniczych. Izba Przemysłowo-Handlowa sprawuje patronat nad kształceniem zawodowym w zakładach pracy w około 270 zawodach, a Izba Rzemieślnicza w około 122 zawodach rzemieślniczych. Wsparciem kształcenia w zawodach rzemieślniczych zajmują się również cechy rzemieślnicze. Pieczę nad kształceniem na przykład w zawodzie wykwalifikowany pracownik kancelarii adwokackiej czy wykwalifikowany pracownik służby zdrowia obejmują izby zrzeszające te zawody, czyli Izba Adwokacka lub Izba Lekarska.

Zakłady pracy zamierzające wprowadzić u siebie kształcenie zawodowe zwracają się do konsultantek i konsultantów ds. kształcenia we właściwych organach. Następnie konsultantka lub konsultant przybywa do zakładu, informuje o kształceniu zawodowym, sprawdza przydatność edukacyjną zakładu oraz czy w zakładzie są osoby posiadające kwalifikacje instruktorki lub instruktora zawodu. Konsultantki i konsultanci ds. kształcenia są osobami kontaktowymi zarówno dla zakładów pracy jak i dla uczennic i uczniów zawodu, udzielającymi im odpowiedzi na wszelkie pytania dotyczące kształcenia zawodowego.

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

