

ההכשרה המקצועית הדואלית בגרמניה



Funded by



German Office for international Cooperation  
in Vocational Education and Training



on the basis of a Decision  
by the German Bundestag



## ההכשרה המקצועית הדואלית בגרמניה

- 1. עקרונות ותנאי מסגרת**
- 2. מוטיבציות, אינטרסים, תהליך**
- 3. המודל להצלחה**

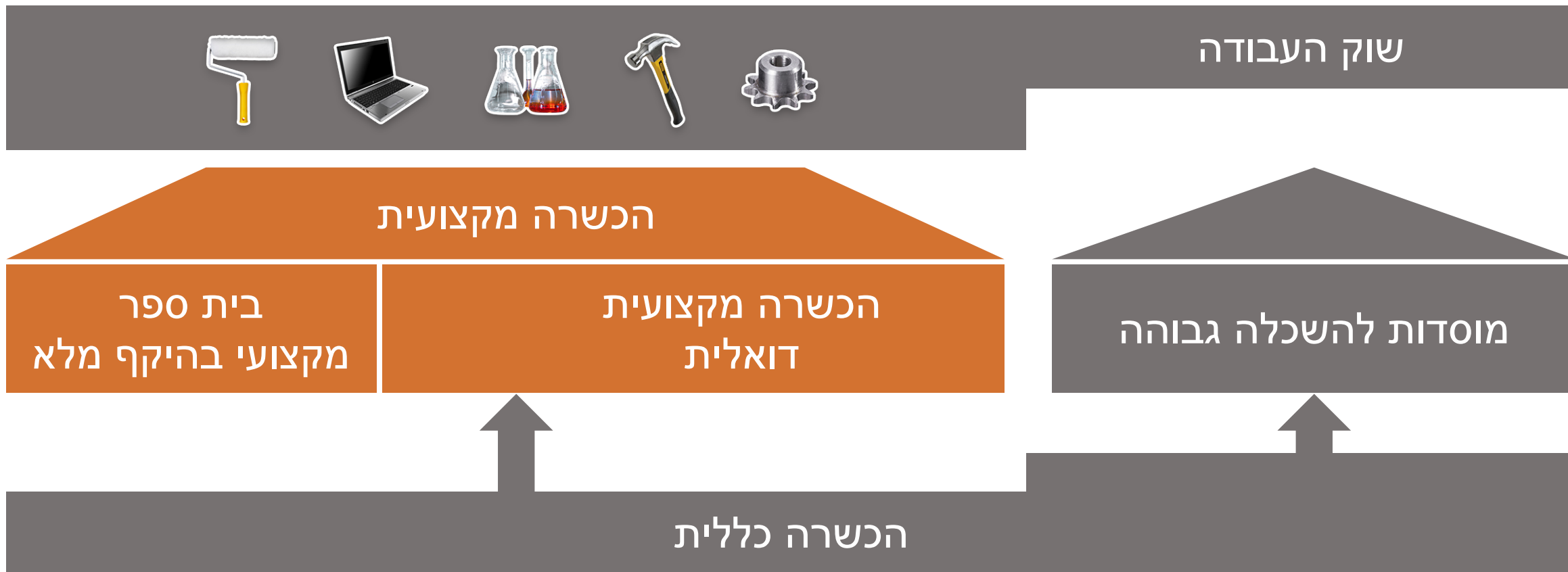


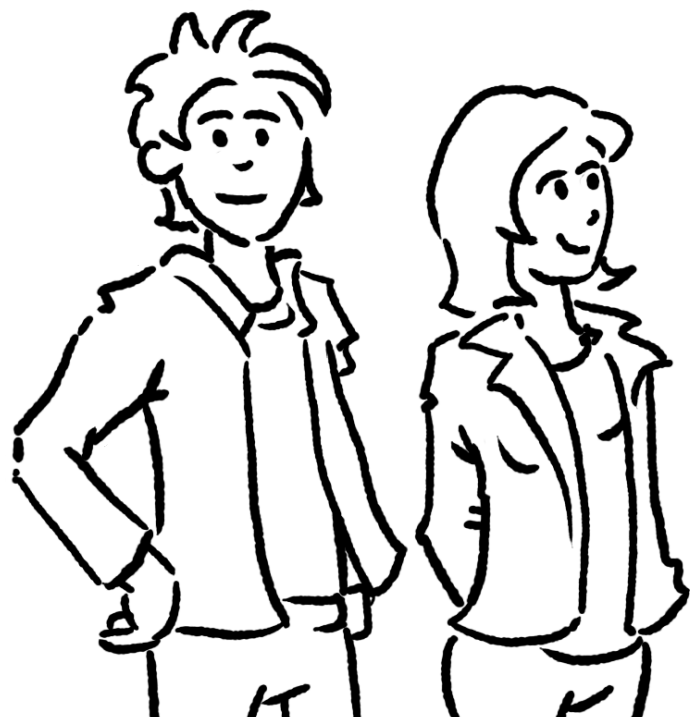
## ההכשרה הדואלית המקצועית



עקרונות ותנאי מסגרת

# ההכשרה המקצועית הדואלית במערכת ההכשרה הגרמנית במבט אחד





## המשתתפים: חניכים

- 1.22 מיליון חניכים בשנה
- ב- 324 מקצועות הכשרה מוכרים

### שפירושו:

- 5% מכלל המועסקים כיום הם חניכים





## המשתתפים: המעסיקים



- ◀ מדי שנה מכשירות כ- 18,7% מכל החברות בעלות עובדים הכפופים לביטוח סוציאלי (כ- 369,800 מתוך 2.1 יליון)
- ◀ המדובר ב- 475,950 לערך חניכים חדשים מדי שנה
- ◀ 79% מהם נלקחים מיד לאחר ההכשרה





# הכלכלה, השותפים החברתיים והמדינה מבטיחים את תנאי המסגרת להכשרה מקצועית דואלית

- ◀ לשכות
- ◀ שותפים חברתיים (איגודי עובדים והתאחדות המעסיקים)
- ◀ מדינה

**הלשכות והשותפים החברתיים: מגדירים ובודקים את תכני ההדרכה בחברה**  
**מדינה: יוצרת את המסגרת המשפטית ומספקת את המשאבים לחינוך בית ספרי**





## המשתתפים: הלשכות – הגוף האחראי

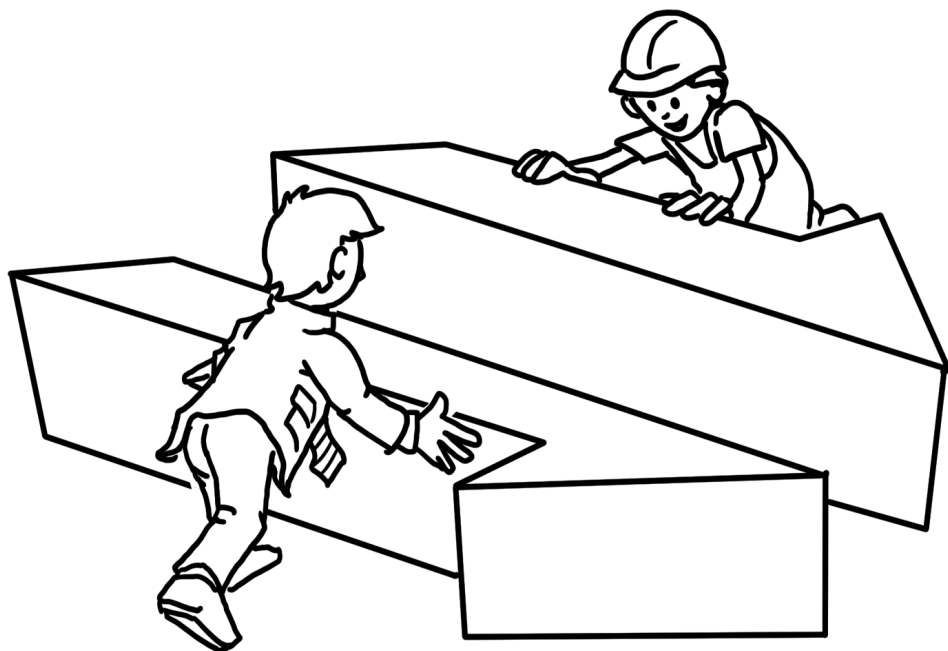
- ◀ בדיקה ורשימת חברות הכשרה
- ◀ פיקוח ובדיקת ההכשרה בתוך החברה
- ◀ הכשרת את צוותי ההדרכה
- ◀ ארגון בחינות
- ◀ ארגון אירועי מידע וייעוץ





## משתתפים: השותפים החברתיים

איגודי העובדים והתאחדות המעסיקים מנהלים משא ומתן זה עם זה ועם המדינה על התקנים המתאימים לאותו חלק של ההכשרה בחברה



- ▶ תכני הכשרה
- ▶ קצבת חניכות
- ▶ מעקב אחר ההכשרה בחברה
- ▶ השתתפות בוועדת הבחינות





## המשתתפים: מדינה – המסגרת

- ◀ ניהול משא ומתן על תקנות ההכשרה עם השותפים החברתיים (הכשרה בחברה)
- ◀ הגדרת ההכשרה בבתי הספר המקצועיים: מסגרת תכנית הלימודים
- ◀ מימון, ארגון ובדיקת המערכת הציבורית של החינוך המקצועי
- ◀ ביצוע מחקרים בתחומי ההכשרה המקצועית (BIBB)
- ◀ תמיכה בחיפוש אחר מקומות להכשרה (לדוגמא עבור צעירים, מובטלים, קבוצות מקופחות)





## המסגרת: תקנים

- ◀ הגדרת יישום ההכשרה המקצועית הדואלית בחברות ובבתי ספר מקצועיים
- ◀ הבטחת בקרת איכות וקידום הכשרה מקצועית דואלית
- ◀ תקפות ומחויבות בפריסה ארצית





## המסגרת: תקנים – פיתוח

1. **המעסיקים** מזהים תחומי פעילות וכישורים חדשים בחברה
2. **השותפים הסוציאליים והמדינה** מנהלים משא ומתן בנחיית ה-BIBB ומאמצים תקני הכשרה חדשים עבור החברות
3. **המדינה** מעדכנת את תוכניות הלימוד בהתאם לתקנות ההכשרה החדשות

**התקנים שאומצו נקבעים בתקנות הכשרה (חברות) ובתוכניות המסגרת ללימוד (בית ספר מקצועי).**





## המסגרת: תקנים - תקנות הכשרה

תקני הכשרה עבור ההכשרה בתוך החברה נקבעים בתקנות ההכשרה:

- שם מקצוע
- פרופיל מקצוע
- תכנים
- מסגרת זמן ומבנה זמן
- דרישות הבחינה





## המסגרת: תקנים – מסגרת תכנית לימוד

ההכשרה בבית הספר המקצועי מעבירה את הידע המקצועי התיאורטי הנדרש ומרחיבה את ההשכלה הכללית.

תקני הכשרה אלה מוגדרים במסגרת תכנית הלימודים:

◀ מטרת למידה

◀ תקנים

◀ תחומי למידה





## המסגרת החוקית

### חופש העיסוק חל בהתאם לסעיף 12 לחוק יסוד.

#### חקיקה חברה

- ▶ חוק הכשרה מקצועית
- ▶ חוק הגנת עבודת נוער
- ▶ תקנות עבודת כפיים
- ▶ חוק הסכם קיבוצי
- ▶ חוק להסדרה הזמנית של חוק לשכת המסחר והתעשייה
- ▶ חוק חוקת העבודה

#### חקיקת בית הספר

- ▶ חוק חינוך חובה כללי
- ▶ חוקי בתי ספר אזוריים



## הכשרה מקצועית דואלית



מוטיבציות, אינטרסים ותהליך



## המדינה – מוטיבציה ופעולות

**מוטיבציה:** גרמניה זקוקה למומחים מוסמכים בכדי להבטיח צמיחה והתפתחות.

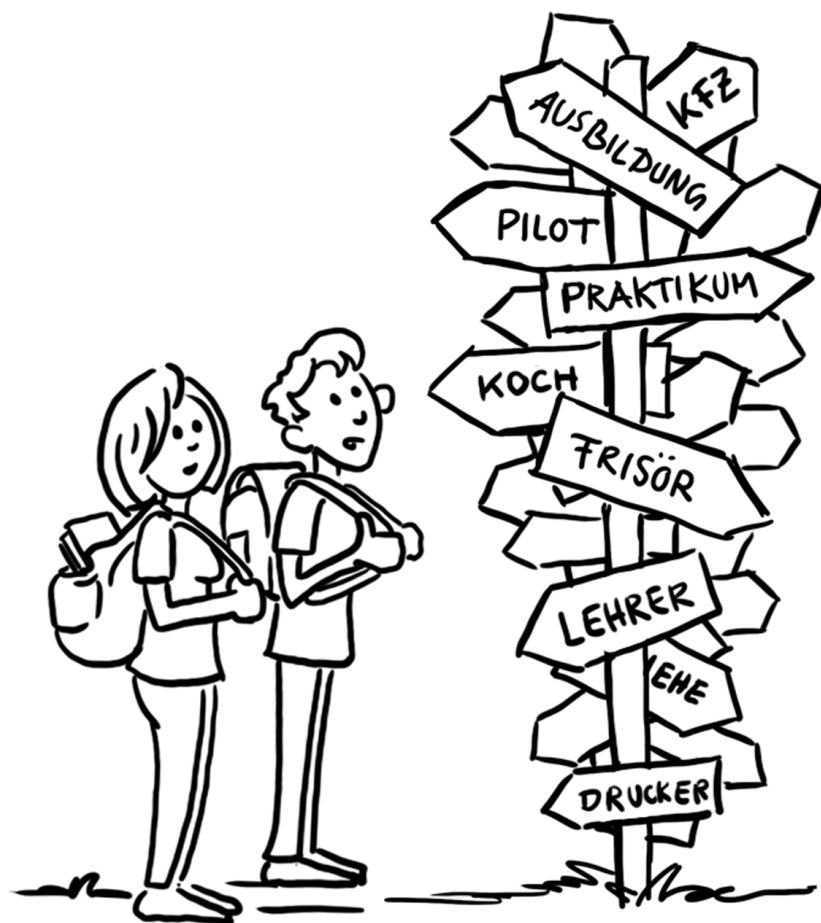
**מסקנה:** עלינו לחזק ולנווט את מערכת החינוך וההכשרה המקצועית הדואלית.



### פעולות:

- ◀ יצירת ועידכון מסגרת משפטית
- ◀ הזמנת שאר המשתתפים
- ◀ סקירה ופיתוח המערכת (בין היתר על ידי ה- BIBB)





## מוטיבציה ושלב ההתחלה – צעירים

מוטיבציה: "אני רוצה להיות ל.....!"

### שלב ההתחלה:

- ▶ חיפוש חברות פוטנציאליות ובדיקת הצעות
- ▶ הגשת מועמדות בכתב
- ▶ במידה ורלבנטי – הליכי בחירה
- ▶ בחירת החברה המכשירה
- ▶ חתימה על חוזה הכשרה





## מוטיבציה ושלב ההתחלה – חברה

מוטיבציה: "אני רוצה ביטחון למילוי משרות פנויות"

שלב ההתחלה:

קבלת אישור של חברה מכשירה ◀

הצעת מקומות להכשרה ◀

הערכת מועמדות בכתב ◀

בחירת החניכים ◀

חתימה על חוזה הכשרה ◀





## חוזה ההכשרה

ההכשרה המקצועית מתחילה בחתימת חוזה ההכשרה בין המעסיק לבין החניך.

חוזה ההכשרה מסדיר:

- משך
- תכנים
- תקופת ניסיון
- תוכן העניינים ולוח זמנים
- דמי הכשרה
- זכויות וחובות של שני הצדדים





## למידה דואלית בשני מוקדי הכשרה

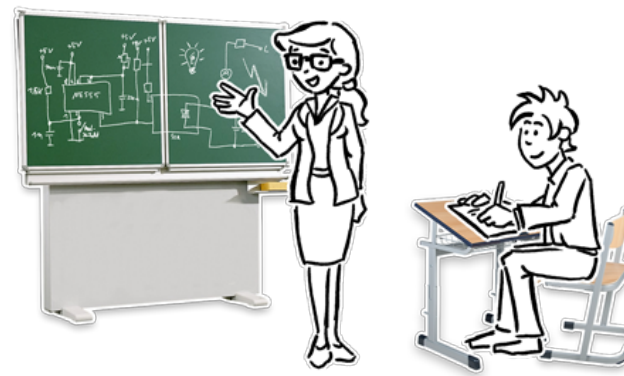
70% הכשרה בחברה

- ▶ הכשרה מובנית בתנאי עבודה אמיתיים
- ▶ החניכים עובדים בתהליכים קונקרטיים
- ▶ החניכים מקבלים דמי הכשרה



30% לימודים בבית הספר המקצועי

- ▶ הדרכה בכיתה
- ▶ 2/3 נושאים הקשורים למקצוע
- ▶ 1/3 השכלה כללית



הכשרה מקצועית דואלית אורכת שנתיים עד שלוש וחצי שנים.





## בחינת גמר

## בחינת גמר

- ◀ מאורגנת על ידי הלשכות
- ◀ חלק תיאורטי וחלק מעשי
- ◀ ועדת הבחינה מורכבת מ –
  - ◀ מעסיקים
  - ◀ עובדים (בתפקיד נציגי האיגוד המקצועי)
  - ◀ מורים בבתי ספר מקצועיים (בתפקיד נציגי המדינה)



## בחינת הגמר

## תעודת הכשרה

- ▶ מונפקת על ידי הלשכה
- ▶ הסמכה מוכרת מהמדינה

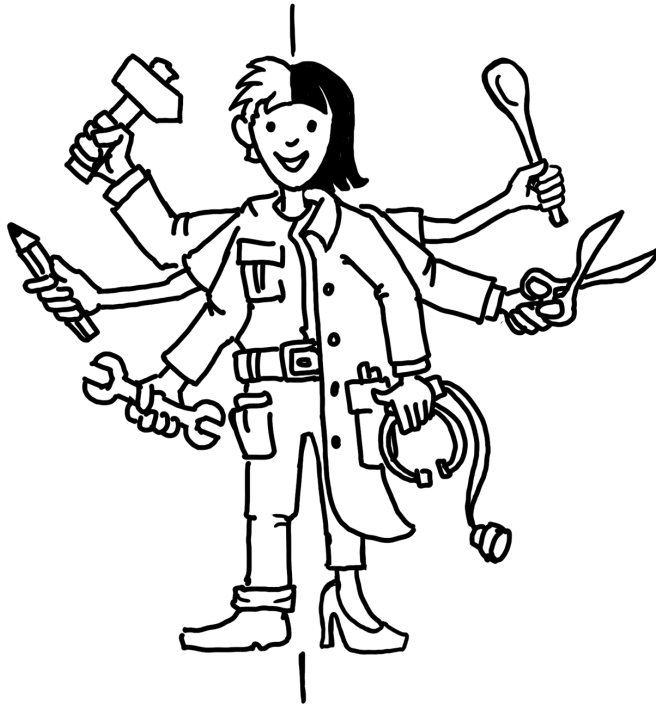
**סיום מוצלח מסיים את ההכשרה.**

**הקריירה המקצועית מתחילה.**





## תחילת הקריירה המקצועית: הזדמנויות



### בשוק העבודה

- ◀ חוזה עבודה ישיר עם החברה המכשירה
- ◀ חוזה עבודה בחברה אחרת
- ◀ תעסוקה בתחום מקצועי אחר

### המשך הכשרה

- ◀ הכשרת-המשך והכשרה משלימה
- ◀ לימודים ("תחום שלישוני")



הכשרה מקצועית דואלית:



מודל ההצלחה

# כיצד פועלת ההכשרה המקצועית הדואלית?

## סיכום

## תהליך

- ◀ הכשרה במקביל בחברה (70%) ובבית הספר המקצועי (30%): "דואלי"
- ◀ הכשרה עם תוכן מוגדר ומשך (חוזה הכשרה)
- ◀ הדרכה בתהליך העבודה הקונקרטי
- ◀ בחינת גמר בפני ועדה עצמאית





# כיצד פועלת ההכשרה המקצועית הדואלית?

## סיכום

## מסגרת

- ◀ המדינה מבטיחה את המסגרת החוקית
- ◀ המדינה מארגנת את החלק ההכשרתי בבית הספר
- ◀ הלשכות והשותפים החברתיים מגדירים את היקף ותוכן ההכשרה
- ◀ הלשכות כגוף מוסמך מפקחים על ההכשרה בחברה





# מדוע מצליחה ההכשרה המקצועית הדואלית בגרמניה?

## גורמי הצלחה

- ◀ מערכת שצמחה באופן היסטורי
- ◀ הכרה חברתית גבוהה
- ◀ מצב win-win לחניכים וחברות
- ◀ הכשרה בהתאם לצורך בעובדים מיומנים
- ◀ מוסדות חזקים (לשכות, שותפים חברתיים, חברות קטנות ובינוניות)
- ◀ כל המעורבים עוזרים לעצב את המערכת
- ◀ גמישות והתאמה גבוהה של המערכת





## אבני היסוד

- .1 שיתוף פעולה בין המדינה, הכלכלה והשותפים החברתיים**
- .2 למידה בהליך העבודה**
- .3 תקנים לאומיים כלליים מוכרים**
- .4 צוות הכשרה מקצועי מוסמך**
- .5 מחקר ויעוץ ממוסדים**





## יתרונות לחניכים:

ההכשרה המקצועית הדואלית היא ההכנה האידיאלית לכניסה חיי עבודה:

- ◀ כישורים מיוחדים וכישורים לתפקיד
- ◀ תנאי עבודה אמיתיים (מכונות, תהליכים, אווירת עבודה)
- ◀ דמי הכשרה





## יתרונות לחברות:

ההכשרה המקצועית הדואלית מבטיחה צוות מוסמך מצוין:

- ◀ כוחות עבודה מיומנים בהתאם לדרישות החברה (בניגוד לדורשי עבודה חיצוניים)
- ◀ פרודוקטיביות (אמורטיזציה מהירה)
- ◀ השתתפות פעילה של הכלכלה בפיתוח תקני הכשרה
- ◀ תרומה לאחריות חברתית תאגידי (CSR)





## יתרונות למדינה ולחברה:

תועלת הדדית, שגשוג ושלום חברתי:

- ▶ תפוקה כלכלית גבוהה ופיריון
- ▶ שוק עבודה מתואם (היצע / ביקוש)
- ▶ שילוב כלכלי וחברתי של צעירים
- ▶ השפעה של כל המעורבים בתהליך ההכשרה





## אתגרים מנקודת המבט של החניכים

- ◀ אי התאמה בין מקומות הכשרה מבוקשים ופתוחים (חוסר במקומות)
- ◀ גישה להכשרה מקצועית דואלית
- ◀ הגדלת הדרישות המקצועיות
- ◀ למידה לכל החיים





## אתגרים מנקודת המבט של החברות

- ▲ אי התאמה בין מקומות הכשרה מבוקשים ופתוחים (מחסור במועמדים)
- ▲ "בשלות להכשרה"
- ▲ הכלת אנשים בעלי מוגבלויות
- ▲ הכלת מהגרים ומהגרות





## אתגרים מנקודת המבט של המדינה והחברה

- שינוי דמוגרפי ◀
- מחסור צפוי בעובדים מיומנים ◀
- מגמת אקדמיזציה ◀
- הבדלים בין אזורים ◀
- הכלה ◀



## מספרים ועובדות

- ◀ דו"ח נתונים BIBB ([link](#))
- ◀ דין וחשבון ההכשרה המקצועית ([link](#))
- ◀ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ([link](#))
- ◀ פורטל נתוני המשרד הפדרלי לחינוך ומחקר ([link](#))

## תקני הכשרה

- ◀ חוברות BIBB: תקנות הכשרה וכיצד הן נוצרות ([link](#))
- ◀ דוגמאות לתקנות הכשרה ותכניות לימודי מסגרת BIBB ([link](#))

## מסמכים משפטיים

- ◀ חוק הכשרה מקצועית ([link](#))
- ◀ חוק הגנת תעסוקה לנוער ([link](#))
- ◀ חוק הלשכות ([link](#))
- ◀ חוק הסכמי השכר הקיבוציים ([link](#))
- ◀ חוק תקנון החברה ([link](#))

## עמודי אינטרנט

- ◀ GOVET ([link](#))
- ◀ BMBFSFJ ([link](#))
- ◀ BMFTR ([link](#))
- ◀ BIBB ([link](#))

## קישור לשאלות נוספות

◀ [govet@bibb.de](mailto:govet@bibb.de)



# GOVET at BIBB



Friedrich-Ebert-Allee 114-116  
53113 Bonn, Germany



[govet@bibb.de](mailto:govet@bibb.de)



+49 228 107 1818



[www.govet.international](http://www.govet.international)