



Стручно образовање и обуке у Немачкој

Кратак опис





Стручно образовање и обуке у Немачкој

Кратак опис

Молимо Вас да наведете ову публикацију као:

Cedefop (2020). *Стручно образовање и обуке у Немачкој: кратак опис*. Луксембург: Канцеларија за публикације Европске уније.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/121008>

Велики број додатних информација о Европској унији је доступан на Интернету.

Овим информацијама се може приступити преко сервера *Europa* (<http://europa.eu>).

Луксембург:

Канцеларија за публикације Европске уније, 2020

© *Cedefop*, 2020

Уколико није другачије назначено, поновна употреба овог документа је одобрена под лиценцом *Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)*

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Ово значи да је поновна употреба дозвољена под условом давања одговарајућих заслуга и назначивања свих извршених промена. За било какву употребу или репродукцију фотографија или другог материјала који није у власништву *Cedefop*-а, дозволу је неопходно тражити директно од носилаца ауторских права.

Ова публикација садржи податке Уједињеног Краљевства и анализу засновану на истраживању спроведеном пре изласка Уједињеног Краљевства из Европске уније дана 31. јануара 2020. године. Просеци ЕУ или други статистички параметри, укључујући Уједињено Краљевство, одражавају ситуацију у Европској унији пре 31. јануара 2020. године, и не би се требали сматрати репрезентативним за ситуацију у ЕУ након тог датума. У овом контексту, „ЕУ-28“ се односи на 28 држава чланица ЕУ пре 31. јануара 2020. године.

PRINT

ISBN: 978-92-896-3070-2

*doi:*10.2801/424463

TI-04-20-471-EN-C

PDF

ISBN: 978-92-896-2950-8

*doi:*10.2801/121008

TI-03-20-151-EN-N

Штампано у Европској унији

Европски центар за развој стручног образовања
(*Cedefop*) представља референтни центар Европске уније за
стручно образовање и обуку, вештине и квалификације. Ми
пружамо информације, истраживања, анализе и доказе о
стручном образовању и обуци, вештинама и квалификацијама за
доношење политика у
државама чланицама ЕУ.

Cedefop је првобитно основан 1975. године Уредбом Савета
(ЕЕЗ) бр. 337/75. Ова одлука је укинута 2019. године Уредбом
(ЕУ) 2019/128 о успостављању *Cedefop*-а као Агенције Уније
са обновљеним мандатом.

Europe 123, 570 01 Солун (Пилеа), ГРЧКА
Поштанска адреса: *Cedefop service post, 570 01*
Терми, ГРЧКА Тел. +30 2310490111, Факс +30
2310490020
Имејл:
info@cedefop.europa.eu
и
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, Извршни директор
Barbara Dorn, Председник Управног одбора

Предговор

Немачко председавање ЕУ се одвија током друге половине 2020. године, и има свеобухватни циљ да ојача Европу и учини је довољно компетентном за превазилажење тренутних изазова. Током председавања, немачко Министарство образовања ће се фокусирати на пружање важног доприноса будућим европским образовним, истраживачким и иновационим политикама ради решавања, тј. превазилажења тренутне кризе услед пандемије COVID-19, борбе против климатских промена и могућности и изазова дигитализације. Ови динамични процеси трансформације утичу на национални систем стручног образовања и обука (VET), захтевајући одговарајуће одговоре политике.

У немачком образовном систему, учење на послу је традиционална компонента, док учење засновано на раду (*WBL*) игра главну улогу у већини VET програма стручног образовања који се нуде на секундарном и терцијарном нивоу. Систем дуалног VET-а представља атрактиван модел за структурирање транзиције из школе на радни век, док VET дипломци имају користи од високе стопе запослености. Овај систем привлачи велики број ученика са факултетском дипломом. Па ипак, атрактивност вишег средњег VET-а је уопштено гледано опала током последњих година, а ученици обично похађају опште програме високог образовања. Постоји неколико стратегија, иницијатива и подстицаја за супротстављање овом развоју, којима се циљају ученици и пружаоци обука. Ревидирани Закон о стручном оспособљавању 2020 промовише виши VET истицањем једнакости академског образовања кроз нова звања - професионални бечелор и професионални мастер, као и кроз ревизију Закона о помоћи при унапређивању обуке, главног инструмента финансирања напредних стручних квалификација.

Компаније пружају део обуке засноване на раду и тако играју важну улогу у систему дуалног образовања. Покренуто је неколико мера и иницијатива како би им се пружила подршка у овој улози, од којих многе циљају на мала и средња предузећа (МСП); у 2018. години, око 99% компанија су била МСП која су нудила место за обуку за око 90% свих приправника.

Важност учења као континуираног процеса који траје током целог живота, за прилагођавање променљивим потребама у погледу вештина на тржишту рада, наглашава се кроз Закон о квалификационим могућностима (2019). Овај закон уводи право запослених на приступ континуираном VET-у (*CVET*), уколико су погођени структурним променама или желе даљу

обуку за приступ занимању коме недостају запослени.

У Немачкој је и даље присутан велики број потенцијалних ученика; људи са сопственим миграционим пореклом имају много већу заступљеност у овој групи. Постоји неколико програма који олакшавају прелазак на *VET* и обезбеђују успешан завршетак. Иницијатива *Алијанса за почетну и даљу обуку* се обавезала да ће свим заинтересованим ученицима омогућити приступ *VET* програму.

Овај кратки опис, састављен у сарадњи са *Cedefop*-овим националним *ReferNet* партнером, има за циљ да пружи увид у немачки *VET* систем, његове изазове и успех. Надамо се да ће информације дате у овој публикацији бити корисне као извор инспирације за креаторе политика, истраживаче, пружаоце *VET*-а и остале читаоце широм Европе и шире.

Jürgen Siebel

Извршни директор

Loukas Zahilas

Шеф одељења за

VET системе и институције

Реч захвалности

Ову публикацију је сачинио *Cedefop*, Одељење за системе и институције за стручно образовање и обуку; надзор вршио: *Loukas Zahilas*. За објављивање је била одговорна *Silke Gadji*, *Cedefop*.

Cedefop жели да захвали: *Ute Hippach-Schneider* и *Adrienne Huismann* из Савезног института за стручно образовање и обуку (*ReferNet* Немачка), без којих ова публикација не би била могућа. Такође изражавамо захвалност организацијама социјалних партнера на њиховом драгоценом доприносу.

Публикацију рецензирала: *Irina Jemeljanova*, стручњак *Cedefop*-а.

Садржај

Предговор.....	5
Реч захвалности	7
Немачка	11
1. Спољни фактори који утичу на <i>VET</i>	12
1.1. Демографија.....	13
1.2. Индикатори привреде и тржишта рада	14
1.3. Стицање образовања.....	16
2. Пружање <i>VET</i>	19
2.1. Преглед система образовања и обуке	21
2.2. Пружање <i>VET</i> регулисано од стране владе.....	21
2.2.1. Виши средњи <i>VET</i>	22
2.2.2. Пост-секундарни и терцијарни <i>VET</i>	26
2.3. Остали облици обуке: неформална континуирана обука.....	30
2.4. Управљање <i>VET</i> -ом	31
2.4.1. Национални ниво	31
2.4.2. Регионални ниво	32
2.4.3. Социјални партнери	32
2.4.4. Надлежни органи	32
2.5. Финансирање <i>VET</i> -а.....	33
2.5.1. Финансирање почетног <i>VET</i> -а.....	33
2.5.2. Финансирање континуираног <i>VET</i> -а	34
2.6. <i>VET</i> наставници и извођачи обуке.....	35
2.6.1. Наставници у стручним школама	35
2.6.2. Извођачи обуке у компанијама	36
3. Обликовање <i>VET</i> квалификација	38
3.1. Предвиђање потреба за вештинама.....	39
3.2. Дизајнирање квалификација	40
3.2.1. Корак 1: одређивање мерила за прописе о обуци. 41	
3.2.2. Корак 2: развој и усклађивање	41
3.2.3. Корак 3: усвајање прописа о обуци и оквирних наставних планова и програма	41
3.2.4. Корак 4: извођење пилот пројеката, процена и адаптација	43
3.3. Признавање претходног учења.....	43

3.3.1.	Валидација неформалног и информалног учења	43
3.3.2.	Признавање страних стручних квалификација.....	44
3.4.	Осигурање квалитета.....	46
3.4.1.	Осигурање квалитета у обуци унутар компаније.....	46
3.4.2.	Осигурање квалитета у стручним школама	47
3.4.3.	Осигурање квалитета у континуираном <i>VET</i> -у	47
3.4.4.	Национални оквир квалификација	48
4.	Промовисање учествовања у <i>VET</i> -у.....	49
4.1.	Промовисање учествовања у <i>VET</i> -у: Позадина	50
4.2.	Подстицаји за ученике	52
4.2.1.	Подстицаји за ученике у почетном <i>VET</i> -у	52
4.2.2.	Подстицаји за ученике у континуираном <i>VET</i> -у.....	54
4.2.3.	Подстицаји за незапослене и оне са ризиком од губитка запослења 57	
4.3.	Подстицаји за предузећа	59
4.3.1.	Подршка малим и средњим предузећима.....	60
4.3.2.	Подршка предузећима зарад интеграције избеглица	62
4.4.	Услуге каријерног вођења и саветовања	62
4.5.	Изазови и развојне могућности	65
	Скраћенице и акроними	68
	Референце	71
	Даљи извори информација.....	77
	Законодавство	77
	Вебсајтови и базе података.....	77

Поља и слике

Поља

1. Додатне квалификације.....22
2. Делимичне квалификације59
3. Онлајн алати за пружање информација и смерница65

Бројеви

1. Прогноза становништва и степен старосне зависности у Немачкој.... 14
2. Стопа незапослености (особе старости од 15-24 година и од 25-64 година) према степену образовања у периоду од 2010-19. године 15
3. Становништво (особе старости од 25-64 година) према највишем степену образовања оствареном у 2019. години 17
4. Лица која су рано напустила образовање и обуку у периоду од 2010-19. године 18
5. *VET* у немачком систему образовања и обуке у 2020. години20
6. Дуалност стручног образовања и оспособљавања25
7. Поступак за ажурирање прописа о обуци42
8. Проблеми у погледу повезивања између тражиоца обуке и компанија 51

Немачка



© Shutterstock/monaliza0024

Површина	357 582 km²
Главни град	Берлин
Владајући систем	Савезна парламентарна демократија
Популација (2019) (1)	83.019.213 становника
Бруто домаћи производ (БДП) по глави становника (тренутне цене, 2019) (2)	EUR 39.310
Законодавна власт	Савезно веће Немачке

(1) Eurostat, tps00001 [подаци од 22. јануара 2020. године].

(2) <https://www.statista.com/statistics/270180/countries-with-the-largest-gross-domestic-product-gdp-per-capita/> [подацима приступљено 19. августа 2020. године].

ПОГЛАВЉЕ 1.

Спољни фактори који утичу на *VET*



1.1. Демографија

Становништво Немачке је од 1. јануара 2019. године бројало 83.019.213 људи. Становништво

је било непрекидно у опадању у периоду између 2008. и 2011. године (са 82.217.837 на 80.222.065) (3), али се затим повећавало услед миграционих вишкова (нето миграција у 2015. години: +1.1 милиона).

Као и у многим другим земљама Европске уније (ЕУ) становништво стари, те се предвиђа да ће се овај тренд наставити. У 2019. години, 13,6% становништва је било испод 20 година старости, 64,9% је било између 20 и 64 година старости, а 21,5% је имало 65 или више година (Слика 1). Савезни завод за статистику Републике Немачке предвиђа да ће до 2060. године готово сваки трећи становник ове државе (28,4%) имати најмање 65 година, док ће се број радно способног становништва (животне доби од 20-65 година) смањити за 7,7 процентних поена на 57,2% (у поређењу са 2019. годином). Предвиђа се да ће се степен старосне зависности непрекидно повећавати да би достигао 50% у 2060. години, што представља пораст од 17 процентних поена у односу на 2019. годину. Овај развој утиче на систем стручног образовања и обуке (VET) (4), нпр. на пад броја приправника и већу потражњу за ученицима у области неге и здравства (Одељци 4.1 и 4.5).

На крају 2018. године, у Немачкој је живело скоро 11 милиона странаца, при чему је већина пореклом из Турске (1,48 милиона), Пољске (860.000) и Сирије (746.000) (5). Странци спадају у групу особа са миграцијским пореклом, која су у 2018. години чинила 25,5% укупног становништва Немачке, што износи 4,5 процентних поена више у односу на 2015. годину (6). На крају 2018. године, у Немачкој је живело 1,06 милиона избеглица (UNHCR, 2018). Врхунац у погледу подношења захтева за азил био је 2016. године, са укупно 745.155 поднетих захтева; овај број је до 2018. године пао на 184.180 захтева за азил (Европска комисија, 2018b). Особе са миграцијским пореклом (укључујући избеглице) су у просеку много млађе

од оних које немају такво порекло (35,5 година наспрам 47,4 година просечне старости) (7), што позитивно утиче на степен старосне зависности. У 2018. години,

(3) Eurostat, tps00001 [подаци од 22. јануара 2020. године].

(4) Појам „VET“ се кроз цео предметни извештај користи у складу са уобичајеном праксом на европском нивоу. У погледу националних информација о VET-у упућеним не-немачкој јавности, појам „стручно оспособљавање“ указује на свеобухватне професионалне квалификације дипломца које му/јој омогућавају да се бави одређеним занимањем. У Немачкој постоји широки консензус да ова врста обуке, осим техничког садржаја, такође садржи важну општеобразовну димензију.

(5) Statista: <https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration/>

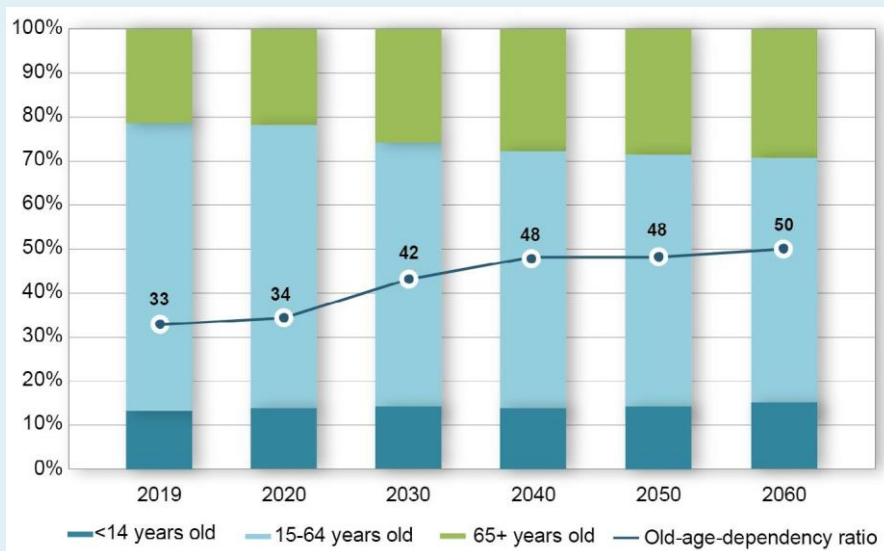
(6) Групу становништва са миграцијским пореклом чине сва лица која су се доселила на територију данашње Савезне Републике Немачке после 1949. године, као и сви странци рођени у Немачкој и све особе рођене у Немачкој које имају најмање једног родитеља који је имигрирао у земљу или је рођен као странац у Немачкој. Ова

дефиниција обично обухвата имигранте прве до треће генерације. <https://mediendienst-integration.de/artikel/wer-hat-einen-migrationshintergrund.html>

- (7) Савезни завод за статистику Републике Немачке (*Statistisches Bundesamt, Destatis*).
Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Altersgruppen [становништво у

око 33,7% особа са миграцијским пореклом је имало између 15 и 19 година, захтевајући посебне мере за привлачење ових младих људи за похађање стручног образовања и обуке (Одељак 4.2.1.2).

Слика 1. Прогноза становништва и степен старосне зависности у Немачкој



Извор: Eurostat, proj_19ndbi [подаци од 7. маја 2020. године].

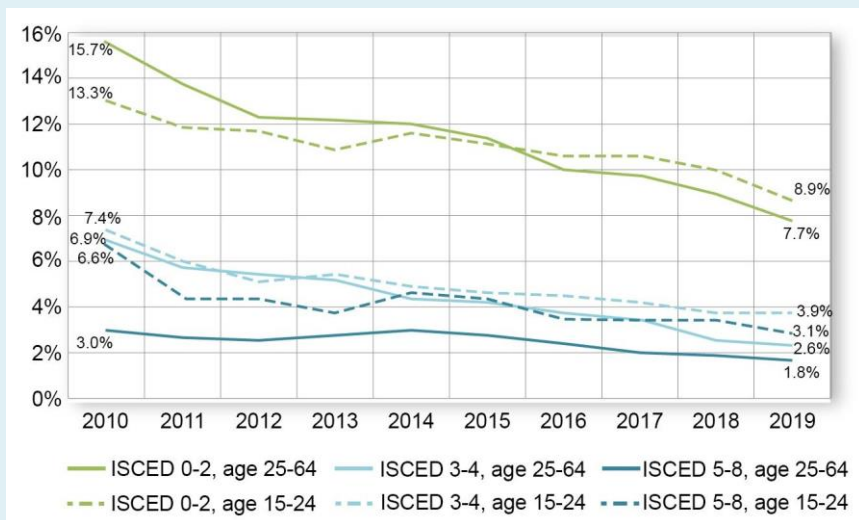
1.2. Индикатори привреде и тржишта рада

Поновно уједињење Немачке (1990), увођење евра као валуте (2002) и повећана конкуренција на међународном нивоу су утицали на немачку привреду и тржиште рада. Глобална финансијска криза 2008. године је довела до енормног пада стопе раста немачког бруто домаћег производа (БДП) у 2009. години, која је достигла -5,7%. Међутим, 2010. године се ова стопа попела на 4,2%, што је највиши ниво од поновог уједињења Немачке, да би поново пала на 0,6% у 2019. години (8). И даље постоје значајне разлике у погледу економских способности између Западне и Источне Немачке, као и између југа и севера; ово утиче на финансијску ситуацију савезних држава и њихове буџете за образовање (Одељак 2.4.2).

приватним домаћинствима у погледу миграцијског порекла и старосне групе].
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

(8) Eurostat, tec00115 [подаци од 23. јануара 2020. године].

Слика 2. Стопа незапослености (старости 15-24 и 25-64) према степену образовања у периоду од 2010-19. године



NB: ISCED 0-2 = предшколско, основно и ниже средње образовање ISCED 3-4 = више средње (стручно) и постсекундарно нетерцијарно образовање ISCED 5-8 = терцијарно образовање

Извор: Eurostat, Ifsa_urgaed [подаци од 5. маја 2020. године].

Ситуација на тржишту рада се побољшала последњих година за све старосне групе и за све нивое квалификација. У 2019. години, стопа незапослености је износила 3,2% (ЕУ-27 6,7%) (9), што је најнижа забележена стопа икада за поновно уједињену немачку државу. Овај позитиван тренд се огледа у свим нивоима образовања и у свим старосним групама. Међутим, особе са ниским нивоом квалификација (међународна стандардна класификација образовања (ISCED) 0-2) се суочавају са највећим ризиком од незапослености. У 2019. години, стопа незапослености међу нискоквалификованим младим људима (узроста од 15 до 24 године) је износила 8,9%, док се само 3,9% младих са квалификацијама на нивоу ISCED 3-4, и само 3,1% младих са квалификацијама на нивоу ISCED 5-8, суочило са незапосленошћу. За све старосне групе важи следеће правило: што су више квалификације, то је нижи ризик од незапослености. Последњих година, млађи људи (од 15 до 24 године) се суочавају са нешто већим ризиком од незапослености у поређењу са особама од 25 до 64 године које имају исте квалификације (Слика 2). У поређењу са просеком ЕУ-27, стопа незапослености свих младих људи у Немачкој је на ниском нивоу од 5,8%, у поређењу са просечном стопом ЕУ-27 од

(9) Просеци ЕУ или други статистички параметри, укључујући Уједињено Краљевство,

одражавају ситуацију у Европској унији пре 31. јануара 2020. године, и не би се требали сматрати репрезентативним за ситуацију у ЕУ након тог датума.

15,1% (10). То се у великој мери приписује успешном VET систему Немачке, нарочито у погледу приправничке праксе.

Стопа запослености VET дипломаца (од 20-34 године, ISCED 3-4) се значајно повећала у Немачкој последњих година, да би 2019. године достигла 90%. Ово је четврта највиша стопа запослености VET дипломаца међу земљама ЕУ-27 (просек ЕУ-27 у 2019. години: 81%), и одражава високу вредност VET квалификација на немачком тржишту рада (11).

У 2019. години, највише запослених (71,86%) је радило у терцијарном сектору привреде (углавном на пружању услуга), затим 26,88% у секундарном сектору (производна индустрија) и 1,25% у примарном сектору (пољопривреда, шумарство и рибарство) (12).

У 2018. години, скоро 2,5 милиона (99,3%) предузећа су била мала и средња предузећа (МСП) (13); она су запошљавала око 70,3% (31,7 милиона) од укупно 45,1 милиона запослених (14). Око 1,2 милиона младих људи је завршило приправничку праксу у малим и средњим предузећима у 2018. години (90% свих приправника) (15), што одражава висок значај малих и средњих предузећа за систем дуалног образовања.

1.3. Стицање образовања

Због дугогодишње традиције VET образовања у облику система дуалне приправничке праксе (16), Немачка има висок удео радно способног становништва (узраста од 26 до 64 године) које поседује квалификације вишег или пост-секундарног нивоа (ISCED ниво 3-4): 56,7% у 2019. години, у поређењу са просеком ЕУ од 46,7%. Што се тиче терцијарног образовања (ISCED нивои 5-8) (17), Немачка је испод просека ЕУ у последњих неколико година (29,8%, у поређењу са 31,5% у ЕУ-27 у 2019. години) (Слика 3). Истовремено, удео људи са ниским квалификацијама

(10) Eurostat, tipsun20 [подаци од 24. јуна 2020. године].

(11) Eurostat, edat_lfse_24 [подаци од 5. маја 2020. године].

(12) Statista. Немачка: дистрибуција запослености по секторима привреде у периоду од 2009. до 2019. године. <https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>

(13) Према дефиницији ЕУ, компанија са мање од 250 запослених и прометом мањим од или једнаким EUR 50 милиона или укупним билансом стања мањим од или једнаким EUR 43 милиона. https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en

(14) https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html

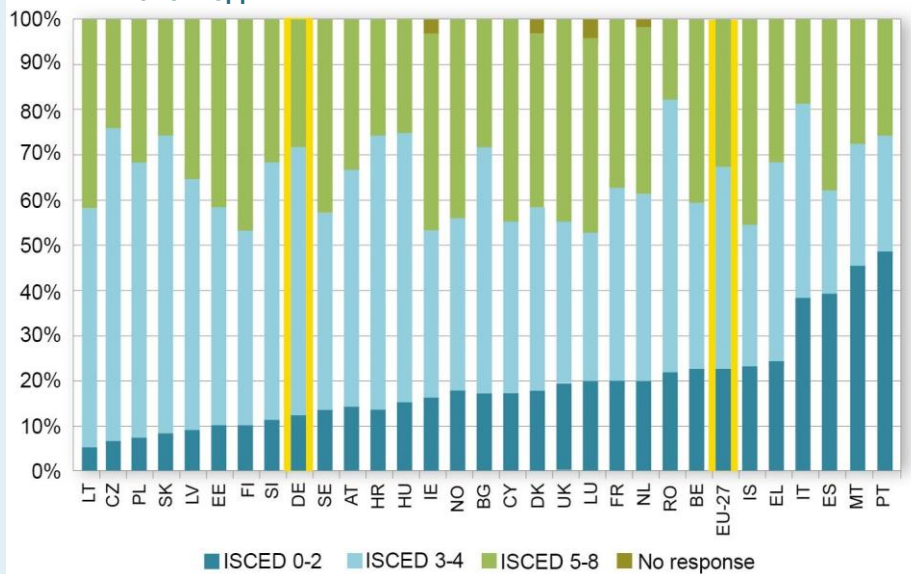
(15) KfW. *Mittelstand ist der Motor der deutschen Wirtschaft* [Средња класа је покретач немачке привреде] <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html>

(16) Приправничка пракса је описана као „дуална“, јер се обука изводи на два места учења (Одељак 2.2.1.4).

(17) *Meister, Techniker* или *Fachwirt* квалификације су подигнуте на ниво Европског оквира квалификација (EQF) - ниво 6, те сада припадају терцијарном образовању (Поглавље 2).

је коснтантно био далеко испод просека ЕУ (у 2019. години је износио 13,3%, у поређењу са просеком ЕУ-27 од 21,6%).

Слика 3. Становништво (особе старости од 25-64 година) према највишем степену образовања оствареном у 2019. години



NB: Подаци засновани на *ISCED 2011*. Ниска поузданост услед „Непостојања одговора“ у Чешкој, Исланду, Летонији и Пољској.
ISCED 0-2 = предшколско, основно и ниже средње образовање
ISCED 3-4 = више средње (стручно) и постсекундарно нетерцијарно образовање
ISCED 5-8 = терцијарно образовање

Од 2010. године, удео лица која су рано напустила образовање и обуке се полако смањивао, са 11,8% на 10,3% у 2019. години, што је готово једнако просеку ЕУ од 10,2% (Слика 4). Развијени су различити државни програми за подршку овим младим одраслим лицима да осигурају место у оквиру обуке или посао (Одељак 4.2.1).

Слика 4. Лица која су рано напустила образовање и обуку у периоду од 2010-19. године



NB: Удео становништва старости од 18 до 24 године са највише нижим средњим образовањем, које не учествује у даљем образовању или обуци.

Слика учешћа одраслих у целоживотном учењу (Одељак 2.3) варира у зависности од извора података. Према анкети о радној снази у ЕУ (*LFS*), стопа учешћа одраслих од 25 до 64 године у формалном и неформалном учењу, у периоду од четири недеље пре извођења анкете, је износила око 8%, што је знатно испод ЕУ мерила од 15 %; ова стопа је стабилна од 2011. године, и увек је испод просека ЕУ (2019: ЕУ-27 10,7%; Немачка: 8.2%).

Међутим, према анкети о образовању одраслих (*AES*), која поставља питање учешћа одраслих од 25 до 64 године у образовању и обуци (формално, неформално и информално учење) у периоду од 12 месеци пре извођења анкете, Немачка има стопу учешћа од 52%, што је изнад просека ЕУ-28 од 45,1% (18).

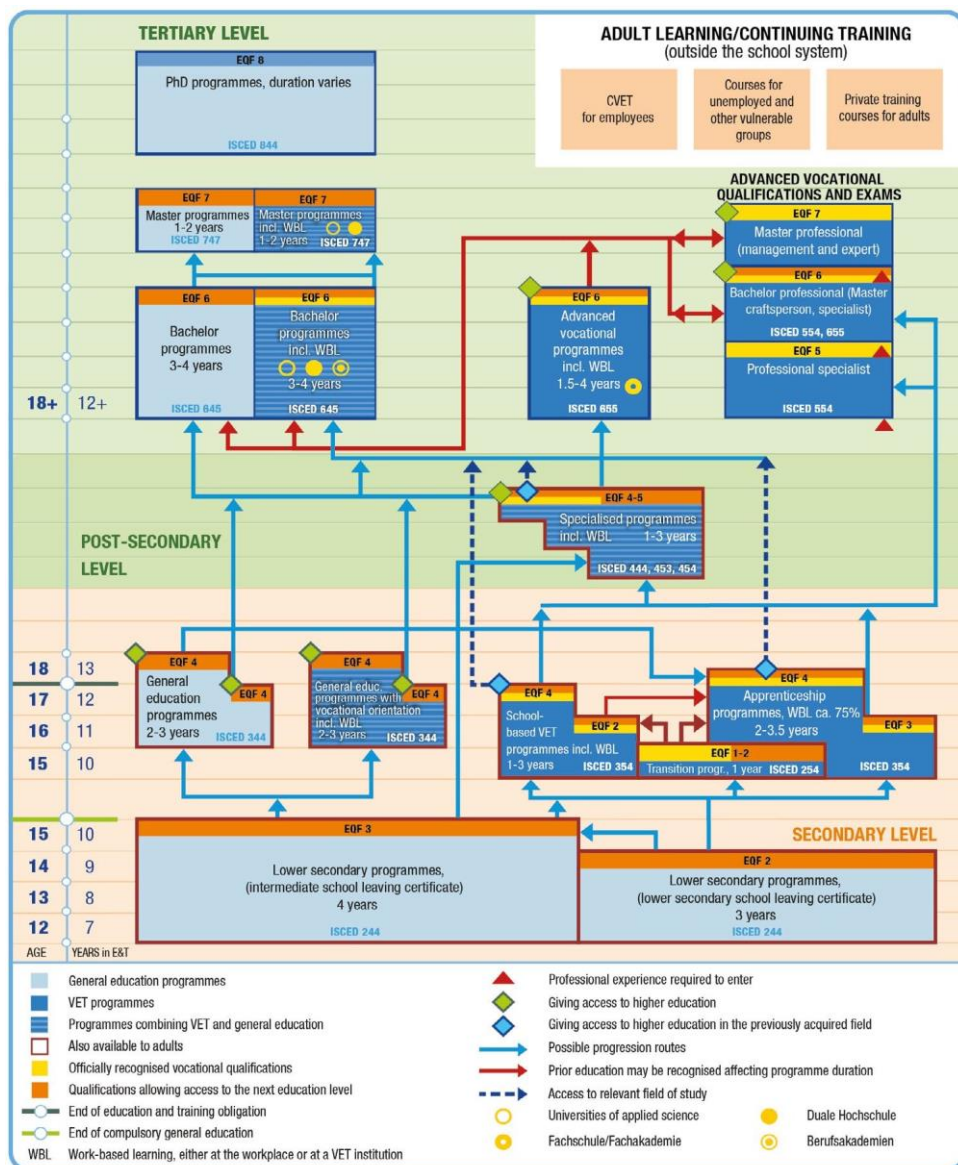
(18) Ови подаци се односе на 2016. годину, последњу годину када су прикупљени *AES* подаци (*BIBB*, 2019).

ПОГЛАВЉЕ 2.

Пружање *VET*



Слика 5. VET у немачком систему образовања и обуке у 2020. години



NB: ISCED-P 2011. Овде је дат поједностављени графикон, заснован на јединственом приступу који се користи за акценовање у области VET-а у свим земљама ЕУ-27, заједно са Исландом и Норвешком.

Извор: Cedefop ReferNet Немачка.

2.1. Преглед система образовања и обуке

Одговорност за образовни систем деле Завезна Република Немачка и савезне државе (*Länder*). Иако је Савезно министарство за образовање и истраживање (*BMBF*) одговорно за питања у вези са VET-ом, савезне државе су задужене за опште образовање у школама (Одељак 2.4), што доводи до разлика међу савезним државама у аспектима попут наслова програма, трајања и наставних планова и програми. Обавезно редовно опште образовање започиње са шест година и траје девет година (10 година у пет савезних држава). Након тога, ученици морају да изаберу да ли ће похађати опште или стручно образовање (Одељак 2.2.1).

Доступни су следећи нивои образовања:

- (a) основно образовање (*ISCED* ниво 1; од првог разреда до четвртог или шестог разреда);
- (b) ниже средње образовање (*ISCED* ниво 2; до деветог или десетог разреда);
- (c) више средње образовање (*ISCED* ниво 3; до дванаестог или тринаестог разреда);
- (d) пост-секундарно и не-терцијарно образовање (*ISCED* ниво 4-5);
- (e) терцијарно образовање (*ISCED* ниво 5-8).

Учење на послу је традиционална компонента немачког образовног система, док учење засновано на раду (*WBL*) игра главну улогу у већини VET програма на секундарном и терцијарном нивоу. VET систем се састоји од почетног и континуираног образовања и на њега се гледа као на успешан модел, који се у великој мери заснива на систему дуалног образовања (приправничка пракса) који води до стицања висококвалитетних стручних квалификација. Напредак кроз систем је могућ кроз различите регулисане VET програме на постсекундарном и, све више, на терцијарном нивоу (*Cedefop* и *BIBB*, 2019).

2.2. Пружање VET-а регулисано од стране владе

Регулисано пружање VET-а почиње на вишем секундарном нивоу (Одељак 2.2.1). Оно омогућава ученицима да бирају између VET програма, који су више усредсређени на школски део, и осталих програма где је фокус на *WBL*-у израженији. Постоје VET програми на пост-секундарном и терцијарном нивоу (Одељак 2.2.2). Додатне квалификације (Поље 1) омогућавају ученицима и дипломцима да се прилагоде променљивим потребама тржишта рада.

Поље 1. Додатне квалификације

Додатне квалификације су уведене 2005. године како би се ученицима омогућило да брзо одговоре на промене у погледу потреба за вештинама. Ови додаци или специјализације у вези са предметима се могу полагати током почетног стручног оспособљавања или усавршавања, и представљају атрактивну прилику за надоградњу стручних квалификација.

Крајем августа 2018. године, понуђене су 244 додатне квалификације; 214 од стране Привредних и индустријских комора и 30 од стране Комора занатлија. Највише квалификација је понуђено на пољу међународних квалификација/страних језика (96), затим у пословној администрацији/пољу привреде (42), и напokon на пољу инжењерства и технологије (38) (BIBB, 2020).

Додатне квалификације за почетне VET програме (IVET) наведене су у бази података

AusbildungsPlus (19), и дефинисане су као следеће мере:

- обраћање приправницима државно признате формалне обуке за занимање;
- попуњавање стручног образовања кроз додатне предмете који се

Извор: Cedefop.

2.2.1. Виши средњи VET

Разни програми почетног стручног образовања и обука (IVET) су доступни на вишем средњем нивоу; неки се нуде у редовним школама, а неки се углавном стекну током WBL-а. У оквиру система дуалног образовања, програм приправничке праксе се нуди деценијама и представља срж немачког VET система. Транзициони програми нуде припремну обуку која олакшава приступ VET програмима који воде до стицања стручних квалификација.

У 2019. години, скоро 50% ученика који приступају вишем средњем образовању је одабрало VET програм: 12,9% је присуило транзиционом програму, док је 36,8% одабрало стручно образовање, квалификујући их за тржиште рада, од чега је 67,4% уведено у приправничку праксу (BIBB, 2020, стр. 83). VET представља атрактиван модел за структурирање транзиције из школе на радни век. То је главна опција за дипломце са дипломом ниже средње школе (*Hauptschulabschluss*, након деветог разреда) и средњом школом (*Mittlerer Schulabschluss*, након десетог разреда). У последње време га све чешће бирају и дипломци са уверењем о завршеној вишој средњој школи (*Abitur*), који се углавном уводе у приправничку праксу (BIBB, 2019).

Међутим, атрактивност вишег средњег VET-a је уопштено гледано опала током последњих година, а ученици обично похађају опште програме високог образовања. Постоји неколико стратегија, иницијатива и подстицаја за супротстављање овом развоју, којима се циљају ученици и пружаоци обука, са посебним фокусом на малим и средњим предузећима (Одељак 4.3.1).

2.2.1.1. Транзициони програми

За ученике који се суочавају са потешкоћама у приступу VET програмима који их квалификују за тржиште рада, постоје различити транзициони програми који воде до стицања квалификација у Европском оквиру квалификација (EQF) нивоа 1-2 (ISCED ниво 254) (20):

- (a) година предструковног образовања (*Berufsvorbereitungsjahr, BVJ*) (21): једногодишњи курс обуке (углавном редован) који се нуди у стручним школама, осмишљен да припреми младе за захтеве стручног оспособљавања и пружи им могућност да стекну уверење о завршетку ниже средње школе;
- (b) година основног стручног оспособљавања (*Berufsgrundbildungsjahr, BGJ*): једногодишњи курс који се може завршити редовним похађањем у стручној школи или ванредно у сарадњи са предузећем. Ученици стичу основно образовање из одређеног поља занимања. Завршетак се може приписати првој години стручног оспособљавања која се фокусира на исту област;
- (c) уводна обука (*Einstiegsqualifizierung, EQ*): 6 до 12 месеци приправничке праксе у предузећу, заједно са похађањем обуке у стручној школи. Ученици се могу упознати са одређеним занимањем, док предузећа могу упознати ове младе људе. Овај програм се показао као „отварач врата каријере“ за приближно 70% ученика који приступе приправничкој пракси (*Hippach-Schneider* и *Huisman*, 2019). Завршетак овог програма се може приписати квалификационом периоду за наредну приправничку праксу (22).

2.2.1.2. Општеобразовни програми са професионалном оријентацијом

Програми општег образовања са професионалном оријентацијом (ISCED ниво 344, EQF ниво 4, у трајању од две до три године) се нуде у редовним стручним школама (*berufliches Gymnasium*) (23). Трајање зависи од конкретног програма, а полазници могу стећи високошколску квалификацију. Дипломци се потом могу уписати на одређене

универзитетске програме повезане са њиховом

(20) Овде и у наставку су назначени нивои ISCED-P 2011.

(21) У Северној Рајни-Вестфалији, овај програм се спроводи под називом *Berufsorientierungsjahr*, а у Шлезвиг-Холштајну се спроводи под називом *Ausbildungsvorbereitendes Jahr (AvJ)*.

Стручно образовање и обуке у Немачкој

24 Кратак опис

- (22) Компаније које нуде уводну обуку добијају субвенцију до EUR 231 месечно по приправнику, као и допринос на износ који се плаћа за социјално осигурање.
- (23) У две савезне државе, назив програма је *Fachgymnasium*.

специјализацијом. Општеобразовни програми су усредсређени на различита поља, попут пољопривредне економије, технологије или економских тема (24). Услов за упис јесте поседовање Уверења о завршеној средњој школи. Краткорочне приправничке праксе у предузећима се препоручују, али нису обавезне.

2.2.1.3. Школски VET програми

Школски VET програми (ISCED ниво 354, EQF ниво 4, у трајању од једне до три године) се нуде као програми који се похађају редовно при стручним школама (*Berufsfachschule*) и којима се ученици припремају за рад у оквиру многих занимања. Трајање се разликује у зависности од области занимања и нивоа квалификација. Учење засновано на раду се нуди директно у школама или/и у облику приправничке праксе. Уколико ови програми не нуде пуну стручну спрему, похађање се може рачунати као прва година обуке у оквиру система дуалног образовања. Пуне квалификације се могу стећи у областима попут бриге о домаћинству и кућне неге, комерцијалног или здравственог сектора (нпр. физиотерапеут, логопед). Услов за упис јесте поседовање Уверења о завршеној нижој или средњој школи. Под одређеним условима, а поред стручне квалификације, ученици могу стећи и квалификације за упис у установе високог образовања (двоструке квалификације).

2.2.1.4. Дуално VET образовање (приправничка пракса)

Програми приправничке праксе (ISCED ниво 354, EQF ниво 3-4, у трајању од две до три и по године) (25) представљају главни стуб немачког система VET образовања. Оне се одржавају на најмање две локације за учење: при компанијама и у стручним школама (Слика 6). Услов за упис је завршетак обавезног образовања, мада без уверења о завршетку школовања млади људи имају мале изгледе да пронађу компанију која же им пружити обуку (у 2018. години, само 3,5% нових приправника није имало уверење о завршетку школовања). Матуранти средњих школа могу скратити трајање обуке на око 12 месеци, што је чини атрактивном алтернативом високом образовању (*Deutscher Bundestag*, 2016). Њихов удео међу приправницима се повећао у периоду од 2009. до 2018. године за 9,6 процентних поена, на укупно 29,6% (*BIBB*, 2020).

Предузећа и јавне институције нуде места за извођење приправничке праксе и потписују уговор са приправницима. Они сnose трошкове обуке у оквиру предузећа и плаћају накнаду за рад приправнику; накнада се повећава са сваком годином обуке, а износ се разликује у зависности од занимања (Одељак 2.5.1). Мала и средња предузећа, због свог великог броја, имају важну улогу као пружаоци стручног образовања (Одељак 1.2).

(24) <https://www.schulen-vergleich.de/informationen/schulformen/gymnasium/das-fachgymnasium.html>

26 Кратак опис

- (25) Нека занимања захтевају само две године, а постоје и прописи који дозвољавају краћи период обуке за приправнике који поседују *Abitur* - потврду о завршеном школовању која омогућава упис на високошколске установе.

Међутим, у овој улози се суочавају са различитим потешкоћама, јер им често недостаје савремена инфраструктура и компетентни и квалификовани извођачи обуке. Мала и средња предузећа се подржавају са неколико мера како би превазишла ове препреке (Одељак 4.3.1).

Наизменично са обуком у оквиру предузећа, приправници похађају стручну школу један или два дана недељно или у блоковима наставе, као нпр. једну недељу месечно; у школи стичу углавном теоријска и практична знања везана за изабрано занимање у школској лабораторији или у оквиру радионица.

У оба окружења, дуално VET образовање је засновано на уобичајеним стандардима (Одељак 3.4) (26). Како би се загарантовао јединствен стандард, учење се завршава полагањем завршних испита који су регулисани законом и које спроводе коморе. Ученици морају показати низ компетенција и обављати практичне задатке (Закон о стручном оспособљавању, *Berufsbildungsgesetz, BBiG*) (27). На крају приправничке праксе, дипломци добијају стручну квалификацију, омогућавајући им приступ тржишту рада као квалификованим радницима; послодавци ове квалификације високо цене.

Слика 6. Дуалност стручног образовања и оспособљавања

	Company	Vocational school
Regulated by	Federal Government	Federal States
Based on	Training contract	Vocational school compulsory attendance
Content stipulated in	Training regulation	Skeleton curriculum
Monitored by	Competent bodies	School inspectorate
Financed by	Training company	Federal States
↓		↓
Skilled worker Skilled employee Journeyman		

2.2.2. Пост-секундарни и терцијарни VET

VET нуди атрактивне могућности даљег усавршавања и каријере на пост-секундарном и терцијарном нивоу. Систем је високо пропусан, и бројни путеви омогућавају ученицима да напредују од вишег средњег VET-а до пост-секундарног и терцијарног VET-а.

2.2.2.1. Специјализовани програми

Доступни су разни специјализовани програми на пост-секундарном нивоу (ISCED ниво 444, 453, 454, EQF ниво 4-5, у трајању од једне до три године); они су регулисани законодавством Савезних држава. За упис на такве програме, потребно је уверење о завршетку средње школе или квалификација која је призната као еквивалентна; понекад су потребне и стручна спрема или одређени број година практичног искуства. Многи од ових програма пружају могућност стицања стручних и општеобразовних квалификација на вишем средњошколском нивоу, омогућавајући приступ високом образовању (при чему одређени програми само стицање квалификација за упис на високошколске установе у погледу конкретних предмета - *fachgebundene Hochschulreife*). Одређени програми такође укључују приправничку праксу унутар компаније, на пример програм који се нуди у *Fachoberschule* (специјализованој вишој средњој школи). Остале школе које нуде ове специјализоване програме су *Berufsoberschule* (више стручне школе), *Berufsfachschule* (редовне стручне школе) и *Fachgymnasium* (специјализоване гимназије). Програми укључују образовање у погледу техничких вештина, пословања, агрономије, исхране и вођења домаћинства, социјалних послова и дизајна.

Школски стручни програми у здравственом сектору (ISCED 453, у трајању од две до три године) су међу програмима са највећим бројем уписа када је реч о специјализованим програмима. Здравствене школе (*Schulen des Gesundheitswesens*) пружају обуку за неакадемска занимања у здравственом сектору, попут пружања здравствене неге и дечије неге, акушерства, терапијске масаже, радне терапије и социјалних помагача. Многе од ових школа су повезане са болницама које пружају теоријску и практичну обуку. Ови програми нуде стручне квалификације, али не и приступ високом образовању. Због демографских промена и старења друштва, предвиђа се велика потражња за дипломцима из ових програма. Већ су уведене разне мере за повећање атрактивности ових програма (Одељак 4.5).

2.2.2.2. Напредне стручне квалификације

Напредне стручне квалификације на терцијарном нивоу су национално признате стручне квалификације на *EQF* нивоима 5 до 7; оне се могу стећи полагањем испита и еквивалентне су академским квалификацијама (28):

- (a) професионални специјалиста (*Geprüfte Berufsspezialist*) (*EQF* ниво 5, *ISCED* ниво 554);
- (b) професионални бечелор: мајстор занатлија, специјалиста (*EQF* ниво 6, *ISCED* ниво 554, 665);
- (c) професионални мастер: менаџер и стручњак (*EQF* ниво 7) (29).

Уколико није издат савезни пропис о обуци за квалификацију за оспособљавање у одређеном занимању, надлежни органи (привредне и индустријске коморе, коморе квалификованих заната) могу издати прописе о испиту за оспособљавање (Закон о стручном оспособљавању и Закон о занатству (*Handwerksordnung, HwO*)). Одбор Савезног института за стручно образовање и обуку (*BIBB*) даје препоруке о примени *BBiG*-а, посебно у погледу надлежних тела. Испити важе у целој земљи; међутим, одговорност (у погледу спровођења, тестирања, праћења) лежи искључиво у округу коморе која их спроводи (*BMBF*, 2012).

Приступ професионалним мастер квалификацијама (*EQF* ниво 7) захтева достизање професионалних бечелор квалификација (*EQF* ниво 6), мада приступ бечелор квалификацијама не захтева достизање професионалних специјалистичких квалификација (*EQF* ниво 5). Кандидат може започети са припремама за полагање испита након достизања *IVET* квалификација које му омогућавају приступ признатом занимању и паралелни рад у одговарајућој професији; ово омогућава стицање одређеног професионалног искуства до тренутка када кандидат/кандидаткиња буде спреман/спремна за полагање испита.

Напредне стручне квалификације мајстора занатлије (*Meister*) пружају носиоцима истих могућност да воде сопствени посао, запошљавају и обучавају шегрте или преузимају вишу позицију у предузећу. Оне такође омогућавају приступ курсевима на занатским академијама, универзитетима примењених наука (*UAS, Fachhochschulen*) и универзитетима (*Hippach-Schneider*, 2019).

(28) Ова нова звања су уведена изменама и допунама Закона о стручном оспособљавању у 2020. години (*BMBF*, 2019е).

(29) Подаци о овим програмима нису у потпуности забележени у статистици *ISCED*-97, јер испити не захтевају учешће у оквиру припремног курса.

2.2.2.3. Напредни стручни програми

Напредни стручни програми (*ISCED* ниво 655; *EQF* ниво 6, у трајању од годину и по до четири године) се нуде у трговинским и техничким школама (*Fachschulen*), које су регулисане у складу са законом Савезне државе. Услови за упис укључују:

- (a) било квалификације у оквиру признатог стручног занимања релевантног за изабрани предмет и годину дана одговарајућег радног искуства;
- (b) или квалификације у оквиру редовне стручне школе и пет година одговарајућег радног искуства.

Ученици испуњавају функције управљања на радном месту. Напредни стручни програми се нуде као ванредни или редовни програми у следећим стручним областима:

- (a) пољопривреда;
- (b) дизајн;
- (c) технологија;
- (d) пословање;
- (e) социјална заштита.

Они воде ка стручној квалификацији (на пример васпитач, техничар), а неки програми и до формалне квалификације за упис на универзитете примењених наука, где претходно образовање може бити признато и може утицати на трајање програма (*КМК*, 2019).

2.2.2.4. Дуални студијски програми

Дуални студијски програми који воде до стицања бечелор и мастер квалификација (*ISCED* ниво 645, *EQF* ниво 6, у трајању од три до четири године и *ISCED* ниво 747, *EQF* ниво 7, у трајању од једне до две године) комбинују обуку засновану на раду и академско образовање при образовним институцијама. Предузећа сnose трошкове обуке унутар предузећа и плаћају накнаду приправницима за обуку, која углавном обухвата и фазу теоријске обуке при вишој институцији за стручно оспособљавање (30).

Успостављена су следећа три пута:

- (a) студијски програми дуалног образовања са интегрисаном компонентом стручног оспособљавања (*Ausbildungsintegrierender dualer Studiengang*) комбинују стручно оспособљавање у погледу признатих занимања са академским студијама. Ово је једини пут студија дуалног образовања где дипломци стичу академску диплому и формалну *IVET* квалификацију, и представља најпопуларнији пут.

Међутим, поред обуке унутар компаније и студија на универзитету,

ученици морају

(30) <https://www.wegweiser-duales-studium.de/gehalt/infos/#sonderfaelle>

похађати и стручну школу. Услови за приступ су квалификација за упис у високошколске установе (*Allgemeine Hochschulreife* или *Fachhochschulreife*) и уговор о раду;

- (b) студијски програми дуалног образовања са компонентом радног искуства (*Praxisintegrierender, kooperativer dualer Studiengang*) комбинују академске студије са систематским, организованим и проширеним практичним праксама у облику приправничке праксе или запослења. Студенти стичу факултетску диплому, али не и признату стручну квалификацију. Услови за приступ јесте квалификација за упис у високошколске установе (*Allgemeine Hochschulreife* или *Fachhochschulreife*);
- (c) дуални студијски програм рада са интегрисаном компонентом каријере (*Berufsintegrierender dualer Studiengang*). Ови програми континуираног стручног образовања и обука (*CVET*) су осмишљени тако да понуде даљи професионални развој. Нијсу потребне квалификације за упис у високошколске установе. Студијски програм се одвија упоредо са обављањем професије. Послодавац је обавештен о студијама запосленог и сагласан је да му смањи укупно радно време или да му пружи могућност за посебно одсуство. Уколико се програм спроводи уз обављање редовне професије, настава се често одвија у вечерњим сатима или се спроводи учењем на даљину.

Ови програми се нуде у разним областима, али се углавном фокусирају на економске науке, инжењерску технологију и рачунарске науке. У последње време се повећава понуда студијских програма дуалног образовања у области социјалне заштите, просвете, здравства и неге (31).

Пружаоци обуке који нуде дуалне бечелор и мастер програме јесу приватне и јавне институције. Главни пружаоци услуге су:

- (a) универзитети примењених наука;
- (b) универзитет за дуално образовање *Baden-Württemberg (Duale Hochschulen)* (32);
- (c) универзитети;
- (d) универзитети за кооперативно образовање (*Berufsakademien*) (*BIBB*, 2019).

Све у свему, атрактивност ових програма се увелико повећала током последњих година. Од 2004. до 2016. године, број студијских програма се више него утростручио, број ученика се више него удвостручио (са 40.982 на 100.739 ученика) и учествовало је 47.500 компанија (*BIBB*, 2019).

(31) <https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/studienmodelle/#studienmodelle>
<https://www.daad.de/en/study-and-research-in-germany/plan-your-studies/dual-study-programmes/>

(32) <https://www.dhbw.de/english/home.html>

2.3. Остали облици обуке: неформална континуирана обука

Континуирана обука постаје све важнија, с обзиром на старење становништва и промене потреба за вештинама кроз развој попут дигитализације и аутоматизације. Поред регулисане континуиране обуке, постоји и широк спектар мање регулисаних континуираних обука које се нуде ван школског система.

Неформалну континуирану обуку осмишљавају, организују и нуде различити пружаоци обуке. Многи колективни уговори о пружању континуираног образовања и обуке су успостављени у последњих година. Око 25% свих радних уговора укључује прописе о континуираном образовању и обуци у различитим моделима и облицима (*BIBB*, 2012). Две трећине континуиране обуке унутар компанија нуде директно послодавци (46%) или друге компаније (21%). Стопа учешћа у континуираној обуци је већа за запослене у већим компанијама. Док је само 48% запослених учествовало у континуираној обуци у микро компанијама (33), удео компанија са најмање 1.000 запослених износи 62%. У 2018. години, 54% одраслих од 18 до 64 године је учествовало у неформалној континуираној обуци, која је углавном похађана због професионалних потреба (81%). У таквим случајевима се континуирана обука обично одвија током радног времена (34), а њу плаћа послодавац (*BMBF*, 2019а).

Стопе учешћа расту са нивоом уверења о завршеном школовању и са нивоом стручних квалификација; стопа је највиша међу лицима од 35 до 49 година. Странци ређе учествују у *CVET*-у везаном за посао (*BIBB*, 2020). Узимајући у обзир недостатак квалификованих радника и изгледе да неквалификовани послови постану све више аутоматизовани, важно је повећати стопу учешћа одраслих, миграната и странаца са ниским квалификацијама (35).

(33) Микро компаније су дефинисане као компаније са мање од 10 запослених и са годишњим прометом мањим од EUR 2 милиона.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/321958/umfrage/anzahl-der-kleinen-und-mittleren-unternehmen-in-deutschland/>

(34) У 2018. години, 62% континуиране обуке се одвијало током радног времена.

(35) *BIBB*. Стратегије за обуку особа са ниским или никаким образовањем.

https://www.bibb.de/en/pressemitteilung_78429.php

2.4. Управљање VET-ом

У складу са Уставним законом из 1949. године (36), одговорност за образовни систем је на Савезним државама, али је Савезна влада надлежна за регулисање обуке унутар компанија. Овај правни основ захтева блиску сарадњу између наведених актера. Све у свему, управљање системом VET образовања је дефинисано снажним партнерством између Федерације, Савезних држава, послодаваца и синдиката; било који пропис о VET-у се доноси консензусом са социјалним партнерима. Закон о стручном оспособљавању из 2005. године дефинише које су институције задужене за организовање, развој и праћење VET-а у Немачкој.

2.4.1. Национални ниво

VET образовање се заснива на национално признатим занимањима и прописима о стручним обукама, који гарантују национални стандард. Савезна влада је одговорна за нешколски део VET образовања и стара се да стручне обуке увек буду савремене. Савезно министарство за образовање и истраживање је одговорно за општа питања политике VET образовања; оно координише и води развој политике VET образовања за сва занимања за оспособљавање. Оно примењује стратегије и програме за промовисање и унапређење VET образовања. BMBF је одговоран за праћење кретања у оквиру VET образовања и представљање њихових налаза у годишњим извештајима (37). У томе га подржава Савезни институт за стручно образовање и обуку, који објављује пратећи извештај о подацима везаним за VET (38). Четворочлани одбор BIBB-а, који се састоји од представника послодаваца, синдиката, Савезних држава и Савезне владе, представља извршно тело и делује као статутарни саветодавни орган Савезне владе. Задаци BIBB-а укључују развој VET образовања, идентификовање будућих изазова у VET образовању, спровођење истраживања и пружање савета и услуга Савезној влади (на пример, подршка BMBF-у у успостављању стандарда, види Одељак 3.2). Институт ради на подстицању иновација и развија практична решења за IVET и CVET. Задатак савезних министарстава одговорних за свако занимање је да препознају поједина занимања која захтевају формалну обуку, а то је у већини случајева Савезно министарство за економска питања и енергетику (*Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, BMWi*). Одобрење BMBF-а је увек неопходно.

(36) Уставни закон Савезне Републике Немачке (*BMJV*, 1949).
<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>

(37) BMBF. *Der Berufsbildungsbericht [Извештај о стручном образовању и*

обуци]. <https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html>
(38) <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/series/list/6>

24.2. Регионални ниво

На регионалном нивоу, Савезна државна министарства за образовање и културу су задужена за опште и стручно образовање у школама, сектор високог образовања, образовање одраслих, као и за континуирано професионално усавршавање (*CPD*) наставника у оквиру *VET* образовања. Ово резултира разликама међу Савезним државама у аспектима попут назива програма, трајања и наставних планова и програми одређених програма. Како би осигурали одређени степен хомогености, државни министри учествују у сталном одбору (Стална конференција министара образовања и културе, *Kultusministerkonferenz, KMK*) (39), на којој износе препоруке; ове препоруке морају бити усвојене од стране појединачних државних парламената пре него што постану правно обавезујући. Одбори за стручно оспособљавање, у којима чланови равноправно представљају послодавце, запослене и највише нивое државне власти, саветују државну владу о питањима стручног оспособљавања.

24.3. Социјални партнери

Организације послодаваца (40) и синдикати (41) имају велики утицај на садржај и облик *IVET*-а и *CVET*-а (Одељак 3.4.3), и гарантују да се узимају у обзир потребе послодаваца и запослених. Представници социјалних партнера су чланови главног одбора *BIBB*-а, одбора за стручно оспособљавање на нивоу Савезних држава и надлежних тела.

Доприноси социјалних партнера на различитим нивоима су важни, јер осигуравају да стручно оспособљавање одговара потребама тржишта рада. Социјални партнери су укључени у:

- (a) колективно дефинисање договорених дневница за обуку;
- (b) израда захтева за стандарде занимања (Одељак 3.2);
- (c) развијање нових прописа о обуци и оквирних наставних планова и програма (Одељак 3.2);
- (d) обезбеђивање квалитета *IVET*-а (Одељак 3.4);
- (e) упућивање процеса Немачког оквира квалификација (*DQR*) на *EQF* (Одељак 3.4.4).

24.4. Надлежни органи

Надлежни органи (*zuständige Stellen*) углавном представљају професионалне коморе; тамо где не постоји комора за одређено стручно подручје, Савезна држава дефинише надлежни орган. Сваки надлежни

орган успоставља трипартитни

(39) <https://www.kmk.org>

(40) Уз кровну организацију Конфедерације немачких удружења послодаваца, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA*
<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>

(41) Са кровном организацијом Савеза немачких синдиката,

одбор за стручно оспособљавање, састављен од представника послодаваца, синдиката и наставника. Ови одбори морају бити информисани и консултовани о свим важним питањима везаним за *VET* и одлучивати о прописима за спровођење *VET*-а. Надлежни органи су одговорни за стручно оспособљавање у индустријском сектору и региону који представљају. У погледу дуалне обуке, надлежни органи:

- (a) обезбеђују подобност центара за обуку;
- (b) врше праћење извођења обуке у предузећима;
- (c) пружају савете приправницима, извођачима обуке и предузећима;
- (d) успостављају и воде спискове уговора о извођењу обуке;
- (e) организују и одржавају испите (*Hippach-Schneider* и *Huisman*, 2019).

2.5. Финансирање *VET*-а

Разни јавни и приватни актери су укључени у финансирање *IVET*-а и *CVET*-а. Ово укључује неколико министарстава на савезном и државном нивоу (углавном министарства образовања, економије и запошљавања). Савезна агенција за запошљавање, локалне власти, синдикати, коморе, удружења, компаније, приватне институције и појединци такође доприносе финансирању *VET*-а.

2.5.1. Финансирање почетног *VET*-а

Програми дуалног *IVET* образовања се одвијају у компанијама и школама, али је финансирање те две институције различито.

Компанија која нуди практичну обуку сноси трошкове везане за део обуке на радном месту. Послодавци су уговором обавезни да плате надкнаду приправницима који праксу изводе код њих, а која се разликује у зависности од сектора обуке/области занимања, као и од тога у којој се Савезној држави обука изводи и која је по реду година обуке (у свакој години, накнада која се исплаћује приправницима се увећава). У 2019. години, предузећа су у просеку плаћала EUR 939 месечно ученицима (*BIBB*, 2020), с тим што је, на пример, столар зарађивао у просеку EUR 1.240, што је највећа приправничка накнада, док су димничари и фризери најниже плаћени - у просеку EUR 610 (*BIBB*, 2019). Изменама и допунама Закона о стручном оспособљавању (2020) је дефинисано постепено повећање минималне зараде од 2020. до 2023. године. За приправничку праксу започету у 2020. години, минимална зарада мора бити најмање EUR 515, а исту би требало повећати на најмање EUR 620 до 2023. године (*BMBF*, 2019e). Компаније такође имају додатне трошкове за извођаче обуке, као и друге трошкове, попут трошкова додатне опреме; међутим, процењује се да се 70% њихових трошкова надокнађује продуктивним доприносом приправника током извођења обуке (*Cedefop* и *BIBB*, 2019).

Центри за стручно оспособљавање унутар компаније (*überbetriebliche Berufs- bildungsstätten, ÜBS*) (Одељак 4.3.1), које углавном успостављају коморе и њихове организације, добијају средства од Министарства образовања и Савезног министарства за економска питања и енергетику, како је наведено у *BBiG*-у (*BMBF*, 2019b). Износ средстава и њихова намена су наведени у заједничким смерницама (последњи пут ажуриране 2015. године) за финансирање *ÜBS*-ова и њихов развој у центре компетенција (*BMAS*, 2015; *BMBF*).

Школски део дуалног образовања и редовне школе финансирају Савезна држава и локалне власти. Док Савезне државе плаћају трошкове унутрашњих послова школе (нпр. плате наставника, обуку наставника, надзор над школама), локалне власти финансирају спољне послове школа (нпр. одржавање и обнова школских зграда). У 2019. години, ови трошкови су износили око EUR 8,7 милијарди (*BIBB*, 2020).

Такође се финансирају и разне мере за промовисање *VET* образовања, за стварање додатних места за обуку у одређеним секторима или у мање популарним регионима, или који се фокусирају на младе људе у неповољном положају.

2.5.2 Финансирање континуираног *VET*-а

CVET програме финансира Федерација преко својих министарстава, Савезних држава, Савезне агенције за запошљавање, локалних власти, предузећа и приватних лица. Често једна страна преузима трошкове извођења *CVET*-а, али је понекад укључено и неколико страна.

Савезна влада доприноси финансирању континуиране обуке кроз програме финансирања *BMBF*-а, *BMWi*-ја и Савезног министарства за рад и социјална питања (*BMAS*). Неки од важнијих програма су надоградња - *BAföG* (*Bundesausbildungsförderungsgesetz*, Савезни закон о помоћи у образовању и оспособљавању), бесповратна помоћ за континуирано образовање, надоградња стипендија и новчани додатак за континуирано образовање (*BIBB*, 2018a). Готово све Савезне државе нуде програме за промовисање учешћа у континуираној обуци. Агенција за запошљавање има највећи износ јавних средстава за пружање *CVET* програма, циљајући незапослене или особе са ризиком да постану незапослене; ово је у складу са Књигом III немачког Социјалног законика (*Sozialgesetzbuch, SGB*), која се фокусира на промовисање запошљавања.

Савезне државе, у сарадњи са локалним самоуправама (а понекад и са општинским удружењима), финансирају институције за континуирану обуку, попут центара за образовање одраслих (*Volkshochschulen, VHS*-ови) и института за обуку наставника.

Поред јавно финансираних *CVET* мера, многи програми *CVET* образовања се нуде запосленима у оквиру њихове компаније или као обука

у вези са послом код спољних пружалаца

услуга. Тамо где CVET мера захтева висок допринос од стране послодавца, компаније често потписују уговор са одговарајућим запосленим, обавезујући га/је да надокнади трошкове уколико не остане да ради у компанији одређени број година (*Rückzahlungsklausel*). Према анкетама о континуираном стручном оспособљавању (CVTS-ови), компаније су у 2015. години потрошиле EUR 683 по запосленом на курсеве континуираног образовања (BIBB, 2018a).

2.6. VET наставници и извођачи обуке

У дуалном VET образовању постоје две категорије едукатора: наставници који раде у стручним школама и извођачи обуке на радном месту. За приступ овим професијама потребне су посебне квалификације. Насупрот томе, наставници или извођачи обуке који раде у неформалном CVET образовању не морају да имају било какве посебне формалне квалификације (Hensen и Hippach-Schneider, 2016).

2.6.1. Наставници у стручним школама

Постоје две категорије наставника у стручним школама:

- (a) наставници општих предмета који предају теоријске предмете и теоријске предмете везане за занимање;
- (b) наставници практичног рада (*Werklehrer, Technische Lehrer* или *Fachlehrer*).

Док наставници општих предмета морају да поседују универзитетску диплому на мастер нивоу (EQF ниво 7), наставници практичног рада морају да поседују диплому на мастер нивоу у одређеној техничкој области, као и да прођу практичну обуку у компанији и стручној школи. Након студија, обе категорије морају да приступе пробном раду (*Referendariat*) од 12 до 24 месеца, како је прецизирано у оквирном споразуму који је КМК усвојио 1995. године и изменио 2013. године.

Услови за CPD су наведени у Закону о образовању (*Schulgesetz*) релевантне Савезне државе и могу се разликовати међу Савезним државама. Генерално гледано, наставници су дужни да присуствују континуираној обуци како би одржали и даље развијали своје вештине и компетенције. Наставници могу да организују сопствену обуку коју нуде пружаоци обуке, под условом да исту њихов послодавац одобри или да је послодавац може понудити као обавезну обуку. Школе од државе на годишњем нивоу добијају одређени износ новца за наставнике CPD-а.

Наставници стручних школа могу да бирају између различитих CPD курсева, нпр. оне који се фокусирају на дигиталне вештине, предузетништво или групе у неповољном положају. Дигитализација је кључни аспект, док Савезне државе сарађују са Савезном владом при

успостављању иницијатива за побољшање дигиталних компетенција

наставника, и у складу с тим ажурирају наставне концепте; примери су *Дигитални пакт за школе* (42) и *Иницијатива за квалитет у образовању наставника* (43).

26.2. Извођачи обуке у компанијама

Извођачи обуке у компанијама су задужени за обуку приправника на радном месту, и имају важну улогу у развоју њиховог професионалног идентитета и професионалних компетенција.

Према Закону о стручном оспособљавању из 2005. године (44) и Закону о занатству из 1953. године (45), да би постала извођач обуке, особа мора да:

- (a) има најмање 24 године;
- (b) има одговарајућу VET спрему на EQF нивоу 4;
- (c) има довољно релевантног професионалног искуства и знања у погледу занимања;
- (d) поседује компетенције из области педагогије у складу са захтевима Правилник о способности извођача обука (*Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO*) доказаним положеним испитом (*Cedefop*, 2020).

Како би подржали извођаче обука у стицању потребних педагошких и професионалних компетенција, надлежни органи (Одељак 2.4.4) организују почетне курсеве обуке који се нуде у различитим форматима (похађање курсева, учење на даљину или комбиновани формати). Надлежни органи су такође задужени за организацију AEVO испита; они усвајају испитне прописе и успостављају испитне комисије. Према препоруци BIBB-а, амбициозни извођачи обука би могли да похађају 115-часовни курс како би се припремили за AEVO испит (46). Свака компанија која обучава приправнике мора да има најмање једног извођача обуке који је положио AEVO испит. У оквиру компаније, приправници могу да раде са другим запосленима који поседују компетенције на пољу студија, нпр. са квалификованим радницима, приправницима или надзорницима (*Hensen и Hippach-Schneider*, 2016).

(42) BMBF. *Der DigitalPakt Schule kommt* [Дигитални пакт за школе је ту]. <https://www.bildung-forschung.digital/de/der-digitalpakt-schule-kommt-2330.html>
BMBF. *Wissenswertes zum DigitalPakt Schule*. [Вреди знати - Дигитални пакт за школе]. <https://www.bmbf.de/de/wissenswertes-zum-digitalpakt-schule-6496.html>

(43) BMBF. *Qualitätsoffensive Lehrerbildung* [Офанзива квалитета: обука наставника]. <https://www.bmbf.de/de/qualitaetsoffensive-lehrerbildung-525.html>

(44) Закон о стручном образовању и оспособљавању (BMJV, 2005).

(45) Законик о занатима (BMJV, 1953).

Стручно образовање и обуке у Немачкој

44 Кратак опис

(46) *AEVO online. Wie lange dauert die Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung? [Колико времена је потребно за припрему за AEVO испит?].*

<https://aevo-online.com/dauer-vorbereitung-auf-die-aevo-pruefung/>

Од 2009. године постоје две нове квалификације за извођаче обука (поред *AEVO* квалификација) које нису обавезне, али пружају могућност надоградње квалификација извођача обука: сертификовани стручни педагог за почетну и континуирану обуку (*Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, AWP*) и сертификовани стручни педагог (*Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin, BP*), квалификација у оквиру напредне обуке које обухватају професионалне вештине у погледу образовања и управљања. Ове квалификације омогућавају извођачима обука да преузимају додатне задатке, попут претраживања и одабира приправника или управљања обуком (*Cedefop, 2020*). Професионални профили укључују, између осталог, онлајн подучавање, развој наставних материјала, способност препознавања вештина приправника и лидерске вештине (Европска комисија и *Cedefop, 2014*).

Портал *foraus.de* (47) је највећи форум за информисање и размену искустава између извођача обука. Такође пружа могућност извођачима обука да се доквалификују путем онлајн модула за учење.

BMBF је започео пројекте повезане са дигитализацијом, укључујући *CPD* за извођаче обука попут иницијативе *Дигитални медији у стручном оспособљавању* (48), која укључује обуку извођача обуке који могу да делују као мултипликатори, као и *Сет алата за радионице компетенције* (49), који пружа концептуалну и дигиталну подршку обуци у компанијама.

(47) *Foraus.de*. Портал за извођаче обука у компанијама. <https://www.foraus.de/html/>

(48) *Foraus.de*. *Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt*. [Дигитализација света рада и занимања]. https://www.foraus.de/de/foraus_107718.php

(49) *BMBF*. *Kompetenzwerkstatt* [Радионица компетенција]. <https://www.qualifizierungdigital.de/kompetenzwerkstatt-1930.php>

ПОГЛАВЉЕ 3.

Обликовање *VET* квалификација



3.1. Предвиђање потреба за вештинама

Процес предвиђања вештина је добро успостављен у Немачкој и подаци се деле у широком кругу корисника. Предузимају се многе активности предвиђања вештина, укључујући прогнозе вештина, процене вештина и анкете/истраживања, као и анкетирање запослених и послодаваца. Све у свему, активности предвиђања вештина редовно дају резултате и препоруке који се уклапају у политику, омогућавајући релевантним институцијама да одмах реагују на променљиве потребе тржишта рада.

BIBB и Институт за истраживање запошљавања (*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB*) главни су произвођачи података о вештинама за *BMBF*. Они су законски овлашћени да пружају информације о тржишту рада и истражују немачки систем VET образовања (*Cedefop*, 2017). *BIBB* тренутно врши праћење нових захтева за вештинама и води главне пројекте у овој области:

- (a) пројекције квалификација и поља занимања (*Qualification und Beruf, QuB* пројекат) узимају у обзир понуду и потражњу на тржишту рада у погледу квалификација и занимања и развијају модел прогнозирања будућих кретања на том пољу (50);
- (b) истраживачка мрежа *FreQueNz* има за циљ да идентификује будуће потребе за вештинама у раној фази. *BMBF* је покренуо овај пројекат, док различити актери представљају сродне информације о овој платформи, што омогућава повезивање њихових резултата истраживања. Међу телима која учествују су истраживачке институције, социјални партнери и *BIBB*;
- (c) референтни систем компанија (*Referenz-Betriebs-System, RBS*) је успостављен од стране *BIBB*-а и тренутно се заснива на мрежи од 1.400 компанија различитих величина и из различитих сектора које учествују. Наведене компаније једном или два пута годишње учествују у анкети која се фокусира на технолошке и организационе развоје и *IVET* и *CVET* (51);
- (d) телефонско анкетирање запослених се спроводи сваке шесте године још од 1979. године (последње анкетирање је спроведено 2018. године). Око 20.000 запослених се анкетира о њиховом радном месту, профилу посла и његовој вези са њиховом стручном спремом, условима рада и потребама за континуираним образовањем и обуком (52);

(50) *BIBB. QuBe портал података.*

https://www.bibb.de/en/qube_datenportal.php

BIBB. Пројекат QuBe: квалификације и занимања у будућности. <https://www.bibb.de/en/11727.php>

(51) *BIBB. Referenz-Betriebs-System [Референтни систем компанија].* <https://www.bibb.de/de/12471.php>

(52) *BIBB. Vaua Erwerbstätigenbefragung [Анкета запослених].*

<https://www.bibb.de/arbeit-im-wandel>

- (е) иницијатива *VET 4.0* (2016-18) је истраживала ефекте дигитализације на захтеве у погледу квалификација и компетенција. Покренута од стране *BIBB*-а и *BMBF*-а, ова иницијатива је обухватала разне пројекте, попут истраживачког пројекта *Вештине, квалификације и компетенције за дигитализовани рад сутрашњице* и програм *Дигитална трансформација у центрима за стручну обуку и центрима компетенција у оквиру компанија* (Одељак 2.2.1.4) (53).

3.2. Дизајнирање квалификација

Прописи о обуци у систему дуалног *VET* образовања (приправничка пракса) одређују професионалне компетенције које се стичу кроз обуку унутар компаније, гарантујући јединствени национални правни стандард. Оквирни наставни планови и програми у погледу прописа о обуци за компаније су усклађени са одговарајућим наставним плановима и програмима струковних школа, тако да се допуњују (*BIBB*, 2017а). У ванредним стручним школама, теоријско и практично знање везано за неко занимање се заснива на оквиру програма обуке, који се саставља за свако признато занимање за које се обука изводи у складу са прописима о обуци (54).

Иницијативу за ажурирање и развој нових прописа о обуци обично предузимају струковна удружења, синдикати, кровне организације послодаваца или *BIBB*. Након што се предлог преда, надлежно Савезно министарство, у договору са владама Савезних држава, тражи мишљење свих укључених страна. У многим случајевима, *BIBB* такође даје своје мишљење, нарочито када се разматрају веће ревизије, након чега институт спроводи истраживање пре него што министарство донесе своју одлуку. *BIBB* пружа платформу и врши модерацију и координацију процеса. Централна карактеристика система *VET* образовања, односно блиско партнерство између послодаваца, синдиката и владе (Одељак 2.4), се такође односи и на дизајнирање *VET* квалификација. Сарадња се заснива на консензусу, те се не могу донети прописи о почетном или даљем *VET* образовању насупрот изјављене воље једног од социјалних партнера.

Прописи о обуци су формулисани у широкој перспективи како би подржали процес прилагођавања на нове развоје. Услед континуиране промене у погледу вештина потребних на тржишту рада, прописи о обуци се редовно ажурирају и нови се дефинишу. У 2019. години, од 324 постојећих прописа о обуци, четири

(53) *BIBB*. Покретање пилот иницијативе за стручно образовање и обуку 4.0.
<https://www.bibb.de/en/49603.php>

(54) *BIBB*. Регистар признатих занимања за оспособљавање.
<https://www.bibb.de/en/65925.php>

су ажурирана, док су на снагу ступила три ново развијена прописа о обуци (*BIBB*, 2020).

Ажурирање постојећих прописа о обуци и израда нових прате стандардизовану процедуру и не би требало да трају дуже од годину дана (*BIBB*, 2019). Прописи о обуци су састављени у четири корака (Слика 7; *BIBB*, 2017а; *BIBB*, 2017с):

- (а) Корак 1: одређивање мерила за прописе о обуци;
- (б) Корак 2: развој и усклађивање;
- (с) Корак 3: усвајање прописа о обуци и оквирних наставних планова и програма;
- (д) Корак 4: извођење пилот пројеката, процена и адаптација.

3.2.1. Корак 1: одређивање мерила за прописе о обуци

По пријему предлога од социјалних партнера, надлежно министарство (нпр. *BMWi*, *BMBF*) покреће формални поступак преобликовања одговарајуће уредбе о обуци на основу договорених мерила у складу са *BBiG*-ом (55):

- (а) назив признатог занимања за које се обука изводи;
- (б) трајање обуке (између две и три године);
- (с) профил занимања за које се обука изводи (минимални очекивани захтеви у погледу стручног знања, вештина и компетенција ученика);
- (д) оквирни наставни план и програм обуке (водич за структурирање процеса учења у смислу времена и садржаја);
- (е) испитни услови (56).

3.2.2. Корак 2: развој и усклађивање

У овој фази, прописи о обуци за предузећа и оквирни наставни планови и програми за стручне школе се припремају на координисан начин. Кровна удружења социјалних партнера додељују стручњаке за дизајнирање занимања за које се изводи обука у сарадњи са *BIBB*-ом: ови стручњаци поседују практично искуство у компанијама, обично у погледу обуке и испитивања приправника. Паралелно са тим, стручњаци из Савезних држава састављају одговарајуће оквирне наставне планове и програме за стручне школе. На крају се одвија заједничка дискусија о два нацрта како би исти били усаглашени у погледу времена/распореда кореспонденције и садржаја.

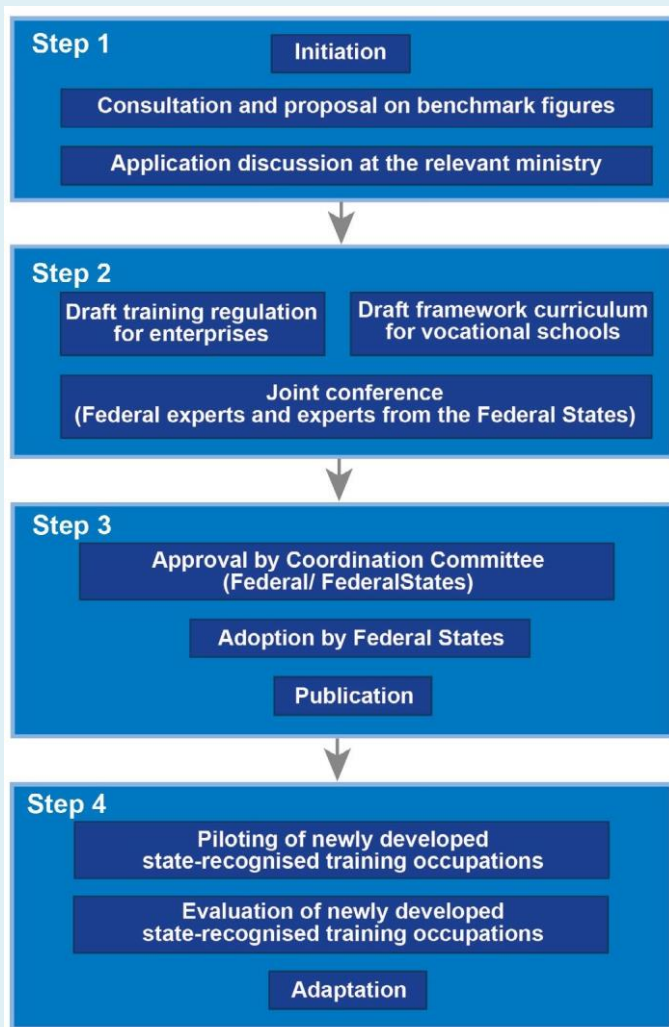
3.2.3. Корак 3: усвајање прописа о обуци и оквирних наставних планова и програма Савезни/Државни координациони одбор за прописе о обуци/оквирне наставне планове и програме (*КоА*) одобрава прописе о обуци и школски оквирни наставни план и програм

⁽⁵⁵⁾ *BMBF*, 2019е.

⁽⁵⁶⁾ *BIBB*, 2017а.

који је координисан са њима. Одбор чине представници 16 Савезних државних министарстава одговорних за VET образовање, BMBF и министарстава одговорних за одговарајуће прописе о обуци (обично BMWI). Савезне државе директно усвајају оквирни наставни план и програм или га трансформишу у наставни план и програм за струковне школе специфичан за државу. Они се објављују у *Савезном службеном листу* и ступају на снагу почетком следеће године извођења обуке.

Слика 7. Поступак за ажурирање прописа о обуци



Извор: Cedefop ⁽⁵⁷⁾.

(57) Илустрација заснована на BIBB-у, 2017с.

3.2.4. Корак 4: извођење пилот пројеката, процена и адаптација

Када новоразвијени прописи о обуци ступе на снагу, исти прво буду подвргнути извођењу пилот пројекта (обично током периода од пет година) како би се идентификовале потенцијалне слабе тачке. Процену обично врше представници социјалних партнера, Савезне владе и Савезних држава. Из својих налаза, заинтересоване стране, под руководством *BIBB*-а, прилагођавају прописе о пилот обуци у складу са истима и додељују им такозвани „трајни правни статус“.

3.3. Признавање претходног учења

Особе без признатих професионалних квалификација се суочавају са потешкоћама када је у питању интеграција на тржиште рада. У поређењу са особама које поседују професионалне квалификације, ризик од незапослености је више од пет пута већи. У 2018. години, 17,4% особа без професионалних квалификација је било незапослено, насупрот 3,4% међу особама са професионалним квалификацијама (*Bildungsspiegel*, 2019). Стога је признавање претходног учења, било неформалног или информалног, или страних професионалних квалификација од велике важности за интеграцију тих група на тржиште рада.

3.3.1. Валидација неформалног и информалног учења

3.3.1.1. Испит за спољне кандидате

Особе које нису похађале ниједан формални програм стручног оспособљавања имају могућност полагања испита за спољне кандидате (тзв. *Externen- Prüfung*) у складу са Законом о стручном оспособљавању (2005) и Законом о занатству (1953).

Пријем на завршни испит за признато занимање се одобрава уколико кандидат може доказати да је радио/ла у одговарајућој професији најмање један и по пута дуже од трајања програма почетне обуке. Елементи попут сертификата, уговора о раду и регистрације предузећа у случају самозапошљавања се могу пружити као доказ.

Поред практичног дела испита, где се испитују релевантне професионалне компетенције, спољни кандидати своје теоријско знање морају доказати и писменим испитом. Кандидати се могу припремити сами или похађањем припремне наставе коју нуде одговарајуће коморе.

У 2018. години, 5,6% свих завршних испита за признато занимање је било екстерно, мада је пропорција у великој мери варијирала између поља занимања: 44,7%

у области управљања домаћинством, 10,4% у области пољопривреде, 7,2% у области трговине и индустрије, 4,4% у јавном сектору, 1,3% у области заната и 1,2% у области либералних (слободних) занимања (*BIBB*, 2019; *BMBF*) (58).

3.3.1.2. Систем валидације

Особе без признатих професионалних квалификација се суочавају са тешким временима у свету рада. С обзиром на то да не поседују формално признање својих професионалних вештина, оне се посебно суочавају са проблемима када постану незапослени, јер су на тржишту рада потцењени. Пројекат *ValiKom* (59), који је договорен између *BMBF*-а и Удружења немачких привредних и индустријских комора (*Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK*) и Немачке конфедерације квалификованих заната (*Zentralverband des Deutschen Handwerks, ZDH*), траје од 2015. године са циљем успостављања система валидације за неформално и информално учење зарад повећања видљивости вештина, чиме се побољшавају изгледи за запошљавање кандидата на тржишту рада. Развијена је и стандардизована процедура за идентификовање, процењивање и потврђивање професионалних вештина. Вештине кандидата се процењују на основу признатих професионалних квалификација. На крају, релевантна комора издаје сертификат/потврду (*Gleichwertigkeitsfeststellung*) у којој је документовано да ли стечене вештине делимично или у потпуности одговарају захтевима признате професионалне квалификације. Коначни резултати пројекта *Valikom* су објављени у извештају крајем 2018. године, са описом процеса, критеријумима за пријем, инструментима, потврдом о валидацији и препорукама.

Следећи пројекат *ValiKom transfer* (2018-21) поставља даље локације коморе на којима ће се спровести поступци валидације. Пољопривредне коморе су укључене у овај пројекат заједно са привредним и индустријским коморама и коморама квалификованих заната; на крају 2018. године, 30 комора је нудило валидацију неформалног и информалног учења. Пројекат је намењен је успостављању поступака валидације за 32 занимања у области трговине, индустрије, квалификованих заната и пољопривреде.

3.3.2. Признавање страних стручних квалификација

Признавање страних стручних квалификација је обједињено и поједностављено у априлу 2012. године, када је уведен Закон о побољшању процене и признавања

(58) *BMBF. Externenprüfung: Voraussetzungen, Beratung und Vorbereitung [Испит за спољње кандидате]*.<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/501.php>

(59) *Bildungsspiegel* (2015). *Valikom: Chancen Für Menschen Ohne Berufsabschluss [Valikom:*

шансе за људе без професионалних квалификација].

<http://www.bildungsspiegel.de/news/weiterbildung-bildungspolitik/17-valikom-chancen-fuer-menschen-ohne-berufsabschluss>;

Valikom: Процена и потврђивање стручних вештина.

<https://www.validierungsverfahren.de/en/home/>

професионалних квалификација стечених у иностранству (познат и као Савезни закон о признавању) (*BMBF*, 2020a). Ово појединцима пружа право да им стране професионалне квалификације буду признате, потврђене и усклађене са немачким професионалним квалификацијама.

Закон се односи на преко 600 занимања, укључујући она која се тичу дуалне обуке, мајстора занатлија или других квалификација за даљу обуку, укључујући занимања регулисана секторским законима попут лекара и адвоката. Признавање занимања у надлежности владе државе се одвија на нивоу Савезне државе, за занимања попут инжењера, васпитача или радника у домену социјалног образовања.

Кандидати који желе да им се признају професионалне квалификације стечене у иностранству морају да доставе релевантну документацију којом доказују своје квалификације. Уколико кандидатима недостаје ова релевантна документација, они могу доказати своје професионалне компетенције на практичан начин, нпр. такозваном „анализом вештина“, при којој такве компетенције показују на радном узорку, у оквиру разговора или на радном тесту у оквиру компаније.

Овлашћена тела (попут комора) врше процену и признавање страних професионалних квалификација. Као подршка су основана централна водећа тела, тј. Привредна и индустријска комора (*Industrie- und Handelskammer, IHK*) *IHK* за признавање страних вештина (*IHK FOSA*) (60) и Централно саветодавно тело за занимања у здравственом сектору.

Постављени су информативни портали и разни онлајн алати и услуге за пружање смерница којима су странци вођени у процесу признавања.

BMBF редовно прати и документује спровођење Савезног закона о признавању. Према његовом најновијем извештају, од 2012. до 2018. године је поднето укупно 140.700 захтева за признавање страних квалификација. У 2018. години је поднето 39.000 захтева, од којих се 34% односило на здравствену негу. Од свих поднетих захтева, 52,2% је добило потпуно признање, 9,7% је добило делимично признање, а само 2,3% није добило никакво признање, док се о 35,5% случајева није могла донети одлука у 2018. години, те су још увек на чекању. Двадесет процената захтева је поднесено од стране лица која у то време нису живела у Немачкој. Пројекат *ProRecognition* подржава лица која захтеве подносе из иностранства, нудећи индивидуалне савете кроз коморе за спољну трговину (*BMBF*, 2020a).

Савезни закон о признавању се показао као успешан инструмент у промовисању интеграције квалификованих миграната на немачко тржиште рада, што представља важан корак ка одговору на велику потражњу за

квалификованим радницима (61). У складу са

(60) *IHK FOSA*: www.ihk-fosa.de

(61) *BIBB*. Признавање у Немачкој.

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>

овим циљем, Закон о имиграцији квалификованих радника је усвојен 1. марта 2020. године, омогућавајући подносиоцима захтева са признатим потпуним професионалним квалификацијама или високим општим образовањем могућност да живе и раде у Немачкој (*BMI*) (62). Закон о квалификованој имиграцији садржи и један изузетак: *IT* стручњаци са „високо развијеним практичним професионалним знањем“ могу доћи у Немачку без признавања квалификација и бавити се својим занимањем.

3.4. Осигурање квалитета

Осигурање квалитета спроводе различита тела, на различитим нивоима и употребом различитих алата. *BMBF* и *BIBB* су главни актери у погледу извештавања и спровођења истраживања у *VET*-у, те на тај начин доприносе осигурању квалитета. Један од главних извештаја, који пружа богатство информација о *VET*-у, јесте *BMBF*-ов извештај о *VET*-у који се објављује на годишњем нивоу, праћен извештајем о подацима *BIBB*-а. Ови извештаји идентификују подручја која захтевају ажурирања, што доводи до успостављања пројеката или промена политике, као што је ажурирање прописа о обуци (Одељак 3.2). Осигурање квалитета се различито спроводи за обуку унутар компанија, теоријску обуку у школама или *CVET*. Национални оквир квалификација класификује формалне квалификације по нивоима.

3.4.1. Осигурање квалитета у обуци унутар компаније

Национални стандарди за обуку у оквиру компанија су дефинисани Законом о стручном оспособљавању (2005) и Законом о занатству (1953). Они се тичу прописа о обуци (Одељак 3.2), објеката за обуку, извођача обуке и испита.

Организације послодаваца које раде са синдикатима имају кључну улогу у осигурању квалитета обуке у оквиру компанија. Конфедерација немачких удружења послодаваца главни је актер када је реч о дефинисању минималних стандарда за почетно *VET* образовање у оквиру компаније и за развој прописа о обуци (*BIBB*, 2017с).

Локалне коморе врше праћење прописа о извођачима обуке и објектима за обуку, као и о компетенцијама стеченим у оквиру програма. Организације послодаваца и запослених и наставници су подједнако заступљени у својим испитним одборима. Надлежно тело такође игра главну улогу у осигурању квалитета не само праћењем, већ и саветовањем компанија. Коморе морају евидентирати све уговоре о приправничкој пракси.

Раднички савети, представници младих и приправника доприносе осигуравању усаглашености са минималним стандардима путем обуке коју

пружа послодавац.

(62) <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

3.4.2. Осигурање квалитета у стручним школама

Министарства образовања Савезних држава имају своје програме за осигурање квалитета у својим школама. *КМК* редовно ревидира наставни план и програм који дефинише теоријски садржај који се стиче у стручним школама (Одељак 2.4.2). Локалне школске власти прате да ли школе испуњавају захтеве квалитета у погледу почетног *VET* образовања. Образовни стандарди, оквири квалитета, централизовани испити, праћење и спровођење инспекција у школама јесу алати за осигурање квалитета.

Школе интерно примењују систем осигурања квалитета кроз евалуацију и побољшање, фокусирајући се на развој наставног особља, задовољство ученика и запошљивост. У неким Савезним државама, специјализоване агенције за развој квалитета врше надзор над стручним школама (на пример *Baden-Württemberg Landesinstitut für Schulentwicklung*).

3.4.3. Осигурање квалитета у континуираном *VET*-у

Главна основа за осигурање квалитета у *CVET*-у је утврђена Правилником о акредитацији и сертификацији континуиране обуке (*Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung, AZAV*), који је такође укључен у *SGB III*. Уредбу је увело Савезно министарство за рад и социјална питања 2004. године, а иста је ревидирана 2012. године; она регулише акредитацију пружалаца *CVET*-а и програме који добијају јавно финансирање. Овим поступком акредитације управљају приватна тела за сертификацију, која консултује саветодавно веће. Веће се састоји од представника Савезних држава, послодаваца (*BDA*) и запослених (*DGB*), представника *BMBF*-а и *BMWi*-ја (Савезна Република Немачка, 2004.). Пружаоци обуке морају показати да примењују признати систем осигурања квалитета. У складу са *SGB III*, ученици могу искористити било какве ваучере за учешће, које издају агенције за запошљавање, само у сертификованим програмима које нуде сертификовани пружаоци обуке. То значи да пружаоци *CVET*-а углавном имају велики интерес да буду акредитовани.

BIBB објављује редовно ажурирану листу *CVET* квалитета (најновија верзија објављена 2018. године), помажући ученицима да пронађу *CVET* понуду и пружаоца *CVET*-а који су доброг квалитета (*BIBB*, 2018б). Онлајн платформом *wbmonitor* управља *BIBB* у сарадњи са Институтом за образовање одраслих Савезне Републике Немачке (*DIE*) и пружа информације и размену у погледу *CVET*-а (63). Годишње истраживање се спроводи међу пружаоцима услуга *CVET*-а у вези са њиховом понудом обуке, пословним развојем и

одабраном темом од интереса (64). Резултати су објављени на платформи и у извештају о подацима *BIBB*-а (Одељци 2.4.1).

3.4.4. Национални оквир квалификација

Немачка је успоставила осмостепени Национални оквир квалификација за целоживотно учење (*Cedefop*, 2019). Оквир се заснива на приступу исхода учења, наглашавајући важност онога што ученик зна, разуме и може учинити а не место и трајање учења. Након референцирања формалних квалификација у оквиру *DQR*-а, о референцирању неформалних квалификација се расправља (*Ball*, 2019). *DQR* се ослања на Европски оквир квалификација у 2012. години, чинећи немачки систем дуалног образовања разумљивим и упоредивим у европским државама чланицама. *DQR* и *EQF* нивои су приказани у оквиру *IVET*-а и напредних стручних сертификата, чинећи стицање компетенција транспарентнијим (65).

(64) *BIBB. Die Umfrage 2017: Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung [Анкета за 2017. годину: системи управљања квалитетом у оквиру континуиране обуке].*

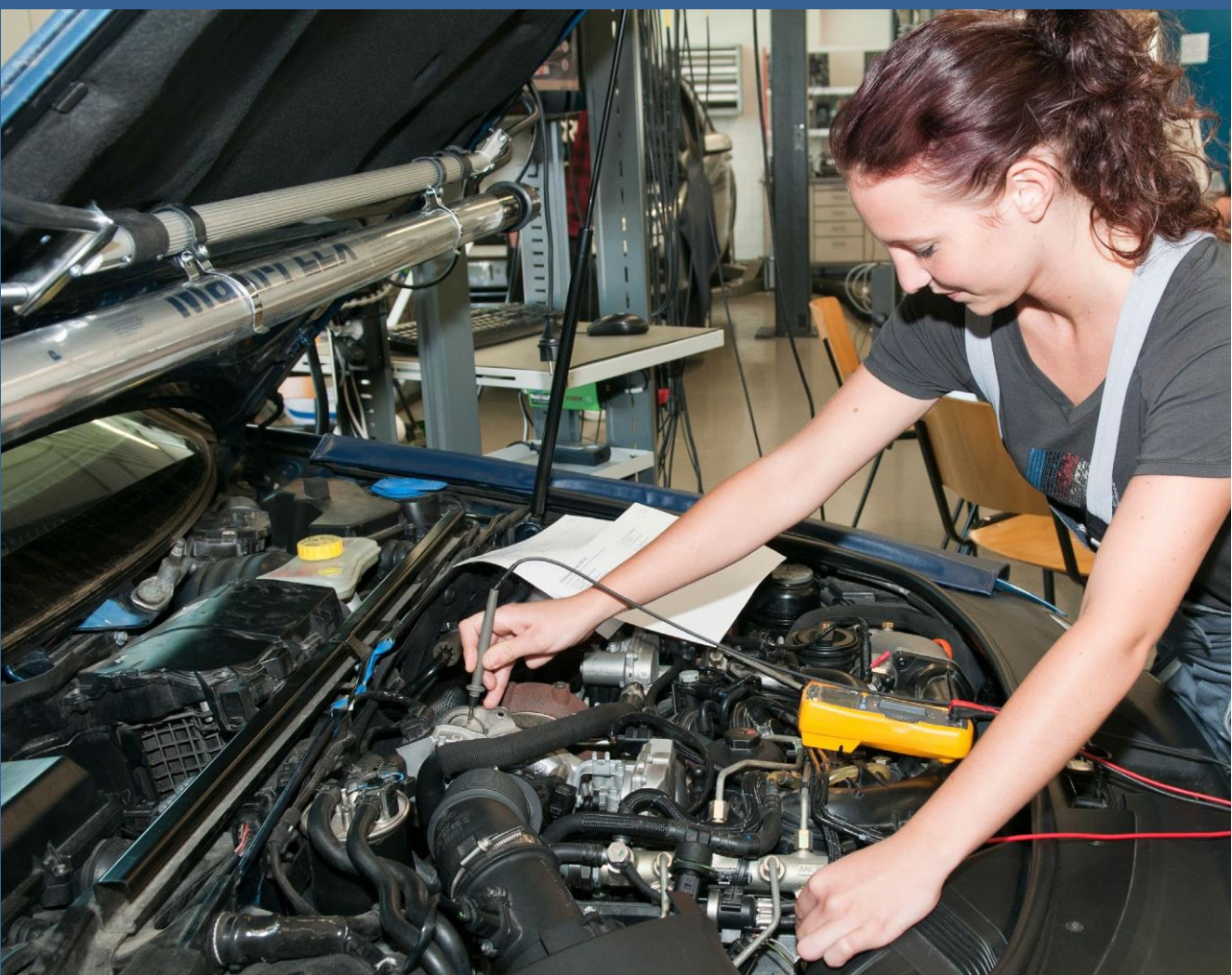
<https://www.bibb.de/de/79521.php>

(65) *BIBB. DQR: Немачки оквир квалификација.*

<https://www.bibb.de/en/596.php>

ПОГЛАВЉЕ 4.

Промовисање учествовања у *VET*-у



4.1. Промовисање учествовања у VET-у: Позадина

Систем дуалног образовања са своја два места учења, а нарочито системом извођења приправничке праксе, је већ деценијама популаран образовни пут за улазак на тржиште рада (Одељак 2.2.1). Међутим, демографске промене и све већа атрактивност академског образовања су проузроковали пад броја приправника од 2007. године, са изузетком 2016. и 2017. године, када се тај број благо повећао услед интересовања избеглица.

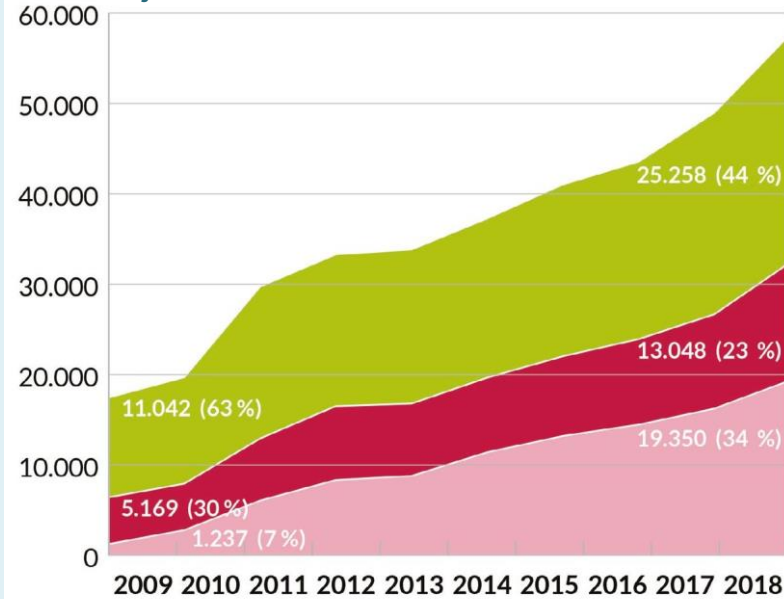
Број младих који су тражили место за извођење приправничке праксе за школску 2018/19. годину је био мањи од броја расположивих места за извођење обуке (549.000 наспрам 578.200). Ипак, у 2019. години је око 53.100 места за извођење обуке остало незаузето, док 24.500 подносилаца захтева није могло бити распоређено (BIBB, 2020). Овај проблем упаривања се повећао током последњих 10 година (Слика 8), углавном из следећих разлога: место за извођење обуке није близу места тражиоца обуке, није у складу са каријерним тежњама тражиоца обуке или се заснива на недостајућим карактеристикама (било да компанија нема одређене карактеристике, попут одређене величине, или компанија која одбија тражиоца обуке услед недостатка дипломе). У школској 2018/19. години, осам Савезних држава је имало више места за обуку него подносилаца захтева, док су се остале Савезне државе суочиле са обрнутим изазовом; регистровано је много више подносилаца захтева него што има места за обуку у Берлину, Хесену и Северној Рајни-Вестфалији (*Bundesagentur für Arbeit*, 2019a). Одређени сектори, попут канцеларијског службеника и техничара за аутомобилску мехатронику, су популарни и имају много подносилаца захтева за места за извођење обуке, док су други, попут куvara или месара, обрнути случај када места за извођење обуке нису заузета. У том погледу, „концепт четири таласа“ за (накнадно) смештање младих на обуку у оквиру компаније са заједничким активностима током године професионалног усмеравања се показао ваљаним. Пословна заједница и Савезни завод за запошљавање ће даље утврђивати своју посвећеност увођењу младих људи у компаније (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*, 2019).

Још увек је на располагању велики број потенцијалних ученика. У 2018. години, 14,4%, или око 2,12 милиона особа старости од 20 до 34 године није поседовало професионалне квалификације; од тог борја, 32,9% су били млади људи са сопственим миграционим пореклом (BMBF, 2020b). Број избеглица које траже азил, углавном почев од 2015. године, и оних који се пријављују за увођење у приправничку праксу (са евиденцијом у агенцији за запошљавање) се више него утростручио, са 10.253 лица у 2016. години на око 38.113 лица у 2019. години. Овај број одговара готово 6,9% свих

регистрованих подносиоца захтева за *VET*дуално образовање, што се може видети као одраз успеха одређених подстицаја успостављених за предузећа и

избеглице у укључивању у стручно образовање (Одељци 4.3.3 и 4.2.1.2) (*BIBB*, 2019; *BIBB* 2020) (66).

Слика 8. Проблеми у погледу повезивања између тражиоца обуке и компанија



- Компаније не прихватају тражиоца обуке због недостајућих карактеристика (нпр. услед недостатка одређеног сертификата/уверења, или уколико тражилац обуке одбије компанију због одређених карактеристика, нпр. њене величине).
- Понуда за обуку одговара тежњи за каријером, али се не налази у истом округу службе за запошљавање тражиоца обуке.
- Понуда за обуку не одговара тежњи за каријером тражиоца обуке.

Као одговор на потребу за промовисањем *VET* образовања, влада је 2015. године покренула иницијативу Алијанса за почетну и даљу обуку (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*) (67), која је обновљена за период 2019-21 (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*, 2019). Иницијативу су потписали представници

(66) *BMBF* је ангажовао *BIBB* за прикупљање података и извештавање о интеграцији избеглица у образовање и рад. Специфично истраживање спроведено је између септембра 2016. године и септембра 2017. године међу избеглицама које су се пријавиле за увођење у приправничку праксу (*BIBB*, 2018с).

(67) *BMWi*. Дуално стручно образовање: рецепт за успех.
<https://www.bmwi.de/Redaktion/EN/Dossier/vocational-training-and-work.html>

Савезне владе, Савезне службе за запошљавање (BA), синдиката, организација послодаваца и Савезних држава. Важни циљеви Алијансе су:

- (a) повећање броја предузећа за извођење обуке и приправника, те избегавање напуштања школе;
- (b) повећање атрактивности и квалитета дуалног образовања и промовисање стручног образовања;
- (c) јачање континуиране стручне обуке и вишег VET образовања.

BMBF је покренуо Пакт за VET (2017-21) који окупља његове разнолике активности и иницијативе за развој модерног, атрактивног и динамичног VET-а како би се формирала свеобухватна стратегија, којом би се повећала видљивост и поштовање путева VET-а у јавном мњењу (Cedefop, 2020).

42 Подстицаји за ученике

4.2.1. Подстицаји за ученике у почетном VET-у

4.2.1.1. Финансијски подстицаји и подршка ученицима IVET-а

Многе ученике привлачи започињање са приправничком праксом, јер им то омогућава да, непосредно након школе, зараде сопствени новац и стекну финансијску независност (Одељак 2.5.1). Поред накнаде, постоји неколико финансијских мера за пружање финансијске подршке ученицима током њиховог IVET програма:

- (a) грант за стручно оспособљавање BAB (*Berufsausbildungshilfe*), који је део SGB III, нуди ученицима IVET-а и пред-струковних програма финансијску подршку за финансирање трошкова живота путем савезне службе за запошљавање. Износ овог додатка се израчунава према сваком појединачном случају, и укључује променљиве попут износа накнаде током трајања приправничке праксе, финансијску ситуацију породице, износ закупа за пребивалиште/кирију (посебно уколико ученик треба да се пресели на друго место како би похађао обуку) и трошкове превоза (68);
- (b) *бесповратна помоћ „BAföG“* (BMBF, 2019с) пружа финансијску подршку ученицима након похађања IVET програма у школама, помажући им при покривању трошкова исхране, одеће, смештаја или трошкова који проистичу из обуке, попут набавке књига и превоза. Коначан износ бесповратне помоћи се израчунава за сваки

(68) Azubi.de. Бесповратна помоћ за стручно оспособљавање.
<https://www.azubi.de/beruf/tipps/berufsausbildungsbeihilfe>

појединачни случај, и узима у обзир различите променљиве попут финансијске ситуације породице у односу на трошкове становања, превоза и набавке образовног материјала (69);

- (с) Програм *Стручно оспособљавање широм света* (2018-24) (70) пружа финансијску подршку приправницима који се одлуче да практични део свог стручног оспособљавања обаве у иностранству. Око 35 саветника за мобилност при коморама пружа савете ученицима. Од 2018. године је више од 1.000 младих људи добило ову врсту финансијске подршке (*BMBF, 2020b*).

Поред финансијских аспеката, ученици такође добијају подршку са циљем да се избегне њихово напуштање *IVET* програма. *Подршка током стручног оспособљавања* (*ausbildungsbegleitende Hilfe, abH*) (*Bundesagentur für Arbeit, 2017a*) или *Потпомогнуто стручно оспособљавање* (*Assistierte Ausbildung, AsA*) (*Bundesagentur für Arbeit, 2017b*) пружају ученицима којима је таква помоћ потребна индивидуалну и социјално-педагошку подршку, као и приватне часове немачког језика или у погледу специфичних тема везаних за предмет. Ментор у оквиру овог програма може, између осталог, пружити помоћ у погледу стабилизације односа са предузећем за извођење обуке, док специјални часови (попут часова језика) нуде шансу за стицање потребног теоријског знања. Мера потпомогнутог стручног оспособљавања 2015-18 се показала успешном у помагању младим људима у неповољном положају да стекну стручне квалификације, те је продужена за још две академске године; 2019. године је око 8.000 младих људи учествовало у овој мери (*BMBF, 2020b*).

4.2.1.2. *Подстицаји који циљају на интеграцију миграната и избеглица у IVET-у* У 2018. години је око 25,5% немачког становништва имало миграцијско порекло, док је око 1,06 милиона избеглица живело у Немачкој (Одељак 1.1). Овако велики број захтева одговарајуће програме и подстицаје за привлачење миграната и избеглица у *IVET* програме и њихову интеграцију на тржиште рада.

Закон о интеграцији (јул 2016. године) предвиђа олакшавање интеграције избеглица у друштво путем приступа „подршке и изазова“. Њиме се дефинишу детаљи интеграционих курсева, приступ стручном оспособљавању и тржишту рада, као и право боравка (*Cedefop и ReferNet Немачка, 2017*). Избеглице са изгледима да трајно остану у земљи похађају интеграционе курсеве у раној фази и правну

(69) *BMBF. Bildungskredit [Кредит за образовање].*

<https://www.bmbf.de/de/bildungskredit-2118.html>

Bundesverwaltungsamt. Das Bildungskreditprogramm der Bundesregierung [Бесповратна помоћ Савезне владе за стручно оспособљавање].

www.bildungskredit.de

Стручно образовање и обуке у Немачкој

54 Кратак опис

(70) *BMBF. Rund Um Ausbildungsweltweit [Стручно оспособљавање широм света]. <https://www.ausbildung-weltweit.de/>*

сигурност током трајања стручног оспособљавања: до три године права боравка за лица која похађају приправничку праксу до успешног завршетка обуке, након чега следи двогодишње право боравка уколико лице ради у професији за коју се школовало. Ово такозвано правило „3+2“ треба проширити на добро интегрисане мигранте са статусом „толеранције“ (која немају право боравка, већ је једноставно на снази привремена суспензија депортације у њиховом случају). Одговарајући закон је ступио на снагу 1. јануара 2020. године (71). Закон такође омогућава избеглицама право приступа мерама финансијске подршке када учествују у *IVET* програмима (Одељак 4.2.1.2) након 15 месеци боравка у Немачкој, уместо претходно потребне четири године.

Један од важних корака у вези са интеграцијом особа са миграцијским пореклом у програме *IVET*-а јесте обезбеђивање похађања курсева немачког језика. У 2015. години је започет програм *Немачки у професионалне сврхе* (72) који је подржао Европски социјални фонд (*ESF*); овај програм је проширен од стране Федерације, па је курс за учење језика у професионалне сврхе постао стандардни инструмент за промовисање немачког језика. У 2019. години је око 180.000 људи похађало курсеве језичке обуке везане за посао (*BMBF*, 2020b). Објављен је и *Приручник за Немачку* (73), који је финансирала Савезна канцеларија за миграције и избеглице (*BAMF*).

У оквиру иницијативе *Образовни ланци*, програм *Професионално усмеравање за избеглице* (*Berufsorientierung für Flüchtlinge, BOF*, 2016-21) се нуди младим избеглицама и мигрантима који имају приступ тржишту рада и који су старији од старосне доби у којој су дужни да редовно прате опште образовање. У периоду од 13-те до 26-те недеље, они уче технички језик и усвајају знања у вези са занимањем које их занима. За то време им се пружа индивидуална подршка у вези са социјално-педагошким питањима (74). Од 2016. године, преко 3.400 младих људи је учествовало у овим програмима, а око половине је било уписано на стручно образовање или почетно образовање (*BMBF*, 2020b).

4.2.2. Подстицаји за ученике у континуираном *VET*-у

Демографске и технолошке промене које доводе до економских и структурних промена на тржишту рада захтевају бољу адаптацију радника. Велики значај *CVET*-а је довео до великих законодавних промена.

(71) *Informationsportal für Arbeitgeber* [Информативни портал за послодавце].

<https://www.informationsportal.de/neue-gesetze-aus-migrationspaket-der-bundesregierung/>

(72) *BAMF* (2019). *Немачки у професионалне сврхе*.

<https://www.bamf.de/EN/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf-node.html>

(73) *Приручник за Немачку*. <https://handbookgermany.de/en.html>

(74) *BMBF*. *Професионална оријентација: пружање образовања избеглицама*.

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/english-1993.html#BOF>

Изменама и допунама закона којим се промовише даље усавршавање из 2016. године (*Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz, AWStG*) се побољшавају финансијски услови под којима нискоквалификовани, дуготрајно незапослени и старији радници могу приступити CVET-у, нарочито кроз пружање накнада током извођења обуке и новчане подстицаје за полагање испита.

Закон о квалификационим могућностима (2019) иде корак даље, и уводи право запослених лица да имају приступ средствима за CVET, без обзира на њихове квалификације, старост или величину компаније, уколико су погођени структурним променама (попут дигиталних промена) или уколико траже даљу обуку за приступ занимању којем недостају запослени. Заинтересовани запослени могу да добију бесповратна средства (као што је то случај са Законом о помоћи при унапређивању обуке (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG*)), или/и индиректну подршку (попут одсуства за потребе образовања) (*BIBB, 2018b*). Финансирање покрива трошкове CVET-а и накнаду зараде, подложно заједничком финансирању од стране послодавца, пропорционално величини предузећа (75).

Следећи програми финансирања промовишу учешће различитих циљних група у CVET-у:

- (a) Закон о помоћи при унапређивању обуке ⁽⁷⁶⁾;
- (b) бесповратна помоћ за континуирану обуку (*Weiterbildungsstipendium*) (*BIBB, 2019*);
- (c) надоградња стипендије (*Aufstiegsstipendium*);
- (d) бонус за континуирано образовање (*Bildungsprämie*).

4.2.2.1. Закон о помоћи при унапређивању обуке (77)

Надоградња *BAföG*-а (скраћени назив за надоградњу Закона о помоћи при унапређивању обуке) представља најопсежнији инструмент финансирања CVET-а у Немачкој и главни је покретач надоградње вештина и професионалног напредовања. Она квалификованим радницима даје право на финансијску подршку за припрему у погледу више од 700 CVET квалификација, попут мајстора занатлије, техничара, специјалисте, просветног радника и пословног економисте. Ову финансијску подршку заједнички пружају савезна и државна влада, и једнака је *BAföG*-у за студенте. Како би добио ову бесповратну помоћ, кандидат мора да се упише на програм обуке у трајању од најмање 400 сати код овлашћеног пружаоца обуке. Од када је представљен 1996. године, више од 2,2 милиона ученика је добило бесповратну помоћ (*BMBF, 2019d*). *AFBG* се тренутно

(75) *BMAS. Qualifizierungschancengesetz [Закон о квалификационим*

могућностима].

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.htm>

(76) *BMBF. Финансирање* (на немачком језику).

<https://www.aufstiegs-bafög.de/de/was-wird-gefoerdert-1698.html>www.aufstiegs-bafög.de

(77) *BMBF. Die Förderung [Финансирање]*.

<https://www.aufstiegs-bafög.de/de/was-wird-gefoerdert-1698.html>

ревидира свеобухватном модернизацијом и побољшаним погодностима, и требало би да ступи на снагу у августу 2020. године (78).

4.2.2.2. Бесповратна помоћ за континуирану обуку (*Weiterbildungsstipendium*)

Бесповратна помоћ се нарочито нуди талентованим младим дипломцима *VET*-а који су ступили на тржиште рада (слична бесповратна помоћ постоји у академском образовању) и желе да похађају *CVET* курсеве, попут курсева за мајстора занатлију, техничара и специјалисту, или да похађају интердисциплинарне курсеве попут дигиталних часова или часова језика. Финансирају се путни трошкови и трошкови смештаја, као и трошкови материјала за рад. Корисници стипендија могу добити до EUR 7.200, које могу искористити у периоду од три године како би пратили онолико часова континуираног образовања колико желе. Они сами морају платити 10% свих трошкова. Откако је ова бесповратна помоћ додељена 1991. године, до сада је од ње имало користи око 145.000 младих људи. Савезна влада је потрошила преко EUR 500 милиона на овај програм до 2019. године (*BIBB*, 2020).

4.2.2.3. Надоградња стипендије (*Aufstiegsstipendium*) (79)

Програм надоградње *BMBF*-а је усмерен на квалификоване професионалце са изванредним талентима који имају најмање две године радног искуства и који желе да стекну своју прву академску диплому. Они који похађају редовне студије добијају бесповратну помоћ од EUR 815 месечно (као и EUR 130, уколико имају децу млађу од 10 година), док они који похађају ванредне студије добијају износ од EUR 2.400 на годишњем нивоу. Уколико њихове студије укључују период похађања у иностранству, додатно ће се плаћати EUR 200 за период од највише годину дана. Овај програм је започет 2008. године и њиме се дистрибуира око 1.000 јединица бесповратне помоћи годишње; до 2019. године је подељено око 12.000 јединица бесповратне помоћи (*BMBF*, 2020b; *BIBB*, 2019).

4.2.2.4. Бонус за континуирано образовање (*Bildungsprämie*)

Бонус програм континуираног образовања (2008-22) промовише индивидуални *CVET* у вези са занимањем, где је таква обука важна за тренутни или

(78) *BMBF. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) Änderungen ab 1.8.2020 auf einen Blick* [Надоградња *BAföG*-а: измене и допуне укратко].

https://www.bmbf.de/files/095_19_Handout_AFBG_V4.pdf

Cedefop; ReferNet Немачка (2020). Фокус на изврсности у *VET* образовању кроз ажурирани Закон о помоћи при унапређивању обуке (*AFBG*).

<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/germany-focus-excellence-vet-through-updated-training-assistance-act-afbg>

(79) *BMBF. Das Aufstiegsstipendium [Бесповратна помоћ за надоградњу]. <https://www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html>*

будући планирани посао. До сада је додељено 360.000 бонуса за образовање (*BMBF*, 2020b). Бонуси се нуде као премијум и штедни ваучери:

- (a) премијум ваучери покривају 50% трошкова школарине и испита, до суме од највише EUR 500. Како би испуњавали услове за овај ваучер, лица морају да испуне одређене услове попут рада од најмање 15 сати недељно или услед родитељског одсуства или одсуства ради неге детета, да имају годишњи опорезиви приход од највише EUR 20.000 (или EUR 40.000 за парове), те да имају право на рад у Немачкој;
- (b) штедни ваучери се нуде лицима која имају инвестиционе штедне планове, омогућавајући им да повуку новац из тих планова без губитка штедног бонуса. Старост, тренутни приходи и тренутни статус активности нису релевантни за добијање овог ваучера (*BMBF*, 2019d) (80).

4.2.3. Подстицаји за незапослене и оне са ризиком од губитка запослења

У складу са Националном стратегијом за спречавање незапослености, неколико мера промовише учешће у *IVET*-у и *CVET*-у, које се такође могу понудити у облику делимичних квалификација (Оквир 2). Те мере пружа служба за запошљавање (на основу *SGB III*), са фокусом на незапосленим и нискоквалификованим лицима, лицима код којих постоји ризик да остану без посла и старија лица (*Huismann*, 2018; *BIBB*, 2019).

Пре него што лица приступе било ком од понуђених програма подршке, служба за запошљавање проверава да ли постоји потреба за континуираном обуком: да ли је подносилац захтева у могућности да нађе посао без даљег образовања и обуке или да ли би друге мере биле прикладније. Саветовање подносиоца захтева од стране службе за запошљавање или центра за запошљавање треба извршити у раној фази (*Bundesagentur für Arbeit*, 2019b). Након што служба за запошљавање потврди да је кандидату потребна континуирана обука, истом постаје доступно неколико програма:

- (a) главна мера је ваучер за образовање и обуку (*Bildungsgutschein*). Његов циљ је двојак, у зависности од корисника: активирање и интеграција занимања, с једне стране, и промовисање даљег стручног образовања, с друге стране. Ваучер за образовање и обуку прецизира образовни циљ и трајање обуке, регију у коју се овај ваучер примењује, који су трошкови покривени (нпр. школарина, трошкови превоза) и период важења. Ваучер се може искористити у било којој образовној институцији која је акредитована за финансирање како је наведено у ваучеру. Прикладни курсеви чији је циљ стицање, ажурирање или

надоградња стручних квалификација (такође у облику

(80) *BMBF. Weiterbildungssparen: der zweite Baustein der Bildungsprämie [Ваучери за даље образовање].*

https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_SGS-Infos-WBI.pdf

делимичних квалификација, видети Поље 2) су наведени у бази података *KURSNET* (81);

- (b) програм „*Future starters*“ (*Будући почетници*) (*Zukunftsstarter*) траје од 2016. до 2020. године и има за циљ да мотивише особе од 25 до 35 година, укључујући нискоквалификоване запослене, да стекну квалификације. Могући путеви за стицање квалификација су преквалификација, стручна обука или екстерни испит (Одељак 3.3.1.2). Ова мера има за циљ да обухвати 120.000 младих одраслих особа до 2020. године;
- (c) *Иницијатива која прати структурне промене* (*Initiative zur Flankierung des Strukturwandels, IFlaS*) нуди нискоквалификованим незапосленим особама могућност да стекну модуларне (делимичне) квалификације (Поље 2) или да стекну признате стручне квалификације. Током 2017. године, око 30.000 људи је учествовало у овом програму (*BIBB*, 2019);
- (d) програм „*WeGebAU*“ (*BWeiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen* - Континуирано образовање за нискоквалификоване и старије запослене особе у предузећима) подржава нискоквалификоване и старије запослене особе субвенционишући њихово даље образовање. Један део програма *WeGebAU* (82) је усредсређен на финансијску подршку *CVET*-у која се спроводи за запослене при малим и средњим предузећима, а која се одвија изван њихових објеката. За запослене млађе од 45 година, агенција за запошљавање покрива до 50% њихових трошкова везаних за *CVET*. За запослене старије од 45 година, служба за запошљавање такође субвенционише њихов *CVET* на пољима где не поседују никакве професионалне квалификације. Међутим, *CVET* треба да траје најмање четири недеље, тј. да укључује око 160 сати извођења курса. За компаније са мање од 10 запослених, могуће је потпуно покривање трошкова (*BMBF*, 2019d);
- (e) преквалификација (*Umschulungen*) се нуди лицима која се суочавају са потешкоћама при проналажењу посла са тренутним професионалним квалификацијама. Она пружа одраслим особама прилику да учествују у стручној обуци, уз могућност скраћеног трајања обуке, за друге професије које су потребне на тржишту рада. Агенција за запошљавање плаћа трошкове обуке поред исплате осталих накнада за случај незапослености (83). На пример, у школској 2018/19. години је око 7.000 лица прошло преквалификацију за професију геријатријске медицинске сестре, од чега је код 43% прошло преквалификацију са скраћеним трајањем обуке (мање од три године, што представља нормално трајање).

(82) *Bundesagentur für Arbeit; DGB; BDA* (2017). *WeGebAU: Weiter durch Bildung [WeGebAU: наставак кроз образовање]*.

[https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf/\\$file/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf/$file/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf)

(83) *Bundesagentur für Arbeit*.

<https://www.arbeitsagentur.de/beruf-wechseln/rahmenbedingungen>

Поље 2. Делимичне квалификације

У светлу тога како динамични процеси трансформације мењају вештине које се траже на тржишту рада, понуда делимичних квалификација је важна како би се обезбедила потребна квалификована радна снага.

Делимичне квалификације (*Teilqualifikationen*, TQ) су образовне понуде које омогућавају ученицима да стекну стручне квалификације кроз систематичне, узастопне квалификације. Када се заврши збир делимичних квалификација, ученик може да полаже испит за спољне кандидате (Одељак 3.3.1.1) (BIBB, 2020).

Рад на процедурама за сертификацију и развој модула за обуку се наставља, а одвија се и неколико пројеката о TQ-у, попут:

- иницијатива послодавца у погледу делимичних квалификација *Бољи за један TQ више!* (84), стављањем печата којим се потврђује квалитет делимичних квалификација;
- TQ пројекта *ETAPP* (2019-21) (85) који финансира *BMBF*, чији је циљ развијање стандардизованих делимичних квалификација широм државе;
- иницијативе привредних и индустријских компанија *ИСКОРИСТИТЕ*

Извор: Cedefop.

4.3. Подстицаји за предузећа

Приправничка пракса има дугу традицију у Немачкој (87), те многе компаније већ деценијама нуде места за обуку приправника. Послодавци су заинтересовани за пружање приправничке праксе младим људима, јер је то најприкладнији начин да се задовоље њихове будуће потребе за квалификованим кадром. Истовремено, компаније за извођење обука се суочавају са потешкоћама у обезбеђивању локација за извођење обука, нарочито мала и средња предузећа. Удео предузећа у Немачкој која имају право пружања приправничке праксе

(84) *Bundesweite Initiative zur Fachkräftegewinnung und -entwicklung [Иницијатива послодавца о делимичним квалификацијама]*. <https://www.nachqualifizierung.de/>

(85) *ETAPP. Etablierung eines Teilqualifizierungsstandards für An- und ungelernete Erwachsene über 25 unter Praxisrelevanten und Pädagogischen Anforderungen*. Успостављање стандарда делимичних квалификација за одрасле особе са ниским квалификацијама старијим од 25 година, уз разматрање релевантних пракси и педагошких захтева. <https://www.etapp-teilqualifizierung.de/>

(86) *DHK. Ausbildung [Стручно оспособљавање]*. <https://www.dhk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/positionen/teilqualifikation>

(87) Законом о стручном оспособљавању из 1969. године су дефинисани заједнички стандарди за дуално образовање: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/erfolgsmodell-duale-ausbildung-1674226>

је у 2018. години порастао први пут од 2010. године, на 54%. Од установа које су имале право пружања обуке, стопа учешћа (54%) у Западној Немачкој је била много већа него у Источној Немачкој (47%) (88). Број компанија које нуде приправничку праксу значајно варира међу секторима и према величини предузећа. Број компанија за извођење обуке се знатно смањило, посебно међу микро предузећима која чине велики број компанија у Немачкој; ово се делимично заснива на чињеници да се микро компаније суочавају са потешкоћама у проналажењу приправника (89) (*BIBB*, 2019; *BMBF* 2019d).

4.3.1. Подршка малим и средњим предузећима

Мала и средња предузећа се суочавају са проблемима у погледу пружања свих аспеката обуке прописаних прописима. Све већа специјализација и континуиране технолошке промене подразумевају високе трошкове, које микро и мала предузећа често нису у стању да покрију. Како би се превазишле ове препреке, уведене су следеће мере подршке:

- (a) центри за стручно оспособљавање у оквиру компанија су допуњавали обуку у компанијама још од 1970-их. Њих често спонзоришу аутономна тела у релевантним секторима, уз субвенционисање инвестиција за зграде и инфраструктуру од стране *BMBF*-а. *BIBB* је одговоран за промовисање ових центара и пружа подршку у њиховом планирању, успостављању и развоју (70). Од 2016. године, пројекат се фокусирао на дигиталну трансформацију ових центара за обуку финансирањем куповине дигиталне опреме и кроз одабране пилот пројекте прилагођавања процеса подучавања и учења (90);
- (b) заједничке структуре за обуку (*Ausbildungsverbände*) неколико предузећа се могу формирати у различитим облицима (91). Један од примера јесте конзорцијум за обуку (*Ausbildungskonsortium*), где неколико малих и средњих предузећа потписује споразум о сарадњи и раде заједно на равноправној основи. Она прихватају приправнике и обучавају их самостално. Уколико предузеће не може да покрије одређено подручје садржаја, приправник прелази у друго предузеће (принцип ротације);
- (c) програм *Jobstarter plus* финансира *BMBF*, чији је суоснивач *ESF*

(88) Није свака компанија овлашћена да пружа обуку. Према подацима *IAB* оснивачког одбора за 2018. годину, комора је дала дозволу за готово половину (54%) компанија (према условима из Закона о стручном оспособљавању, Одељак 1) да могу пружати обуку (*Söstra*, 2019).

(89) У 2018. години, 53% малих предузећа са до 19 запослених није могло да нађе приправнике, док је проценат за средња предузећа са до 199 запослених био само 34%, а за велика предузећа само 24%.

(90) *BIBB. Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren [Промовисање дигитализације у ÜBS-у и центру компетенција].*
<https://www.bibb.de/uebs-digitalisierung>

(91) *Ausbildernetz [Мрежа за извођаче обука].*

Стручно образовање и обуке у Немачкој

66 Кратак опис

http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/planen_organisieren/ausbildung/ausbildungsverbund.rsys

како би се подршка пружила углавном малим и средњим предузећима, а нарочито микро предузећима, која пружају места за обуку. *BIBB* је одговоран за спровођење овог програма, а од када је пројекат започет 2006. године (првобитно као *Jobstarter*), спроведено је више од 500 пројеката. Пројекти су осмишљени и финансирани тако да пруже флексибилан одговор на развоје тржишта на пољу обуке, попут:

- ① промовисања приправничке праксе особама које напусте високо образовање, што представља око 28% свих студената са основних академских (бачелор) студија, према прорачунима Немачког центра за истраживање високог образовања и научних студија. При главним институцијама високог образовања су успостављене саветодавне службе, које су истицале предности и потенцијале приправничке праксе у малим и средњим предузећима (*Huisman*, 2018). Вебсајт *Напуштање студија и шта даље?* пружа информације о могућностима обуке, како у оквиру универзитета тако и ван њих, укључујући стручно оспособљавање (92);
- ② промовисање приправничке праксе међу малим предузећима која још увек не нуде места за обуку и пружање подршке истима у проналажењу приправника и обуке током прве године;
- ③ подршка и саветовање малих и средњих предузећа у прилагођавању њихове обуке изазовима све веће аутоматизације и дигитализације привреде (нпр. пројекти попут *KungFu: пластика иде у будућност или DIGI agrar*) (*BIBB*, 2019) (93).

Даље, програм *Perfect match (Passgenaue Besetzung, 2015-* 20) има за циљ сузбијање проблема упаривања на тржишту обуке пружањем посебне подршке малим и средњим предузећима. Заједнички финансирани од стране Савезног министарства за економска питања и *ESF-a*, програмом се финансирају саветници при Привредној и индустријској комори, Коморама слободних професија и другим пословним организацијама. Ови саветници пружају подршку малим и средњим предузећима у погледу попуњавања њихових места за обуку налажењем младих, подобних особа из Немачке и иностранства, без икаквог избегличког статуса (94). У 2018. години, у оквиру програма је радило 160 саветника, док је у периоду од 2007. до 2018. године у обуке успешно уведено око 84.000 младих људи (*BIBB*, 2019). У 2019. години, 7.200 малих и средњих предузећа и више од 30.000 младих људи је добило саветовање кроз овај програм; укупно 4.371 особа је могло бити уведено у систем дуалног образовања, а 470 у почетну обуку (*BMBF*, 2020б).

(92) *BMBF. Studienabbruch - und dann? [Напуштање студија и шта даље?]. <https://www.studienabbruch-und-dann.de/>*

68 | Стручно образовање и обуке у Немачкој

Кратак опис

(93) *BMBF. Jobstarter plus.*

<https://www.bmbf.de/de/jobstarter-fuer-die-zukunft-ausbilden-1072.html>

(94) *BAFA. Passgenaue Besetzung [Савршено поклапање].*

https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Passgenaue_Besetzung/passgenaue_besetzung_node.html

4.3.2. Подршка предузећима зарад интеграције избеглица

Мрежа *Companies integrate refugees* (Компаније интегришу избеглице) (95) има за циљ интеграцију избеглица на тржишту рада кроз обуку и запошљавање. Покренута од стране кровне организације привредних и индустријских комора, *DIHK*-а, и финансијски подржана од стране *BMWi*-ја, ова мрежа окупља компаније које желе или већ запошљавају избеглице или желе да се добровољно укључе. Мрежа својим члановима нуди опште информације и материјале о правним питањима и иницијативама за интеграцију, практичне савете и размену искустава. У априлу 2019. године, мрежа је обухватала 2.000 компанија које су у просеку запошљавале око 10 избеглица.

Кроз програм *Welcome pilots (Willkommenslotsen)* који промовише *BMWi*, коморе пружају подршку компанијама проналазећи одговарајуће приправнике међу избеглицама којима попуњавају њихова места за извођење обуке (96). У 2019. години, око 6.300 предузећа и око 7.400 избеглица је добило индивидуално саветовање (*BMBF*, 2020b).

4.4. Услуге каријерног вођења и саветовања

Шеме и програми каријерног вођења и саветовања су наведени у *SGB III* (97). Савезна влада, Савезне државе и локалне власти, приватни пружаоци обуке и непрофитне организације нуде услуге каријерног вођења и саветовања. Савезна агенција за запошљавање, са својим локалним агенцијама за запошљавање, јесте највећи и најважнији пружалац услуга вођења каријере и саветовања. Центри за стручно информисање (*Berufsinformationszentren, BIZ*), које воде агенције за запошљавање, нуде лично саветовање младим особама млађим од 25 година и одраслима, нарочито незапосленима или онима код којих постоји ризик од губитка запослења, попут неквалификованих лица и лица старијих од 55 година. Савезне државе обезбеђују спровођење националних шема и програма за вођење каријере и саветовање у свом региону.

Једна од најважнијих мера на националном нивоу је образовни ланац, који води ка Иницијативи за стручне квалификације (*Abschluss und*

Anschluss

(95) *DIHK. Netzwerk Unternehmen [Мрежа компанија].*

<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>

DIHK. Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge [Мрежа Компаније интегришу избеглице]. <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/integration-von-gefuechteten/netzwerk-unternehmen-integrieren-fluechtlinge-15498>

(96) *BMWi. Willkommenslotsen [Welcome pilots].*

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>

HWK Köln. Willkommenslotsen [Welcome pilots].

<https://www.hwk-koeln.de/artikel/willkommenslotsen-32,981,1247.html>

(97) Том III Немачког Социјалног законика: унапређење запошљавања (*BMJV*, 1997; последње измене и допуне

– *Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss*). То је заједничка иницијатива *BMAS*-а и *BMBF*-а, чији је циљ подршка младим људима током њиховог преласка из општег образовања у професионални (радни) живот. Како би остварили овај циљ, Савезна влада, Савезне државе и Савезне агенције за запошљавање су закључили споразуме на савезном нивоу. Иницијатива пружа подршку на следећим нивоима:

- (a) програм професионалне оријентације (*Berufsorientierungsprogramm*) (98) анализира потенцијал ученика. На основу резултата, ученици ће се тестирати у оквиру најмање три различита занимања путем практичног рада у компанијама и центрима за стручно оспособљавање унутар компанија. Називи и трајање програма се разликују међу Савезним државама (99). Од почетка спровођења програма 2008. године до средине 2019. године, овај програм је примио средства у износу од више од EUR 600 милиона; пружио вођење каријере за више од 1,5 милиона ученика до лета 2020. године. Како би се супротставили избору кандидата заснованом на родним клишеима, „Дан девојчица“ (100) и „Дан дечака“ су успостављени као национални каријерни дани, који ученицима оба пола нуде могућност да се упознају са занимањима где је њихов пол само маргинално заступљен; на пример, током „Дана девојчица“ девојчице уче о занимањима као што су информатичар, столар, индустријски механичар;
- (b) ментори за започињање каријере (*Berufseinstiegsbegleiter*) (101) нуде индивидуално подучавање ризичним ученицима и пружају им подршку зарад добијања уверења о завршеном школовању, постављања реалног професионалног циља и пријављивања за приправничку праксу. Након што ученици започну са извођењем приправничке праксе, главни циљ је пружити им подршку да исту и заврше. Поред ментора за започињање каријере, добровољно подучавање такође пружају и старији стручњаци (иницијатива *VerA*). Постоје посебни програми за мигранте и младе људе са инвалидитетом, попут програма стручног саветовања *BOF* (одељак 4.2.1.2) или програма *Welcome pilots* (Одељак 4.3.3);

(98) *BMBF. Berufs orientierung [Стручна оријентација].*

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/allgemeine-informationen-1694.html>

(99) На пример, Северна Рајна-Вестфалија је покренула иницијативу *Нема уверења о завршетку школовања без будућих изгледа (KAOA)* како би пружила конкретну помоћ младим људима који прелазе из школовања у живот рада. Иницијатива *BRAFO: Избор праве каријере у раној фази* јесте заједничка иницијатива у Саксонији-Анхалту којом се промовише рани избор каријере међу ученицима средњих школа у седмој и осмој години средњег образовања или општинских школа и школа за децу са потешкоћама у учењу. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/34-career-guidance-and-counselling-germany>

Стручно образовање и обуке у Немачкој

72 Кратак опис

(100) *Mädchen-Zukunftstag* [Дан девојака].

<https://www.girls-day.de/maedchen/mitmachen/so-geht-s>

(101) *BMBF. Berufseinstiegsbegleitung – die Möglichmacher* [Ментори за почетак каријере].

https://www.bmbf.de/pub/Berufseinstiegsbegleitung_die_Moeglichmacher.pdf

- (с) канцеларија за координацију *KAUSA*, део *Jobstarter plus* програма (Одељак 4.3.1), која има за циљ да олакша интеграцију миграната и избеглица у *VET* образовање. Отворено је неколико *KAUSA*-иних канцеларија за пружање услуга, које пружају смернице и савете предузећима с циљем отварања њихових места за обуку за мигранте и избеглице. Од 2013. године, *KAUSA*-ине канцеларије за пружање услуга такође пружају смернице и савете младим људима и њиховим родитељима у вези са *VET* образовањем (*BMBF*, 2019d).

Програм *RESPEKT* нуди подршку младим људима у неповољном положају (15-25) који више нису доступни редовним службама за подршку у образовању/запошљавању/социјалној служби. Циљ је успостављање личног дугорочног односа са овим младим људима изграђеног на поверењу и пружити им осећај сигурности, истовремено омогућавајући им повратак на обуку и рад (*Huismann*, 2018) (102).

На регионалном нивоу, неколико иницијатива подржава транзицију ученика на тржиште рада:

- (а) програм *регионално управљање транзицијом (Regionales Übergangsmanagement)* (103) подржава лица са лошијим образовним учинком која напуштају школу и избеглице да пронађу место за извођење приправничке праксе;
- (б) *иницијатива за трансфер општинског управљања образовањем (Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement)* (104) подржава општине у успостављању ефикасних система управљања образовањем, укључујући праћење и вођење.

Поред ових свеобухватних услуга вођења, многе друге иницијативе и програми имају за циљ да подрже транзицију са школовања на тржиште рада. Прегршт алата за вођење се такође пружа онлајн (Оквир 3), док *BMBF* нуди и телефонску услугу, преко које појединци могу добити информације и смернице о даљем образовању (105).

(102) *BMAS. Смернице за финансирање RESPEKT.*
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/foerderrichtlinie-respekt-pilotprogramm.pdf?blob=publicationFile&v=2>

(103) *BIBB. Überaus [Акутно].*
<https://www.ueberaus.de/wws/dossier-uebergangsmanagement.php>

(104) *BMBF. Die Transferinitiative [Иницијатива за пренос].* <https://www.transferinitiative.de/>

(105) <https://www.der-weiterbildungsratgeber.de/>

Поље 3. Онлајн алати за пружање информација и смерница

На националном нивоу, *BMBF* и Савезна агенција за запошљавање пружају многе услуге вођења каријере и саветовања за различите циљне групе, са циљем да их привуку на пут *VET* образовања:

- *planet-beruf.de* (106): вебсајт о темама које се односе на избор каријере, пријављивање и обуку. Циља на ученике нижих средњих школа (13 до 17 година);
- *berufe.tv* (107): вебсајт који пружа преко 300 кратких филмова о приправничким занимањима и студијским каријерама;
- Апликација *AzubiWelt* (108): апликација чији је циљ упаривање предузећа и кандидата кроз базу података указивањем на отворена места за извођење обуке;
- *abi.de* (109): вебсајт о универзитетским студијама, струковним програмима и каријерним могућностима;
- *studienwahl.de* (110): база података о студијама високог образовања;
- *berufsfeld-info.de* и *Bildungsserver* (111): вебсајтови које нуде информације о *IVET*-у, *CVET*-у и каријерама;
- *KURSNET* (112): база података о доступним *IVET*, *CVET* и рехабилитационим програмима;
- *InfoWebWeiterbildung (iwwb)* (113): база података о *CVET* понуди;
- *Typisch ich* (Типично ја) и *klischeefrei* (Без клишеа) (114): вебсајтови који усмеравају људе да открију своје предности и

Извор: *Cedefop*.

4.5. Изазови и развојне могућности

Током последњих година, демографске промене и све већа атрактивност академског образовања су проузроковали пад броја приправника (Одељак 4.1). Обезбеђивање будуће квалификоване радне снаге, повећањем атрактивности *VET* образовања,

-
- | | |
|-------|---|
| (106) | https://planet-beruf.de/schuelerinnen/ |
| (107) | http://www.berufe.tv/ |
| (108) | https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/azubiwelt |
| (109) | https://www.abi.de/ |
| (110) | https://studienwahl.de/ |
| (111) | https://berufsfeld-info.de/ ; https://www.bildungsserver.de/ |
| (112) | https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/ |
| (113) | https://www.iwwb.de/ |
| (114) | https://www.dasbringtmichweiter.de/typischich/ ; https://www.klischeefrei.de/de/index.php |
| (115) | https://www.studienabbruch-und-dann.de |
| (116) | https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php |
| (117) | http://www.join-now.org/ |

ће и даље бити део агенде националне политике. Модернизација *IVET*-а и *CVET*-а ради прилагођавања дигиталним и еколошким транзицијама, као и пружање смерница и подучавања зарад смањења проблема упаривања и подршке инклузивном *VET* образовању, такође су тренутно високи приоритети у оквиру политичке агенде.

Атрактивност *VET* образовања се даље јача кроз:

- (a) промовисање путева стручног образовања до *EQF* нивоа 6 и 7 (више *VET* образовање) и истицање еквиваленције академског образовања кроз нова академска звања професионални бечелор и професионални мастер (ревидирани Закон о стручном оспособљавању из 2020. године). Ревизија *AFBG*-а, главног инструмента финансирања напредних стручних квалификација, укључује свеобухватну модернизацију и побољшане бенефиције, које би требало да ступе на снагу у августу 2020. године (Одељак 4.2.2);
- (b) промовисање изврсности у *VET* образовању кроз шему финансирања *InnoVET*, која подржава висококвалитетну сарадњу између локација за учење, за пренос знања и нових достигнућа (укључујући вештачку интелигенцију) са универзитета и истраживачких институција путем *VET*-а у праксу унутар предузећа;
- (c) промовисање обуке за занимања везана за пружање здравствене неге за која се предвиђа да ће бити све траженија, нпр. проширивањем квалификација, укидањем школарина и увођењем одговарајућих накнада за приправнике у болницама и установама за пружање неге. Циљ политике је повећати број приправника у занимањима везаним за пружање здравствене неге за 10% до 2023. године (*Bundesregierung*, 2019).

VET треба модернизовати и припремити за дигиталну и еколошку транзицију. Иницијатива *VET* 4.0 (Одељак 3.1) истражује ефекте дигитализације на захтеве у погледу квалификација и компетенција за квалификоване професионалце. Она обухвата различите пројекте који доприносе спровођењу потребних промена, попут програма финансирања *Дигитална трансформација у центрима за стручну обуку и центрима компетенција у оквиру компанија*. Криза проузрокована пандемијом *COVID-19* и њени непосредни изазови за системе образовања и обуке су показали да још увек постоји начин за брзо прилагођавање и дигитално деловање.

Закон о квалификационим могућностима (2019) уводи право запослених на приступ *CVET* финансирању (укључујући накнаде за зараде) уколико су погођени структурним променама или уколико траже даљу обуку за приступ занимању којем недостају радници (Одељак 4.2.2). Национална стратегија у погледу вештина (2019) одговара на изазове све веће

дигитализације света рада, којом се мењају квалификације и профили послова. Општи циљ је успостављање нове културе разумевањем професионалног *CVET*-а као животне потребе.

Последњих година су јасно уочени проблеми неусклађености између понуде и потражње ученика у *VET* програмима; компаније не могу пронаћи довољно приправника да попуне места за обуку, док у земљи још увек има много потенцијалних ученика, укључујући оне са миграцијским пореклом и избеглице. Такође постоје разлике међу регионима, секторима и занимањима (Одељак 4.1). Пружање смерница младим људима и одраслима и подршка компанијама, нарочито малим и средњим предузећима, и даље ће представљати приоритет. Агенције за запошљавање играју главну улогу у повезивању/упаривању предузећа (посебно малих и средњих предузећа) и кандидата путем база података, кампања и мера подршке. Савез за почетну и даљу обуку се обавезао на интеграцију свих заинтересованих ученика у *VET* програм; *pre-VET* мере и подршка током обуке се нуде мигрантима, избеглицама и другим угроженим групама како би исте искористиле свој потенцијал и како би им се олакшао прелазак на *VET* образовање и успешан завршетак истог.

Скраћенице и акроними

abH	<i>Ausbildungsbegleitende Hilfe</i> Подршка током стручног оспособљавања
AES	Анкета о образовању одраслих
AEVO	<i>Ausbilder-Eignungsverordnung</i> Правилник о способности извођача обука
AFBG	<i>Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz</i> Закон о помоћи при унапређивању обуке
AsA	<i>Assistierte Ausbildung</i> Потпомогнуто стручно оспособљавање
AZAV	<i>Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung</i> Правилник о акредитацији и сертификацији континуиране обуке
BA	Савезна служба за запошљавање
BAföG	<i>Bundesausbildungsförderungsgesetz</i> Савезни закон о помоћи у образовању и оспособљавању
BBiG	<i>Berufsbildungsgesetz</i> Закон о стручном оспособљавању
BDA	<i>Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</i> Конфедерација немачких удружења послодаваца
BIBB	<i>Bundesinstitut für Berufsbildung</i> Савезни институт за стручно образовање и обуку
BMAS	<i>Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung</i> Савезно министарство за рад и социјална питања
BMBF	<i>Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung</i> Савезно министарство за рад и социјална питања
BMJV	<i>Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz</i> Савезно министарство правде и заштите потрошача
BMWi	<i>Bundesministerium für Wirtschaft und Energie</i> Савезно министарство за економска питања и енергетику
BOF	<i>Berufsorientierung für Flüchtlinge</i> Програм професионалног усмерења за избеглице
CPD	Континуирани професионални развој
CVET	Континуирано стручно образовање и обуке
CVTS	Анкета о континуираном стручном оспособљавању

Destatis	<i>Statistisches Bundesamt</i> Савезни завод за статистику Републике Немачке
DGB	<i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i> Савез немачких синдиката
DIE	<i>Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V.</i> Институт за образовање одраслих Савезне Републике Немачке
DIHK	<i>Deutscher Industrie- und Handelskammertag</i> Удружење немачких привредних и индустријских комора
DQR	<i>Deutscher Qualifikationsrahmen</i> Немачки оквир квалификација
EQF	Европски оквир квалификација
ESF	<i>Europäischer Sozialfonds</i> Европски социјални фонд
EY	Европска унија
Eurostat	Завод за статистику Европске уније
GDP	Бруто домаћи производ
HwO	<i>Handwerksordnung</i> Закон о занатству
HWK	<i>Handwerkskammer</i> Коморе занатлија
IAB	<i>Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung</i> Институт за истраживање запошљавања
IHK	<i>Industrie- und Handelskammer</i> Привредна и индустријска комора
IHK	Привредна и индустријска комора Признавање вештина стечених у иностранству
FOSA	<i>Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen</i> међународна стандардна класификација образовања
ISCED	почетно стручно образовање и обуке
IVET	<i>Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland</i> Стална конференција министара културе и образовања Савезних држава
KMK	Савезни/Државни координациони одбор за прописе о обуци/оквирни наставни план и програм
Ko	анкета о радној снази
A	<i>Referenz-Betriebs-System</i>
LF	систем референтних компанија
S	<i>Sozialgesetzbuch</i> Немачки Социјални законик
RBS	мала и средња предузећа
SG	
B	
SM	
E	

UAS	<i>Fachhochschulen</i> универзитет примењених наука
ÜBS	<i>Überbetriebliche Berufsbildungsstätte</i> центар за стручно оспособљавање унутар компанија
VET	стручно образовање и обуке
WB	учење засновано на раду
L	<i>Zentralverband des Deutschen Handwerks</i> Немачка конфедерација квалификованих заната
ZDH	

Референце

[URL адресама приступљено 24. јула 2020. године]

- Allianz für Aus- und Weiterbildung (2019). *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-21* [Алијанса за почетну и даљу обуку 2019-21]. https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Ball, C. (2019). *Ажурирани европски попис о валидацији неформалног и информалног учења 2018:* Немачка. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Germany.pdf
- Bertelsmann Stiftung (2019). *Ländermonitor berufliche Bildung 2019*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/13_Chance_Ausbildung/Laendermonitor_Zusammenfassung_2019.pdf
- BIBB (2012). *Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung: Ansatzpunkte und Erfahrungen* [Колективни уговор о континуираном усавршавању: полазишта и искуство]. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/stst_foko_120309_arbeitskraeftebedarf_im_demografischen_wandel_bahnmueller.pdf
- BIBB (2017a). *Прописи о обуци и како они настају*. Бон: BIBB. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8277>
- BIBB (2017b). *AusbildungPlus: Duales Studium in Zahlen 2016* [Програм дуалног образовања у бројевима]. Бон: BIBB. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/duales_studium_in_zahlen_2016.pdf
- BIBB (2017c). *Осигурање квалитета обуке унутар компаније у систему дуалног образовања у Немачкој: преглед за практичаре и VET стручњаке*. Бон: BIBB. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8548>
- BIBB (2018a). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* [Извештај о подацима у извештају о стручном оспособљавању за 2018. годину: информације и анализа развоја стручног образовања и обуке]. Бон: BIBB. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf

- BIBB (2018b). Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung [Контролна листа: квалитет стручне континуиране обуке]. Бон: BIBB.*
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8596>
- BIBB (2018c). Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. [Младе избеглице на путу ка похађању обуке: резултати BA/BIBB студије миграције за 2016. годину].*
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620>
- BIBB (2019). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung [Извештај са подацима о извештају о стручном оспособљавању 2019: информације и анализе о развоју стручног образовања и обуке].*
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf
- BIBB (2020). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung [Извештај о подацима у извештају о стручном оспособљавању за 2020. годину: информације и анализа развоја стручног образовања и обуке].*
https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2020.php
- Bildungsspiegel (2019). Ohne Berufsausbildung fünfmal so hohe Arbeitslosenquote [Ризик од незапослености је пет пута већи без стручних квалификација]. Објављено 16. октобра 2019. године*
<https://www.bildungsspiegel.de/news/berufswelt-arbeitsmarkt-europa/3701-ohne-berufsausbildung-fuenfmal-so-hohe-arbeitslosenquote>
- BMBF (2009). Externenprüfung: Voraussetzungen, Beratung und Vorbereitung [Испит за спољне кандидате].*
<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/501.php>
- BMBF (2012). Напредак кроз напредно стручно оспособљавање: Немачки позадински извештај о OECD-овој студији „Вештине изван школе“. Бон: BMBF.*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/getting_ahead_through_advanced_vocational_training.pdf
- BMBF (2019a). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018: Ergebnisse des Adult Survey: AES-Trendbericht [Понашање у континуираном образовању у Немачкој 2018: резултати анкете о образовању одраслих: извештај о AES тренду]. Бон: BMBF.*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf

- BMBF (2019b). Lernort gestalten – Zukunft sichern: Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten [Обликовање места за учење – осигуравање будућности: дигитализација у центрима за стручно образовање унутар компанија].*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Lernort_gestalten_Zukunft_sichern.pdf
- BMBF (2019c). Das BaföG: Informationen für Schülerinnen und Schüler [BaföG: информације за ученике].*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/BAfoeG_Schuelerflyer.pdf
- BMBF (2019d). Berufsbildungsbericht 2019 [Извештај о стручном образовању и обуци за 2019. годину]. Бон: BMBF.*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf
- BMBF (2019e). Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) [Нови Закон о стручном оспособљавању].*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf
- BMBF (2020a). Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019 [Извештај о Закону о признавању за 2019. годину].*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2019.pdf
- BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020 [Извештај о стручном образовању и обуци за 2020. годину].*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf
- BMBF, BMAS (2015). Änderung der Gemeinsamen Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung [Измене и допуне заједничких смерница за промовисање центара за стручно оспособљавање унутар компанија и њихов развој].*
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_gemeinsame__richtlinien_fuer_die__foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_und_ihrer_weiterentwicklung_zu_kompetenzzentren\(1\).pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_gemeinsame__richtlinien_fuer_die__foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_und_ihrer_weiterentwicklung_zu_kompetenzzentren(1).pdf)
- BMI. Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz [Питања и одговори у вези са Законом о квалификованој имиграцији].*
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>
- Bretschneider, M. (2016). Развој признатих занимања за обуку узимајући за пример занимања „произвођач сладоледа“ и „специјалиста за производњу сладоледа“. Презентација на BIBB-овој конференцији Осигурање квалитета обука унутар компанија и EQAVET референтни оквир: захтеви у погледу представљања, усклађивања и превода, Бон, 19. април 2016. године*

- Bundesagentur für Arbeit* (2017a). *So schaffst du deine Ausbildung: Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)* [Постизање ваших стручних квалификација: подршка током стручног оспособљавања].
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013175.pdf
- Bundesagentur für Arbeit* (2017b). *Deinen Berufsabschluss schaffen: Assistierte Ausbildung (AsA)* [Постизање ваших стручних квалификација: олакшано стручно оспособљавање].
https://www.arbeitsagentur.de/datei/AssistierteAusbildung-AsA_ba014813.pdf
- Bundesagentur für Arbeit* (2019a). *Situation am Arbeitsmarkt* [Стање на тржишту рада].
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Ausbildungsmarkt.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit* (2019b). *Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* [Промовисање континуиране стручне обуке за запослене].
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-6-weiterbildung_ba015381.pdf
- Bundesregierung* (2019). *Konzentrierte Aktion Pflege: Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5* [Акција концентрисане неге: споразуми радних група од 1 до 5]. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/0619_KAP_Vereinbarungstexte_AG_1-5.pdf
- Cedefop* (2017). Предвиђање вештина у Немачкој. истакнути садржаји иницијативе *Skills Panorama*.
https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-germany
- Cedefop* (2019). *Преглед развоја националног оквира квалификација у Европи 2019*. https://www.cedefop.europa.eu/files/8609_en.pdf
- Cedefop* (2020). *Развоју у погледу политике стручног образовања и обуке у периоду 2015-19: Немачка*. Праћење и анализа VET политика од стране Cedefop-a.
https://www.cedefop.europa.eu/files/developments_in_vocational_education_and_training_policy_in_2015-19_germany.pdf
- Cedefop; BIBB* (2019). *Стручно образовање и обука у Европи: Немачка*. [Од стране Cedefop-a; ReferNet. База података о стручном образовању и обуци у Европи].
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-ineurope/systems/germany>

- Cedefop ReferNet Немачка (2017). *Немачка: нови закон за помоћ интеграцији избеглица*. Новински чланак објављен дана 10. фебруара 2017. године <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/germany-new-act-aid-refugee-integration>
- Deutscher Bundestag (2016). *Anrechnung und Verkürzung von Ausbildungszeiten nach §§ 7, 8 Berufsbildungsgesetz [Оприходовање и смањење трајања обуке]*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/436858/6ecd335ae2f9e045a7fa92bb899c23a7/wd-8-042-16-pdf-data.pdf>
- Европска комисија (2018а). *2018 European semester: national reform programmes and stability/convergence programmes*. https://ec.europa.eu/info/2018-european-semester-national-reform-programmes-and-stability-convergence-programmes_en
- Европска комисија (2018б). *Germany EMN country factsheet 2018: main developments in migration and international protection, including latest statistics*. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/2018_emn_country_factsheet_de_final_en.pdf
- Европска комисија; Cedefop (2014). *Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training*. https://www.cedefop.europa.eu/files/TWG_Guiding_principles_on_professional_development_of_trainers_in_VET_FINAL.pdf
- Савезна Република Немачка (2004). *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 28 [Савезни службени лист 2004 Део I бр. 28]*. Бон: BMJV. https://azwv.de/images/pdf/anerkennungs_und_zulassungsverordnung_weiterbildung_azwv.pdf
- Hensen, K.A.; Hippach-Schneider, U. (2016). *Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Germany*. Серија Cedefop ReferNet тематских перспектива http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_DE_TT.pdf
- Hippach-Schneider, U. (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. VET in higher education: country case studies. Case study focusing on Germany*. https://www.cedefop.europa.eu/files/germany_cedefop_changing_nature_of_vet_case_study.pdf

- Hippach-Schneider, U; Huismann, A. (2019). *Стручно образовање и обуке у Европи: Немачка. Cedefop ReferNet VET* у европским извештајима.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
- Huismann, A. (2018). *Смернице и теренски рад за неактивне и незапослене: Немачка. Серија Cedefop ReferNet тематских перспектива*
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/guidance_outreach_Germany_Cedefop_ReferNet.pdf
- КМК (2017). *Berufliche Schulen 4.0: Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade. [Стручне школе 4.0: даљи развој иновационе снаге и способност интеграције стручних школа у Немачкој у наредним деценијама].* https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Berufliche_Schulen-4_0.pdf
- КМК (2019). *Rahmenvereinbarung über die Fachschule [Оквирни споразум о техничким школама]. Бон: Kultusministerkonferenz.*
http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf
- Söstra (2019). *IAB-Betriebspanel Ostdeutschland: Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018 [Панел за успостављање IAB-а Источна Немачка: резултати 23. таласа истраживања 2018. године].*
https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=14
- UNHCR (2018). *Глобални трендови: присилно расељавање у 2018. години.*
<https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>

Даљи извори информација

[URL адресама приступљено 24. јула 2020. године]

Законодавство

BMJV (1949). *Grundgesetze für die Bundesrepublik Deutschland: Ausfertigungsdatum 23.5.1949* [Уставни закон Савезне Републике Немачке: датум издавања 23. мај 1949. године].

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf>

BMJV (1953). *Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung, HwO)* [Законик о занатима]. www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html

BMJV (1996). *Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG)* [Закон о промовисању стручног усавршавања: Закон о помоћи при унапређивању обуке, AFBG]. Последње измене 2020. године

www.gesetze-im-internet.de/afbg/BJNR062300996.html

BMJV (1997). *Sozialgesetzbuch (SGB) III: Arbeitsförderung* [Социјални законик том III : Унапређење запошљавања]. Последње измене 2020. године

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG016601308

BMJV (2003). *Sozialgesetzbuch (SGB) II: Grundsicherung für Arbeitssuchende* [Социјални законик том II: Основна сигурност за лица која траже посао]. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/

BMJV (2005). *Berufsbildungsgesetz (BBiG)* [Закон о стручном образовању и обукама]. www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html

Вебсајтови и базе података

Сет алата за приправничку праксу. Изврсно у оквиру VET-а у Немачкој

<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/attractiveness-excellence/excellence-in-vet/121-excellence-in-vet-in-germany>

AusbildungPlus. *Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung* [Портал за студије дуалног образовања и додатне

- квалификације у оквиру IVET-а] [база података].
<http://www.ausbildungplus.de/webapp/suche?typ=zq&neuesuche=true>
- BDA.** *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* [Конфедерација немачких удружења послодаваца].
<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>
- BIBB (a).** *Регистар признатих занимања за оспособљавање.*
<https://www.bibb.de/en/65925.php>
- BIBB (b).** *Покретање пилот иницијативе за стручно образовање и обуку 4.0.*
<https://www.bibb.de/en/49603.php>
- BIBB (c).** *Признавање у Немачкој.*
<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>
- BMI.** *Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz* [Питања и одговори у вези са Законом о квалификованој имиграцији].
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>
- Destatis (a).** *Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Altergruppen* [Становништво у приватним домаћинствима у погледу миграцијског порекла и старосне групе].
Подаци пружени дана 21. августа 2019. године
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>
- Destatis (b).** *Kleine und mittlere Unternehmen* [Мала и средња предузећа].
https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html
- DGB.** *Deutscher Gewerkschaftsbund* [Конфедерација немачких синдиката].
<https://www.dgb.de/>
- Европска комисија. *Миграције и унутрашњи послови* [база података].
https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/factsheets_en
- Eurostat.** <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main>
- KfW.** *Mittelstand ist der Motor der deutschen Wirtschaft* [Средња класа је покретач немачке привреде].
<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html>
- KMK.** *Vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen* [Редовно школовање у редовној стручној школи].
<https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/schulische-berufsausbildung.html>

- Schulen-Vergleich.de. *Das deutsche Schulen-infoportal* [Немачки информативни портал о школама].
<https://www.schulen-vergleich.de/informationen/schulformen/gymnasium/das-fachgymnasium.html>
- Statista (a). *Statistiken zu Migration und Integration* [Статистика миграција и интеграција] [база података].
<https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration/>
- Statista (b). *Немачка: дистрибуција запошљавања према привредном сектору у периоду од 2009 - 2019. године* [база података].
<https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>
- Statistisches Bundesamt. *Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten 2018 nach Migrationshintergrund* [Становништво у приватним домаћинствима у погледу миграцијског порекла у 2018. години].
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

Стручно образовање и обуке у

Немачкој

Кратак опис

Овај кратки опис доприноси бољем разумевању стручног образовања и обука (VET) у Немачкој, пружајући увид у његове главне карактеристике и истичући развој система и тренутне изазове.

Учење на послу је традиционално у немачком образовању. Карактеристике учења заснованог на раду (WBL) у већини средњошколских и високошколских VET програма, као и запосленост дипломаца, је на високом нивоу. Међутим, демографске промене и атрактивност академског образовања смањиле су привлачност вишег средњег VET-а. Да би се позабавили тим проблемом, ново одређивање академских звања професионални бечелор и професионални мастер истиче еквивалентност у академским програмима

Трансформације које тренутно утичу на VET захтевају политичке одговоре. Транзиција на дигиталне и „зелене“ економије се већ дешава, уз дигитализацију која је посебно наглашена одговорима на пандемију COVID-19. Континуирани VET је све важнији, што је и наглашено у Закону о квалификационим могућностима (2019); ово омогућава приступ CVET средствима свим запосленима погођеним структурним променама или онима који траже образовање у занимању коме недостају запослени. Национална стратегија у погледу вештина (2019) види професионални CVET у оквиру целоживотног учења, као део немачке културе извођења обуке.

**CEDEFOP**European Centre for the Development
of Vocational Training*Europe 123, 570 01 Солун (Пилеа), ГРЧКА*Поштанска адреса: *Cedefop service post, 570 01 Терми, ГРЧКА*Тел. +30 2310490111, Факс +30 2310490020, Имејл: info@cedefop.europa.eu**посетите наш портал www.cedefop.europa.eu**



Publications Office
of the European Union