Модел на дуалното обучение в България

2014-1-BG01-KA201-001515
„Excellence practices of dual education in clothing industry ”
Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

1. Същност и основни характеристики на дуалната система

Настоящият „Модел на дуалното обучение в България“ е продукт на успешното сътрудничество между СКИОТ-Дунав, ПГОТ „Недка Иван Лазарова“, германската консултанска фирма Вайс Консултинг и австрийската обучителна фирма ИХЦ в рамките на съвместния проект по Еразъм „Exelence Practices of dual education in clothing industry“ № 2014-1-BG01-KA201-001515.

Настоящият модел представя основните принципи и правила за организация на дуалното обучение в съответствие с насоките на Европейския съюз за социално развитие и повишаване качеството на човешките ресурси.

При разработването му е взет предвид положителния опит на германската и австрийска дуална система за професионално обучение, при която избраната професия се изучава на две места: в предприятие на базата на договор с обучавания, и в училище, където в рамките на два-три дни се провеждат занятия по избрани общообразователни дисциплини, теория по професията, гражданско обучение.

Моделът се основава и на анализите на проведените анкетни проучвания сред фирми, членове на СКИОТ-Дунав, относно техните потребности от обучение, на изводите за досегашните постижения и недостатъци в организирането и провеждането на практическото обучение на учениците.

Моделът представя различни варианти за повишаване качеството на практическото обучение. Неговото прилагане би допринесло за намаляване броя на отпадащите от училище деца и младежи, повишаване на атрактивността на дуалното обучение и засилване на мотивацията сред младите хора за учене и работа.

1.1 Същност и основни характеристики

Няма единна и общоприета дефиниция за обучението чрез работа (стажуване/ чиракуване). Cedefop, Европейският център за развитие на професионалното обучение, определя стажуването/ чиракуването като "*Систематични, дългосрочни, редуващи се периоди на обучение на работното място и в образователна институция или учебен център. Стажантът/ чиракът е договорно свързан с работодателя и получава възнаграждение (заплата или обезщетение). Работодателят поема отговорността за осигуряване на стажанта на обучение, водещо до определена професия*"[1]. Така, това определение установява съществуването на договорни отношения между работодател и ученик, (свързани с възнаграждение) като "sine-qua-non" (задължително) изискване за определяне на специфична схема за стажуване/ чиракуване.

[1] CEDEFOP, Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms, Thessaloniki, 2008

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Евростат също обсъжда различни оперативни определения[2]:

Професионалното обучение е насочено към завършване на дадена образователна програма или програма за обучение в системата на формалното образование. Учебното време включва редуване на периоди на практическо обучение на работното място (в или извън помещенията на работодателя) и общо/ теоретично обучение в образователна институция или център за обучение (на седмична, месечна или годишна база).

Дуалната система е специфичен модел за професионално обучение, който поставя акцент върху практическото усвояване на професия чрез работа. Учебното време при дуалната система се разделя между обучение по теория в професионално училище и работа в предприятие. С този модел се елиминира проблемът с липсата на стаж, който пречи на младите хора да намерят работа по желаната професия веднага след завършване на училище. Предприятията си спестяват разходите и времето за обучаване на новоназначените служители, защото те вече имат необходимите знания и умения.

Съществуващите схеми за стажуване/чиракуване съчетават образование и обучение в училищата или други институции за ПОО с обучение на работното място, но ролята, която обучението на работното място играе е различна в различните национални системи. В някои страни с дългогодишни традиции в тази област, тези схеми са специално посочени като "дуална система" (напр. Австрия, Германия). Заедно с това, съществува ясна тенденция много държави-членки на ЕС да включват в рамките на техните професионални учебни програми някои елементи на обучение на работното място (макар и със значителни разлики между и вътре в страните).

Предимствата на дуалната система се демонстрират най-убедително от статистиките за младежката (и обща) безработица в държавите от ЕС, в които системата е най-добре развита. Благодарение на този модел на професионално образование и обучение, който гарантира високо качество на квалификациите и съответствие с нуждите на трудовия пазар, процентът на младежка безработица в Австрия и Германия е едноцифрено число, за разлика от останалите държави в ЕС. [3]

1.2 Съществуваща нормативна уредба

Най-важната отправна нормативна уредба за организацията и финансирането на дуалното обучение се съдържа в:

- Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО);
- Закон за народната просвета (ЗНП);
- Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ);
- Кодекс на труда (КТ)
- Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
- подзаконови документи

[2] Eurostat, Task Force on the improvement of the quality of education variables in the LFS and other household surveys. 2.3 Review of topic 3 (secondary variables)- Apprentices and trainees, May 2010

[3] Промени в приложимата нормативна уредба, свързани с въвеждане на дуалната система, като възможност за придобиване и повишаване на професионалната квалификация в реална работна среда - анализ

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

- Наредба № 1 от 8.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение),
- Наредба № 6 от 2006 г. за условията и реда за даване на разрешение за работа на лица, ненавършили 18 години,
- Наредба № 3 от 2008 г. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в системата на народната просвета,
- Наредба № РД-07-2 от 2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд,
- Наредба № 3 от 2003 г. за системата за оценяване,
- Наредба № 4 за документите за системата на народната просвета

Приложими са и постановките на: Правилника за прилагане на Закона за народната просвета, Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България (2015-2020), Актуализирана стратегия по заетостта на Р България 2008– 2015 г., План за действие за 2015-2017 г. в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение (2015 – 2020), позиции от Националния план за действие по заетостта, други стратегически документи.

Централно нормативно и методологическо значение за въвеждане на дуалното образование имат:

- Държавните образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификации по професии;
- Списъкът на професиите за професионално образование и обучение;
- Действащите документи за сертифициране: свидетелство за придобита степен на професионална квалификация; удостоверение за професионално обучение.

1.2.1 Закон за професионалното образование и обучение

С последните промени от 2014 година в закона се въвежда дуалното обучение в образователната система на България. Професионалното обучение може да се осъществява и по пътя на обучение чрез работа (дуално обучение). Обучението чрез работа (дуално обучение) се определя като форма на партньорство между професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение и един или няколко работодатели, която включва:

1. практическо обучение в реална работна среда, и

2. обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение.

Дуалното обучението се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, която извършва обучението и със сключването на договор между тях.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

В професионалните гимназии и професионалните училища то се организира в XI и XII клас за ученици, които са навършили 16 години.

Една от основните функции на работодателските организации е да осигуряват условия за реализиране на партньорство между работодателите и институциите, които провеждат обучение чрез работа (дуално обучение).

1.2.2 Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България (2015-2020)

Целта на Стратегията от една страна е да се осигурят висококвалифицирани кадри за бизнеса, а от друга да се преодолее ранното отпадане от системата на образованието на деца от социално слаби семейства, както и да се даде възможност на възрастни да получат квалификация по определена специалност в професионални гимназии и в центрове за професионално обучение, за да се реализират на пазара на труда.

В Стратегията е отделено внимание на осигуряването на качествено и ефективно професионално образование и обучение чрез работа (дуално обучение). То се осъществява чрез партньорство между професионални училища, колежи или центрове за професионално обучение и един или няколко работодатели. Така успоредно с подобряване на практическата подготовка, ще се постигне и повишаване на адаптивността и възможностите за заетост на обучаваните. Ще се създадат и предпоставки за подобряване на материалната база за подготовка, която да бъде съобразена със съвременните изисквания за обучение по съответната професия.

Ще се доизгражда и усъвършенства системата за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. Ще се въведе кредитна система в професионалното образование за улесняването на трансфера, признаването и натрупването на индивидуални резултати от ученето.

В Стратегията се предвижда осигуряване на леснодостъпни и висококачествени услуги по кариерно ориентиране на учениците чрез утвърждаване на мрежата от центрове за кариерно ориентиране в училищното образование. Предвижда се и въвеждането на „защитени“ професии, което също ще бъде мярка за удовлетворяване на потребностите от работна сила.

Заедно с повишаване на привлекателността на професионалното образование мерките предвиждат и по-добра квалификация и кариерно развитие на педагогическите кадри, като се увеличава броят на младите учители. Целта е да се преодолее сега съществуващото застаряване на преподавателите.

Чрез мониторинг и прогнозиране на потребностите от умения на национално равнище, периодично ще се актуализира и допълва Списъка на професиите с нови професии и специалности.

Стратегията е съобразена с целите на Стратегията „Европа 2020“. Средствата за изпълнението ѝ ще се осигуряват от държавния бюджет чрез бюджетите на отговорните институции и чрез националните програми и/или чрез Оперативна програма “Наука и образование за интелигентен растеж”.

За постигане целите на Стратегията в шестмесечен срок след утвърждаването ѝ ще се разработи План за изпълнението на дейностите във времеви график, с посочване на институции,

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

източници на финансиране и очаквани резултати. Предвижда се актуализация на Плана на всеки две години с отчитане на постигнатите резултати и при необходимост въвеждане на мерки за подобрение на изпълнението.[4]

1.2.3 План за действие за 2015-2017 г. в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение (2015 – 2020)

Плана за действие за 2015-2017 г. са включени мерки и дейности, насочени към реализирането на определените в Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. цели, по приоритетни направления на въздействие.

Първият приоритет е осигуряване на качество и ефективност на професионалното образование и обучение (ПОО) чрез работа (дуално обучение), по-широко прилагане на модулна организация за улесняване на достъпа до професионално обучение на лица на възраст над 16 години, включително рано напуснали и отпаднали от училищната система, създаване на по-действена връзка между системата на професионалното образование и обучение и бизнеса с възможности за плавен преход между училище и работно място и ограничаване на младежката безработица. Ще се създават повече възможности за натрупване на резултати от учене с цел придобиване на професионална квалификация в процеса на учене през целия живот.

Съгласно Плана за действие ще се работи интензивно за създаване на предпоставки за материална осигуреност на професионалната подготовка, за подобряване на конкурентоспособността, за повишаване на привлекателността на обучението, за по-успешно интегриране на обучаваните на пазара на труда, за намаляване броя на рано напусналите образователната система.

Стремежът е към по-добро развитие на система за актуализиране и допълване на квалификацията на учителите и преподавателите по професионална подготовка по специалността им от висшето образование и подкрепа за кариерно развитие, стимулиране на включването на млади специалисти като учители и преподаватели по професионална подготовка в системата на професионалното образование и обучение. Предвидено е обучение на наставници за провеждане на практическо обучение в реална работна среда за постигане на компетентности в съответствие с изискванията и потребностите на бизнеса.

Сред основните приоритети на Плана за действие са също - подобряване на достъпа до и реализацията в професионално образование и обучение, както и засилване участието и отговорностите на всички заинтересовани страни за осигуряване на кадри с необходимата за икономиката квалификация

Финансирането на изпълнението на планираните дейности и мерки, включени в Плана за действие за 2015-2017 г., се осъществява със средства на утвърдените бюджети на отговорните институции, както и със средства от Европейските фондове и Програмата на Европейския съюз в

[4] http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=934

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

областта на образованието, обучението, младежта и спорта „Еразъм +“ и/или чрез Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж", както и чрез дарения, спонсорство и други източници. [5]

1.2.4 „Швейцарска подкрепа за въвеждане на принципите на дуалното обучение в българската образователна система”

Проектът „Швейцарска подкрепа за въвеждане на принципите на дуалното обучение в българската образователна система” ще се изпълнява в рамките на Българо-швейцарската програма за сътрудничество и ще се реализира от Министерството на образованието и науката, с подкрепата на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на икономиката в периода 2015-2019 г. Общият бюджет на проекта е 3 530 000 швейцарски франка, от които 3 000 500 шв. франка са принос на Швейцария, а 529 500 шв. франка са национално (българско) съфинансиране. Подписано е и Споразумение между Република България и конфедерация Швейцария за създаването на Тематичен фонд за изпълнение на проекта.

Чрез въвеждане принципите на швейцарското дуално обучение проектът има за цел да предложи модернизиране на българското професионално образование така, че то да е съобразено с нуждите и изискванията на бизнеса. Това е визия, в която професионалните училища създават компетентна, знаеща и висококвалифицирана работна сила, готова да отговори на изискванията на пазара на труда. В тази визия бизнесът участва като отговорен партньор на образователните институции, мотивиран да инвестира в бъдещето на работещите и да си взаимодейства с държавните органи и местните власти. Системата на дуалното образование и обучение е считана за един от важните и основни инструменти за постигане на тази визия. Главната цел на проекта е да създаде модел, както и да изгради необходимия капацитет за въвеждането на дуалното образование в България. Проектът „Швейцарска подкрепа за въвеждане на принципите на дуалното обучение в българската образователна система” предвижда от учебната 2015/2016 година в България да започне обучение по дуалната система (по швейцарски модел) по две професии в три училища, като за всяка следваща учебна година към тях се прибавят още две нови професии и три други професионални гимназии.[6]

[5] http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1671
[6] http://thenews.bg/aktsenti-ministerstva/91873

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

2. Анкетно проучване за потребности, готовност и нагласи за въвеждане на дуално обучение в Република България

Целта на провежданото анкетно проучване е да се изследват възможностите за въвеждане и организиране на обучение чрез работа (дуално обучение) в професионалните гимназии и за участието на предприятията в тази форма на обучение.

Резултатите от проведеното проучване за преподаватели от професионалните гимназии и работодатели представя нагласите и отношението на анкетираните към въвеждането на дуалното обучение.

2.1 Анализ на резултатите от анкетното проучване за работодатели

Анкетираните придприятия са 9.

“В кои области, според Вас, са основните проблеми в компетентностите и поведенията на младите специалисти със средно професионално образование?”

Таблица1. Области с основни проблеми в компетентностите и поведенията

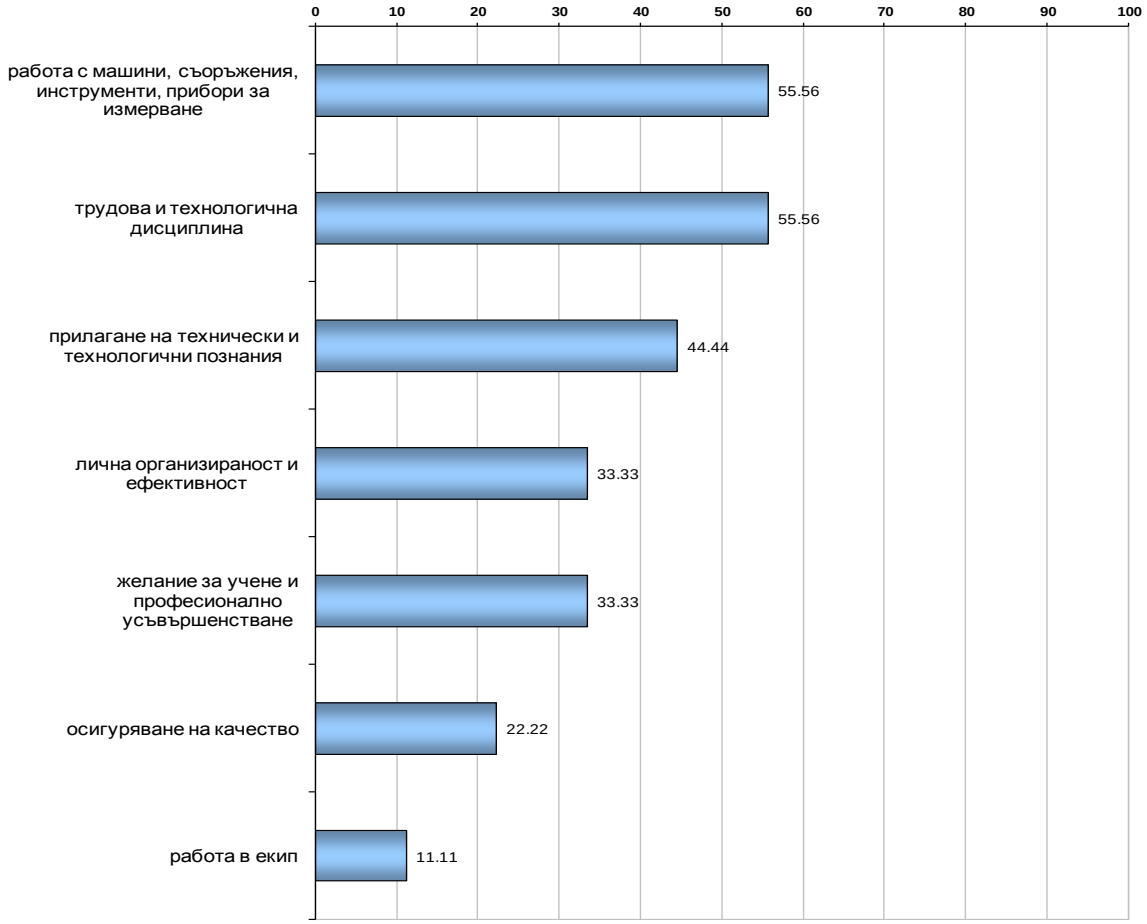
Компетентности и поведения	Брой	Дял, %
работа с машини, съоръжения, инструменти, прибори за измерване	5	55.56
трудова и технологична дисциплина	5	55.56
прилагане на технически и технологични познания	4	44.44
лична организираност и ефективност	3	33.33
желание за учене и професионално усъвършенстване	3	33.33
осигуряване на качество	2	22.22
работа в екип	1	11.11

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Данните потвърждават устойчивата **тенденция на разминаване между изискваните умения от пазара на труда и качеството на практическата и теоретична подготовката на младите хора в системата на образованието.** Почти всеки втори работодател е неудовлетворен от нивото на общите бизнес познания, техническите и технологичните познания и неуменията за работа с конкретни машини, съоръжения, инструменти и прибори за измерване. Прави впечатление, че всеки втори/трети работодател твърди, че на младите специалисти липсват основни меки умения, като: трудова и технологична дисциплина; желание за продължаващо професионално усъвършенстване (33%);

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.1. Области с основни проблеми в компетентностите и поведенията



Тези резултати потвърждават **необходимостта от актуализиране на учебните планове и програми в съответствие с изискваните от пазара на труда компетентности**, като резултат от обучението. От сериозна промяна и усъвършенстване се нуждае и качеството на образование и постигането на оптимален баланс между теоретична и практическа подготовка при младите специалисти

„Какви, според Вас са основните специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа?”

Таблица 2. Основни специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа

Специфични изисквания	Брой	Дял, %
осигуряване на наставник (квалифициран обучител от предприятието)	7	77.78
гарантирана безопасност при работа, лични предпазни средства, работно облекло	5	55.56

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

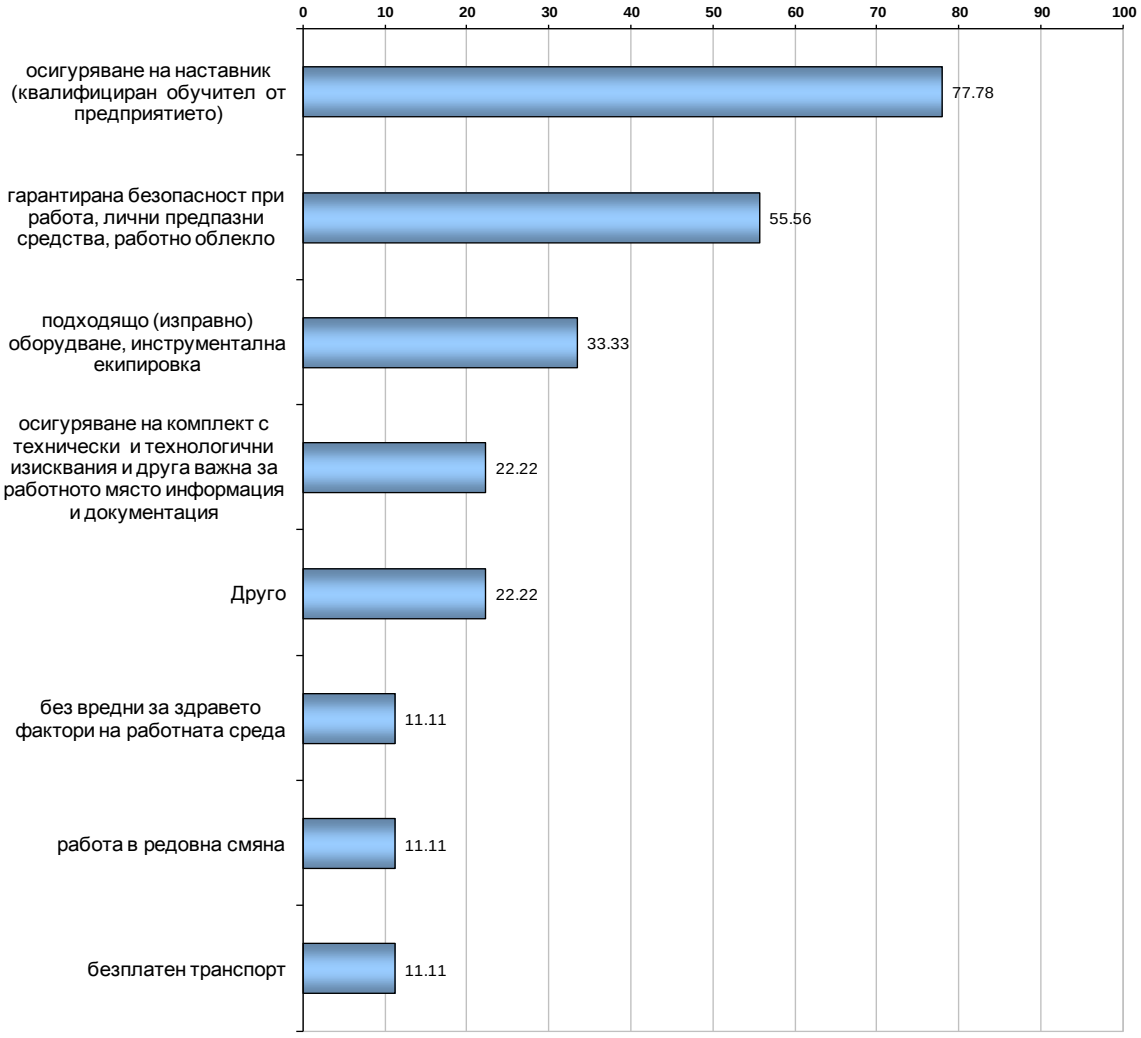
подходящо (изправно) оборудване, инструментална екипировка	3	33.33
осигуряване на комплект с технически и технологични изисквания и друга важна за работното място информация и документация	2	22.22
Друго: нормални, стандартни в реална работна среда; спазване от страна на работодателя на всички законови изисквания за организация и провеждана на производствения процес	2	22.22
без вредни за здравето фактори на работната среда	1	11.11
работа в редовна смяна	1	11.11
безплатен транспорт	1	11.11

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Въвеждането на дуалното обучение изисква целенасочена подготовка в предприятията и обезпечаването на специфични условия за обучение чрез работа. Най-важното според 77% от анкетираните работодатели е осигуряването на квалифицирани трудови медиатори (наставници), които да провеждат практическото обучение на работното място. Според анкетираните, най-важните изисквания към работните места на бъдещите участници в системата за дуално обучение са свързани с гарантиране на безопасност (55%), осигуряване на съответната техническа и технологична информация и документация (22%), както и организация на работните смени, така, че обучаващите да работят в редовна (дневна) работна смяна (11%).

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.2. Основни специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа



Спазването на тези изисквания, налага наличието на система и критерии за предварително утвърждаване (регистриране) на работните места предназначени за дуално обучение и понататъшен контрол относно спазването на изискванията.

„Кои са най-важните качества и компетентности, които трябва да притежават наставниците от предприятието, участващи в процеса на дуално обучение?”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Таблица 3. Качества и компетентности, които трябва да притежават наставниците от предприятието, участващи в процеса на дуално обучени

Компетентности	Брой	Дял, %
компететентности относно процеси, технологии и специфични операции	8	88.89
работа с техническа и технологична документация	4	44.44
умение да мотивира ученето и да насърчава интереса към познание	4	44.44
компетентности относно работа с инструменти, машини, съоръжения, измервателни уреди и пр.	3	33.33
умение да разяснява и консултира	3	33.33
формиране на практически умения и навици в обучаваните	3	33.33
осигуряване на безопасност и здраве при работа	2	22.22
отговорност и взискателност	2	22.22
умение да комуникира убедително, да въздейства и дава ефективна обратна връзка	2	22.22
умение да възпитава, да дава личен пример и да изгражда подходящи качества, ценности и нагласи в обучаващите се	2	22.22
основни педагогически знания, умения и компетентности	1	11.11
осигуряване на качество	1	11.11
прилагане на познания за клиентите и продуктите	1	11.11
Друго: целополагане, планиране и организиране, отговорност и взискателност; умение да презентира; умение да разяснява и консултира; умение да оценява; емоционална интелигентност; умение да възпитава, да дава личен пример и да изгражда подходящи качества.	1	11.11

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Според анкетираните работодатели, **най-важните компетентности и лични качества, които трябва да притежават медиаторите (наставниците) от предприятията, участващи в системата за дуално обучение** се отнасят до: задълбочено познаване на производствени процеси, работни операции и технологии (88%); познания и умения за работа с машини, съоръжения, инструменти и измервателни прибори (33%), работа с техническа и технологична документация, стандарти и изисквания (44%) и надежден контрол на безопасността (22%), разясняване и консултиране, методичност, наблюдателност, целеполагане, организиране, оценяване и др.

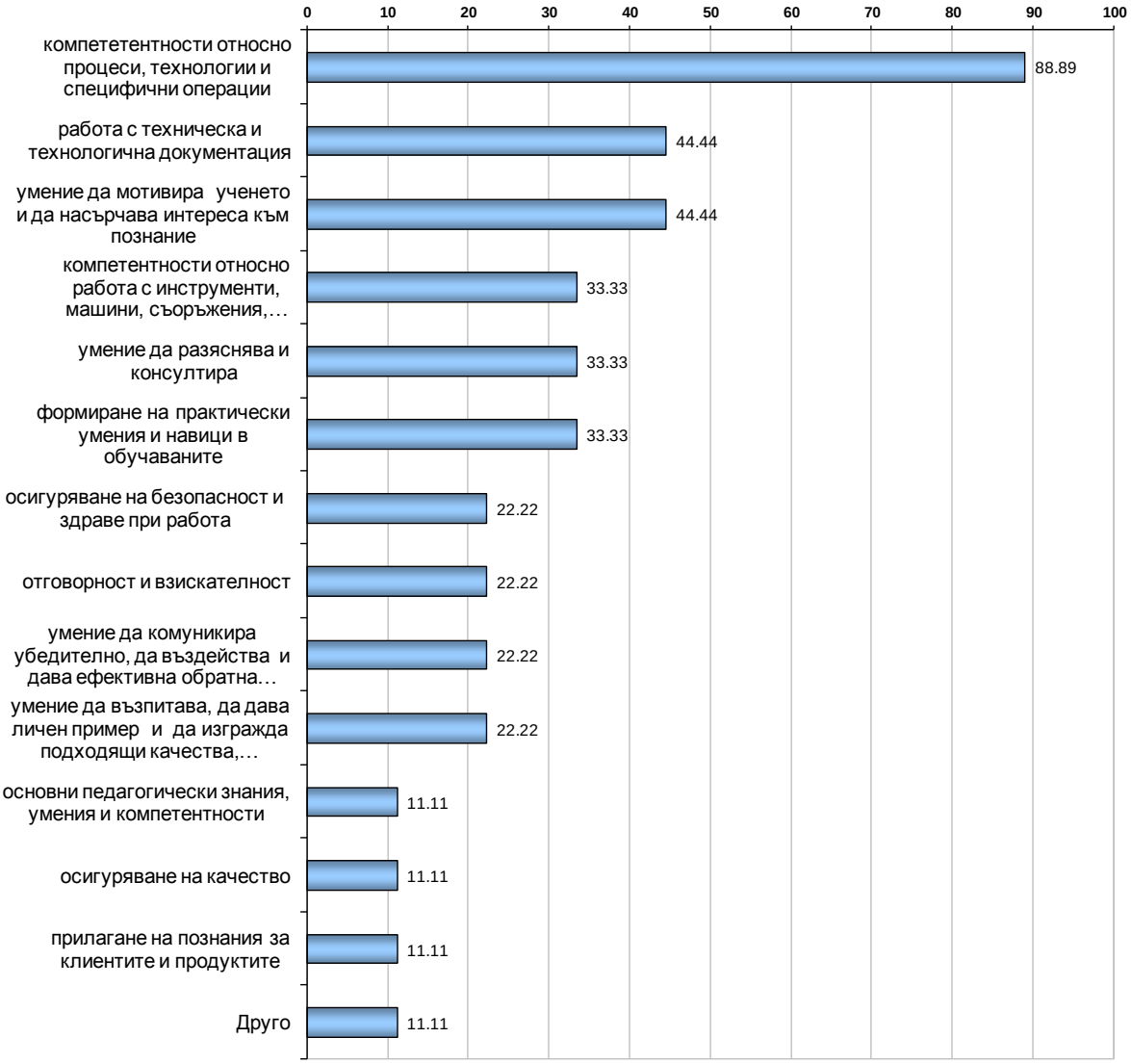
От важно значение са и множество меки умения, свързани с мотивация и възпитание на обучаващите се, убедително общуване, емоционална интелигентност, взискателност, отговорност.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Всичко това изисква целенасочено обучение и система за сертифициране на служителите, които ще изпълняват функциите и отговорностите на трудови медиатори (наставници).

Необходими са и промени в нормативната уредба свързани с регламентирането на техните права и задължения и обезпечаването на време, достатъчно да реализират ефективно своите функции.

ФИГ.3. КАЧЕСТВА И КОМПЕТЕНТНОСТИ, КОИТО ТРЯБВА ДА ПРИТЕЖАВАТ НАСТАВНИЦИТЕ ОТ ПРЕДПРИЯТИЕТО, УЧАСТВАЩИ В ПРОЦЕСА НА ДУАЛНО ОБУЧЕНИ



„Кои от изброените форми на взаимодействие, между предприятието и професионалната гимназия, която подготвя кадри по системата на дуалното обучение, считате за най-ефективни?”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Таблица 4. Ефективни форми на взаимодействие между предприятието и професионалната гимназия

Форми на взаимодействие	Брой	Дял, %
реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране	5	55.56
реализиране на корпоративни програми за изграждане на положителна нагласа, мотивация и кариерно насочване на млади хора към ключови професии за бранша/предприятието в т.ч. и към непривлекателни (нисък прием) специалности в професионалната гимназия	4	44.44
повишаване на квалификацията на преподавателите по специални дисциплини и практика от гимназията, чрез целеви обучителни програми на предприятието по нови техники и технологии в реална работна среда	3	33.33
участие на предприятието в информационната кампания на гимназията за набиране на ученици, прием по съответните специалност	3	33.33
участие на специалисти и мениджъри от предприятието в учебния процес под формата на „майсторски класове”, презентации, уроци по управление на кариерата и пр.	3	33.33
предоставяне и обмен на информация относно развитието на бизнеса, нововъведения, технологии и бизнес процеси	2	22.22
участие на предприятията в системата за оценка на качеството на образованието	2	22.22
инвестиране в развитие на учебната материално – технически база	1	11.11
обучение на наставниците от предприятието в дидактически и педагогически компетенции за провеждане на процеса на обучение чрез работа	1	11.11
съдействие на предприятието за дигитализация на учебния процес и внедряване интерактивни методи на преподаване и оценяване	1	11.11
съдействие на предприятието за разширено изучаване на допълнителен език (английски, немски, френски)	1	11.11

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

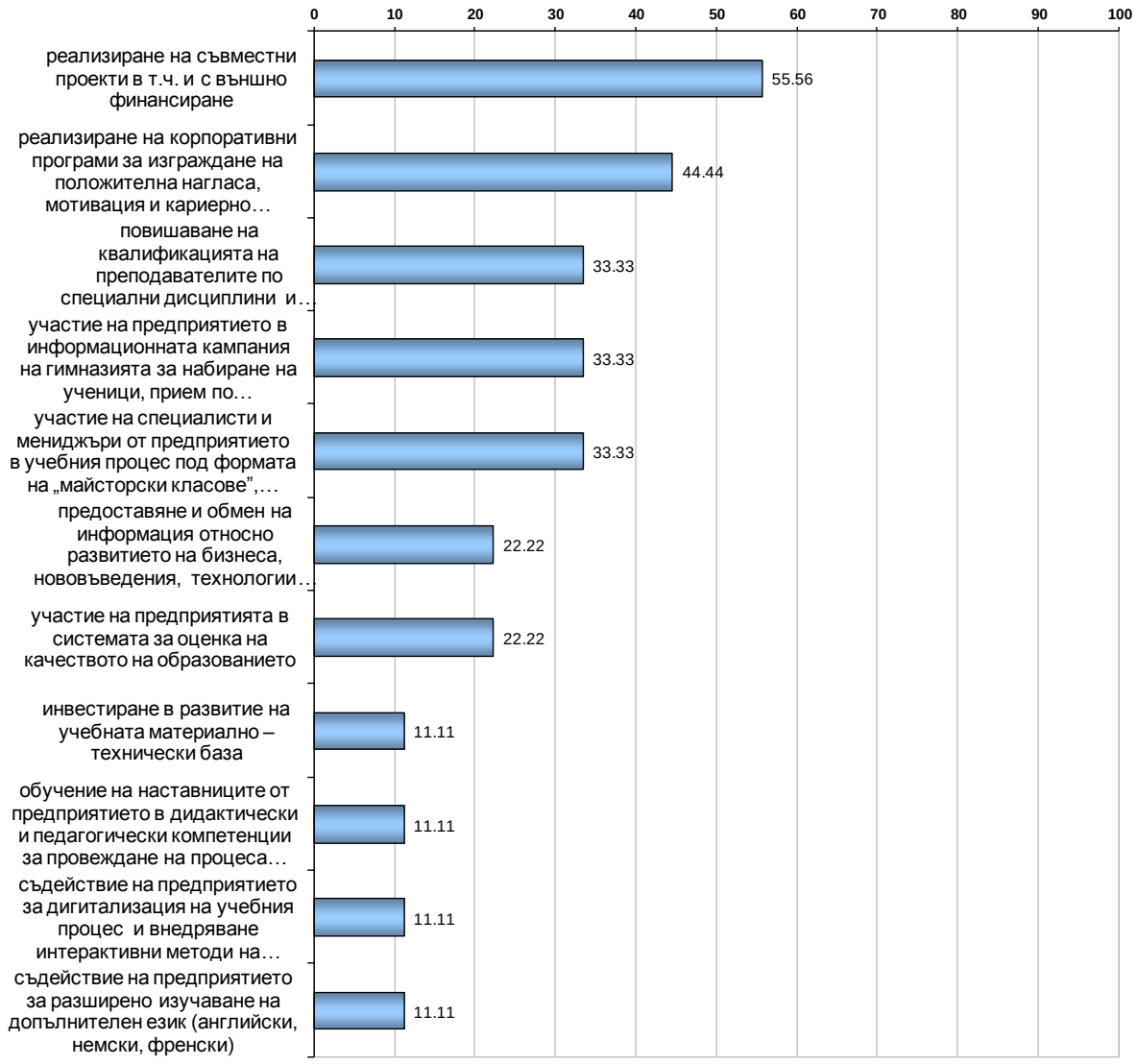
Анкетираните работодатели считат за **най-ефективните форми на взаимодействие между предприятията и професионалните гимназии,** обезпечаващи процеса на дуалното обучение: „участие на предприятията в повишаване квалификацията на преподавателите по специални дисциплини“ (33.7%); участие на специалисти от предприятията в учебния процес осъществяван от гимназиите (33.7%).

Реализирането на това взаимодействие изисква „отваряне“ на бизнеса към проблемите на професионалното образование и обратното. Необходимо е професионалните гимназии да

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

разполагат с повече права и автономия при сключването на договори за партньорство. Съществени промени трябва да се направят и в закона за публично частното партньорство. Не е уточнен и въпроса за рисковете и неустойките при сключването на договори за дуално обучение.

Фиг.4. Ефективни форми на взаимодействие между предприятието и професионалната гимназия



„Проблеми и пречки от какво естество, очаквате при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение?”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Таблица 5. Проблеми и пречки при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение

Проблеми	Анкетирани лица	
	Брой	дял, %
непълноти и противоречия в нормативната уредба	11	57.49
липса на мотивация в обучаващите се младите хора	8	40.10
проблеми с финансирането	8	39.13
незаинтересованост и липса на опит от страна на институциите в професионалното образование и обучение	7	37.20
недостатъчен кадрови потенциал	5	24.15
незаинтересованост и липса на опит от страна на работодателите	4	23.67
невъзможност за изпълнение на приема на обучаващи се по заявките на работодателите	4	19.32
проблеми във взаимодействието предприятие – училище	3	17.39
проблеми с материалната база	3	14.98
недостатъчен контрол в практическото обучение на работното място	1	5.31
Друго: невъзможност за изпълнение на приема на обучаващи се по заявките на работодателите; проблеми с финансирането; недостататъчен кадрови потенциал; финансови злоупотреби ако дуалното обучение се реализира посредством външни програми за финансиране	1	1.93

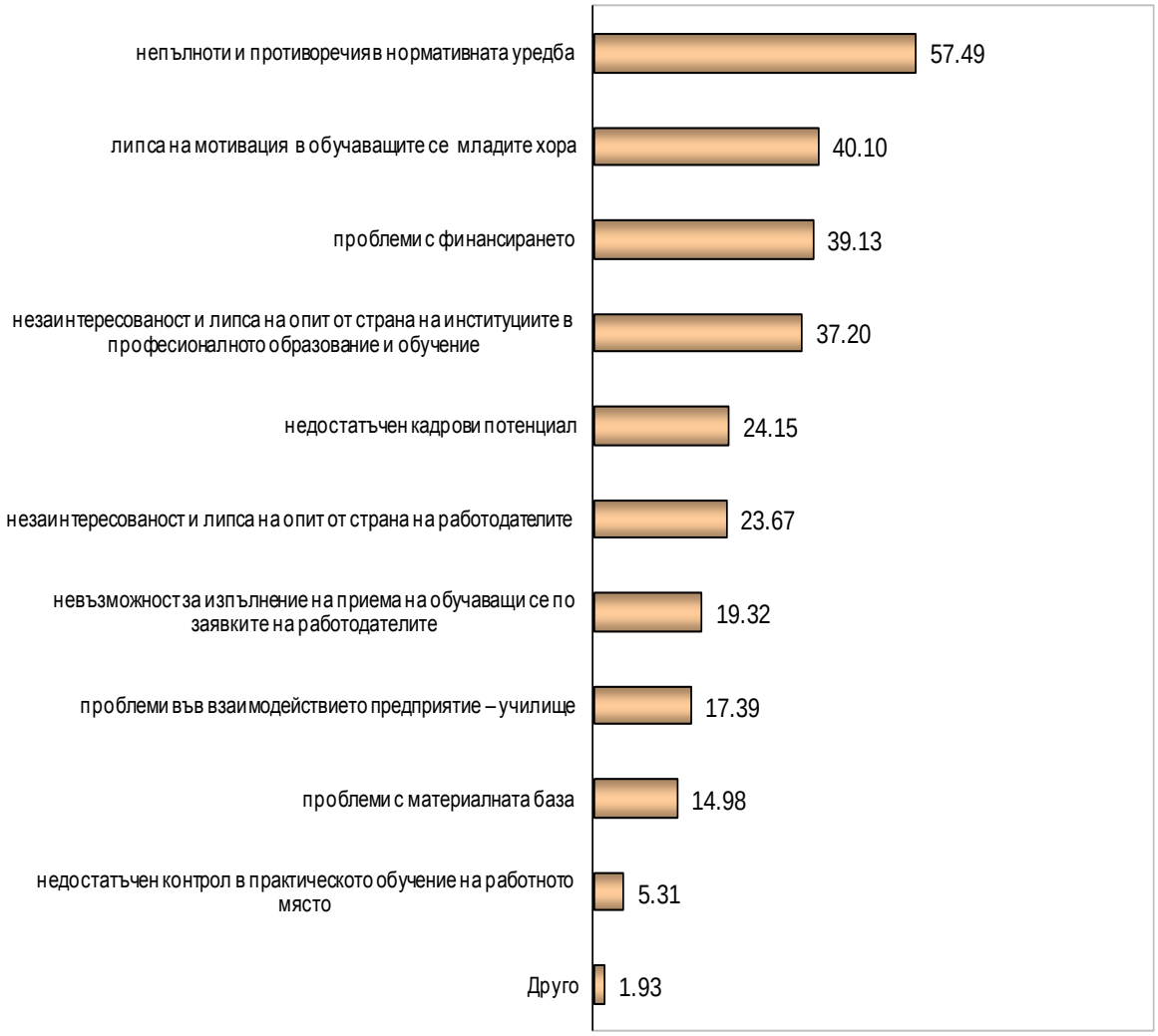
Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Основните проблеми при въвеждането на дуално обучение, според анкетираните работодатели са свързани с: непълноти и противоречия в нормативната уредба (57%); липса на мотивация в обучаващите се младите хора в т.ч. и за насочване към професионално образование (40%); проблеми с финансирането (39%); незаинтересованост и липса на опит от страна на институциите в професионалното образование и обучение (37%); недостатъчен кадрови потенциал; незаинтересованост и липса на опит от страна на работодателите; невъзможност за изпълнение на приема на обучаващи се по заявките на работодателите и др.

Необходим е детайлен анализ на потенциалните проблеми и набелязване на адекватни мерки за управление на рисковете.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг. 5. Проблеми и пречки при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение



„Какви допълнителни стимули биха допринесли за създаването на устойчива мотивация и нагласа в работодателите да участват в дуалната система?”

Таблица 6. Допълнителни стимули за мотивация и нагласа в работодателите да участват в дуалната система

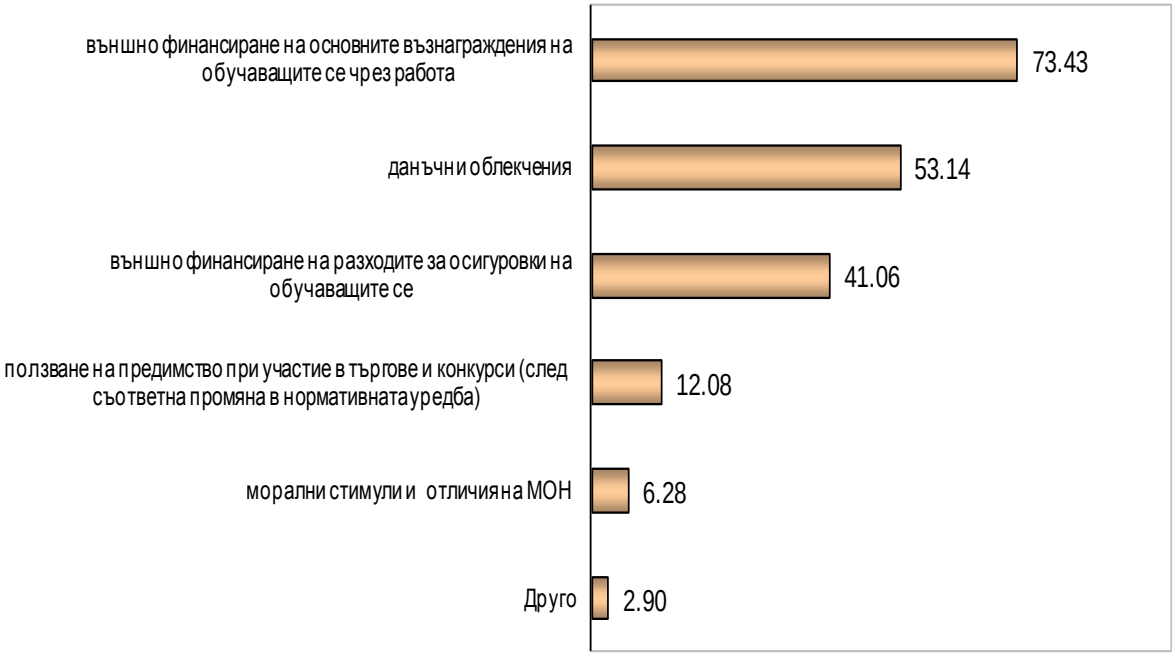
Раздел 1. Допълнителни стимули	Анкетирани лица	
	Брой	дял, %
външно финансиране на основните възнаграждения на обучаващите се чрез работа	15	73.43
данъчни облекчения	8	53.14
външно финансиране на разходите за осигуровки на обучаващите се	11	41.06

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

ползване на предимство при участие в търгове и конкурси (след съответна промяна в нормативната уредба)	2	12.08
морални стимули и отличия на МОН	1	6.28
Друго: допълнителна квалификация на преподавателите; ясно разписана и недвусмислена законова рамка; прости и кратки процедури; външно финансиране на разходите за осигуровки на обучаващите се; данъчни облекчения; финансиране на работилница за обучение - учебно-производствена база; участие на ЦПО в процеса.	1	2.90

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Фиг. 6. Допълнителни стимули за мотивация и нагласа в работодателите да участват в дуалната система



От представените данни можем да направим извода, че **анкетираните работодатели си дават ясна сметка за допълнителните разходи и ресурси, които трябва да вложат в организацията и провеждането на дуалното обучение.** В тази връзка, очакванията са за стимулиране стартирането на процеса от страна на държавата, под формата на финансиране на основните възнаграждения на обучаващите се чрез работа (73%), финансиране на разходите за осигуровки на обучаващите се (41%) и данъчни облекчения за предприятията, включили се в системата за дуално обучение (41%).

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

“Вашите предложения за повишаване на ефекта от въвеждане на системата на дуално обучение”

На този въпрос са отговорили едва 30.43 % от анкетираните, но независимо от това са направени значителен брой изчерпателни и заслужаващи внимание предложения, които могат да доведат до повишаване на ефекта от въвеждане на системата на дуално обучение.

Преобладават предложенията на работодателите за:

1. Приемане на законодателство, което да регламентира провеждането на дуалното обучение и по - конкретно изготвяне на Наредба за прилагане на дуалната система, която да определи:
   - задължителни изисквания за сключване на договори между професионалните гимназии и предприятията/компаниите, където се извършва практическото обучение, включващи отговорностите на двете страни и резултатите, които трябва да бъдат постигнати.
   - сключване на трудови договори между работодател и ученик, при необходимост да се допълни КТ и КСО.
2. Изготвяне на цялостна концепция между работодател, образователна институция и държава за привличане на ученици и убеждаване на родители в предимствата на дуалната система. Създаване на убеждението, че работата по производство на детайли и възли е престижна и значима. Необходимо е да се създадат мотивационни модели за задържане на младото поколение у нас.
3. Провеждане на съвместни срещи между МО, работодателите по браншове и средните училища и обсъждане на специалностите, които да се изучават в професионалните гимназии. Персонални срещи на предприемачите и учениците при избор на специалност. Тези съвместни разисквания трябва да се провеждат периодично за обмяна на опит в тази насока.
4. Да се стартира при изградена система за заявки от работодатели за определени работни места. Публикуване в Интернет на списъци с търсените от предприятията професии.
5. Повече гъвкавост при изготвяне на програмите за обучение в зависимост от потребността на бизнеса. Включване на професионалните камари и работодателските организации в дуалното обучение. Съвместно разработване на плановете и програмите за обучение по професии, координация между обучаваща институция и предприятието/компанията, предлагаща практиката, синхронизация на учебен и практически процес. Изменение на съотношението между практика и теория. Обучение в училище и на място при работодателя. Учебният материал, респ. придобитите знания да с по-голяма практическа насоченост. Обучаващите се трябва да имат реален допир с работни процеси, както и по-задълбочена компютърна грамотност. Стандартизация и съобразяване на спецификите между работодателите и образователните институции от един бранш / област. Предлагане на възможност за изучаване на липсващи специалности - напр. Шлосер-матричар.
6. Бонуси за учениците, които са се включили в програма с работодателите - под формата на допълнителни оценки, стипендии за най-добре представилите се, платен летен стаж, референции от страна на работодателите за в бъдеще. Признаване на практическата част

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

от обучението като стаж по специалността. Осигуряване на работа на младите хора в предприятието, в което са прекарали стаж.

7. Задължително изискване за учителите да преминат обучение по работните места, свързани с прилагането на дуалната система, както и предварителна подготовка на менторите от предприятията. Включване на практици в теоретичното обучение в професионалните гимназии и ЦПО. Един наставник да обучава максимум двама стажанта или при възможност всеки стажант да разполага с персонален наставник
8. Създаване на методика за наблюдение и контрол на процеса. Практическото обучение да завърши с демонстрация на придобитите знания и умения пред комисия, сформирана от преподаватели и представители на фирмата.
9. Данъчни облекчения за предприятията или други финансови стимули, облекчаване на законодателството и повече права за работодателите в процеса. Системата на професионалното образование/обучение да бъде задължително финансирана от всички работодатели в страната, а не на доброволен принцип. Да се осъществи равностойно сътрудничество между държавата и бизнеса. Необходимо е държавата да се погрижи за малките и средни предприятия. При работещи фирми дуалното обучение ще получи своето развитие.
10. Стартирането на пилотни проекти ще покаже какви са конкретните проблеми, по които трябва да се работи, както и да се използва опита за следващите паралелки, които ще се обучават на този принцип. Да се намерят начини за финансиране на проекти, насочени към дуалното обучение.
11. Провеждането на широка информационна кампания сред работодатели, родители и професионални училища е важно условие за повишаване на ефекта от въвеждане на системата на дуално обучение. Информационна подкрепа от страна на държавните институции в медийното пространство. Запознаване със системите за дуално обучение в Германия, Австрия, Швейцария и други държави. Провеждането на рекламна кампания особено в малките населени места. Това е нужно, за да се привлекат и малцинствените групи, които в момента предпочитат да извършват сезонна работа в и извън България.

2.2 Анализ на резултатите от анкетното проучване на преподаватели от професионални гимназии

„Какви, според Вас, са най-важните причини за дефицитите в изпълнението на план-приема на ученици в професионалната гимназия?”

Таблица 7. Причини за дефицитите в изпълнението на план-приема на ученици в професионалната гимназия

Причини	Анкетирани лица	
	Брой	дял, %
демографски тенденции (намаляване на броя на децата)	8	73.33
липса на система за прогнозиране на потребностите, неправилно структуриране на държавния план-прием, конкуренция на други	7	65.00

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

училища (пр. езикови гимназии, „елитни гимназии” и пр.)		
неблагоприятни нагласи, модели на мислене и представи на родителите и децата	6	55.83
отлив на младите хора от професионалното образование и обучение	4	38.33
обществена непривлекателност на професиите/специалностите	3	25.00
проблеми и неефективност на системата за кариерно ориентиране	2	22.50
представи за ниско възнаграждение при бъдеща работа	2	18.33
представи за неприемливи условия на труд при бъдеща работа	1	15.83
нагласа за продължаване на образованието във висше училище	1	12.50
очаквания за слаба практическа подготовка и затруднена реализация по бъдещата професия/специалност	1	10.00
очаквания за ниско качество на образованието и обучението и лоша материално техническа база	1	9.17
Друго: неоправдано голям брой паралелки в езикови и математически гимназии; емиграция на цели семейства от региона; след 4-ти клас се намалява ангажираността на учителите от там и на учениците, прекъсват се връзките учител, родител, ученик; финансови причини; такса за обучение; общинска политика за задържане на учениците в СОУ във връзка с разпореждане с финансовите средства от общината ; липса на политика от страна на министерството на икономиката; липсата на средства за обучение	1	7.50
очаквания за незадоволителна квалификация на учителите и неактуални учебни програми	1	3.33

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

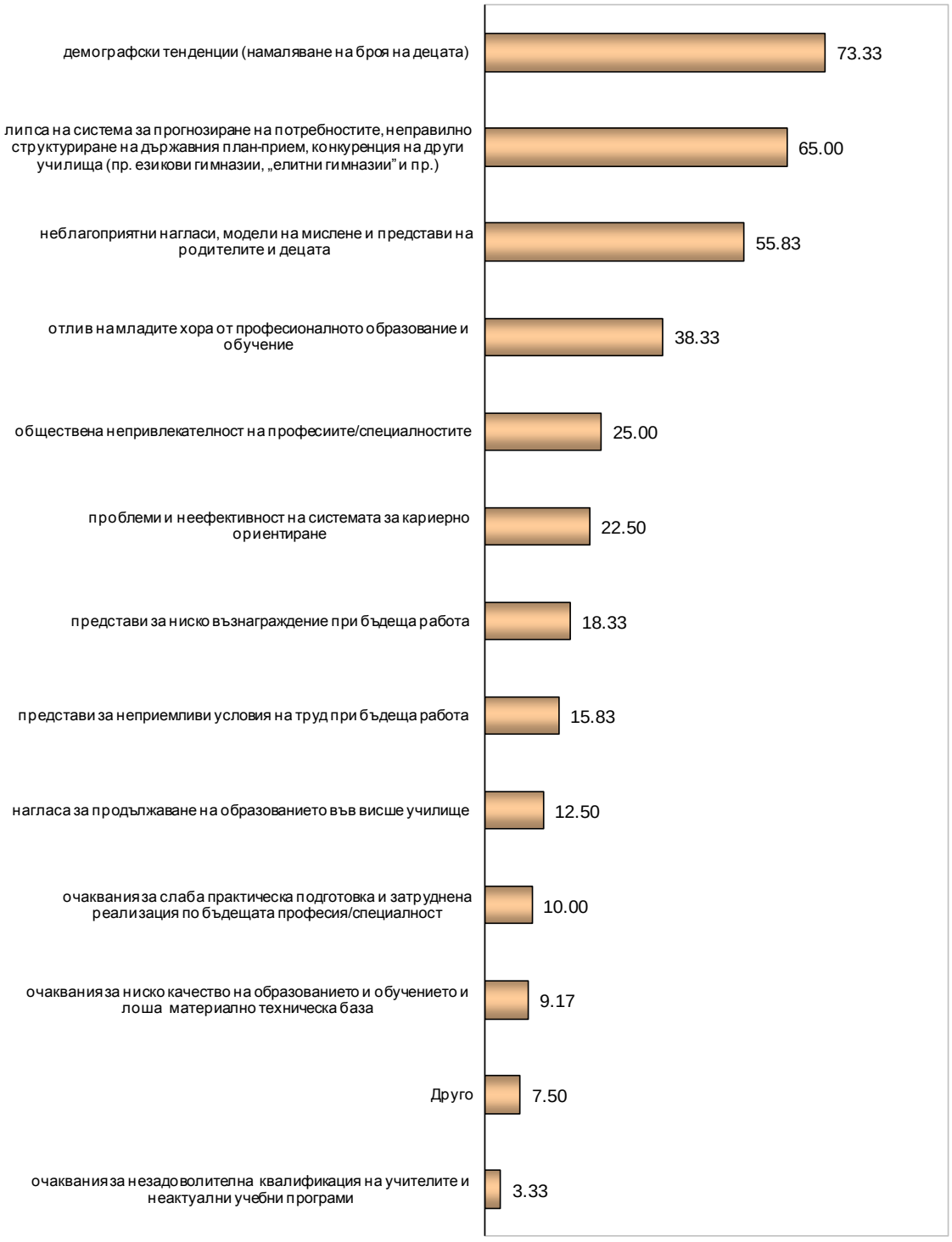
Анкетираните педагогически кадри поставят в ТОП 6 на причините за за дефицитите в изпълнението на план-приема на ученици в професионалната гимназия, следните фактори: „демографски тенденции - намаляване на броя на децата“ (73%); „липса на система за прогнозиране на потребностите от квалификации, неправилно структуриране на държавния план-прием“ (65%); неблагоприятни нагласи, модели на мислене и представи на родителите и децата (56%); „отлив на младите хора от професионалното образование и обучение“ (38%); обществена непривлекателност на професиите/специалностите (25%); неефективност на системата за кариерно ориентиране (25%). Сред основните причини за отлива от професионалното образование, анкетираните педагози поставят и: неоправдано голямият брой паралелки в езикови и математически гимназии; общинска политика за задържане на учениците в СОУ във връзка с разпореждане с финансовите средства от общината; емиграцията на цели семейства и

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

обезлядяване на отделни региони; бедността, както и големият брой на ранно отпадналите деца от училище.

Очевидно са необходими спешни мерки и реализация на ефективни политики за преодаляването на тези тенденции и проблеми. В тази посока трябва да бъдат насочени и част от средствата обозпечени по ОП НОИР.

Фиг.7. Причини за дефицитите в изпълнението на план-приема на ученици в професионалната гимназия



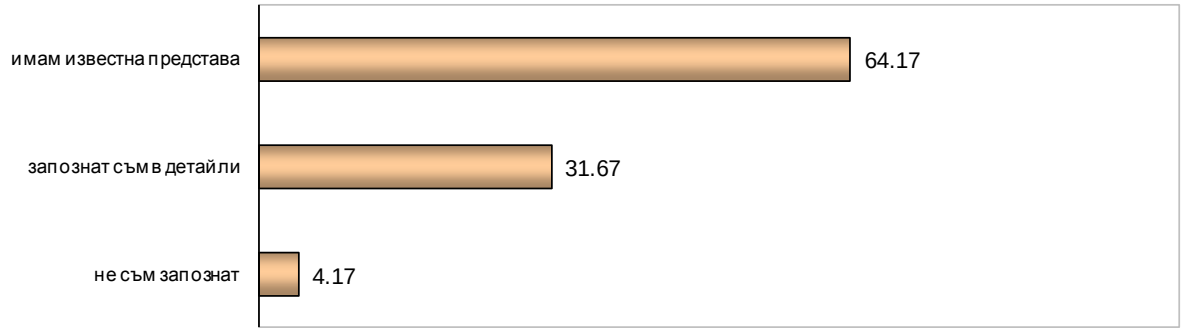
Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

„Запознати ли сте с добри практики и модели за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)?”

Таблица 8. Информираност за добри практики и модели за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)

Отговор	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
имам известна представа	7	64.17
запознат съм в детайли	3	31.67
не съм запознат	1	4.17

Фиг.8. Информираност за добри практики и модели за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)



Въпреки, че е логично учителите и педагогическите ръководители в професионалните гимназии да бъдат запознати с моделите и практиките в дуалното обучение, данните от изследването показват, че в детайли са запознати само около 32% от анкетираните. Останалите 68% или имат бегла представа (64%), или изобщо не са информирани (4.17%). Тези данни са красноречива илюстрация на „готовността“ на системата за професионално образование да участва във въвеждането на дуалното обучение. Необходима е информационно разяснителна кампания, в която да бъдат включени както професионалните гимназии, така и работодателите.

„По какви канали и източници предпочитате да ползвате информация относно организацията на дуалното обучение?”

Таблица 9. Източници на информация относно организацията на дуалното обучение

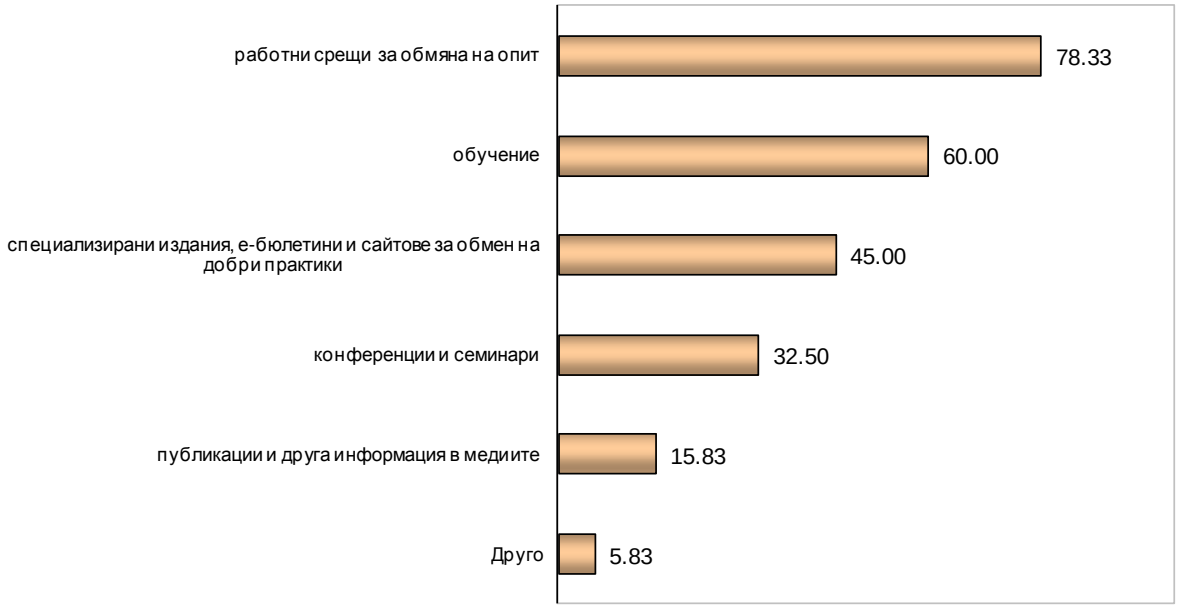
Източници	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
работни срещи за обмяна на опит	9	78.33
обучение	7	60.00
специализирани издания, е-бюлетини и сайтове за обмен на добри практики	5	45.00

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

конференции и семинари	3	32.50
публикации и друга информация в медиите	2	15.83
Друго: да се разработи указание за прилагане на дуално обучение; няма нужда от информация; конференции и семинари, но с участието на бизнеса; фирмите, от съответния бранш и в региона да представят на родителите информация относно възможностите за професионална реализация на децата им; в предприятия , в рална работна среда; on-line дискусии м/у страните.	1	5.83

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Фиг.9. Източници на информация относно организацията на дуалното обучение



Предпочитаните от педагозите, канали за информиране относно организацията на дуалното обучение са: работни срещи за обмяна на опит (78%); обучение (60%); специализирани издания, е-бюлетини и сайтове за обмен на добри практики (45%); организацията на конференции и семинари, но с участието на бизнеса.

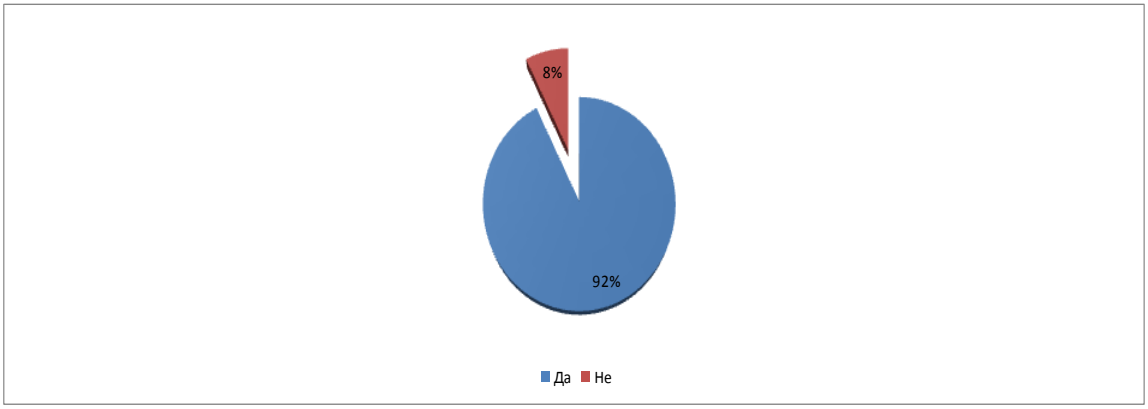
„Трябва ли работодателите да участват в изготвянето на учебните планове и програми, по които да се извършва дуалното обучение?”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Таблица 10. Необходимост от участие на работодателите да участват в изготвянето на учебните планове и програми

Отговор	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
Да	11	92.5
Не	1	7.5

Фиг.10. Необходимост от участие на работодателите да участват в изготвянето на учебните планове и програми



Преобладаващата част от анкетираните педагози (92%) са на мнение, че работодателите трябва да да участват в изготвянето на учебните планове и програми, по които да се извършва дуалното обучение. В това отношение мнението на професионалните гимназии и работодателите съвпада напълно.

„Какви, според Вас са основните специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа?”

Таблица 11. Основни специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа

Основни специфични изисквания	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
осигуряване на наставник (квалифициран обучител от предприятието)	11	91.67
гарантирана безопасност при работа, лични предпазни средства, работно облекло	9	78.33
застраховка за съответните рискове	7	63.33
без вредни за здравето фактори на работната среда	7	61.67
работа в редовна смяна	5	49.17
подходящо (изправно) оборудване, инструментална екипировка	5	49.17
осигуряване на комплект с технически и технологични изисквания и друга важна за работното място информация и документация	5	48.33
безплатен транспорт	5	41.67
намалено работно време	4	34.17
осигуряване на медицинско обслужване	3	28.33

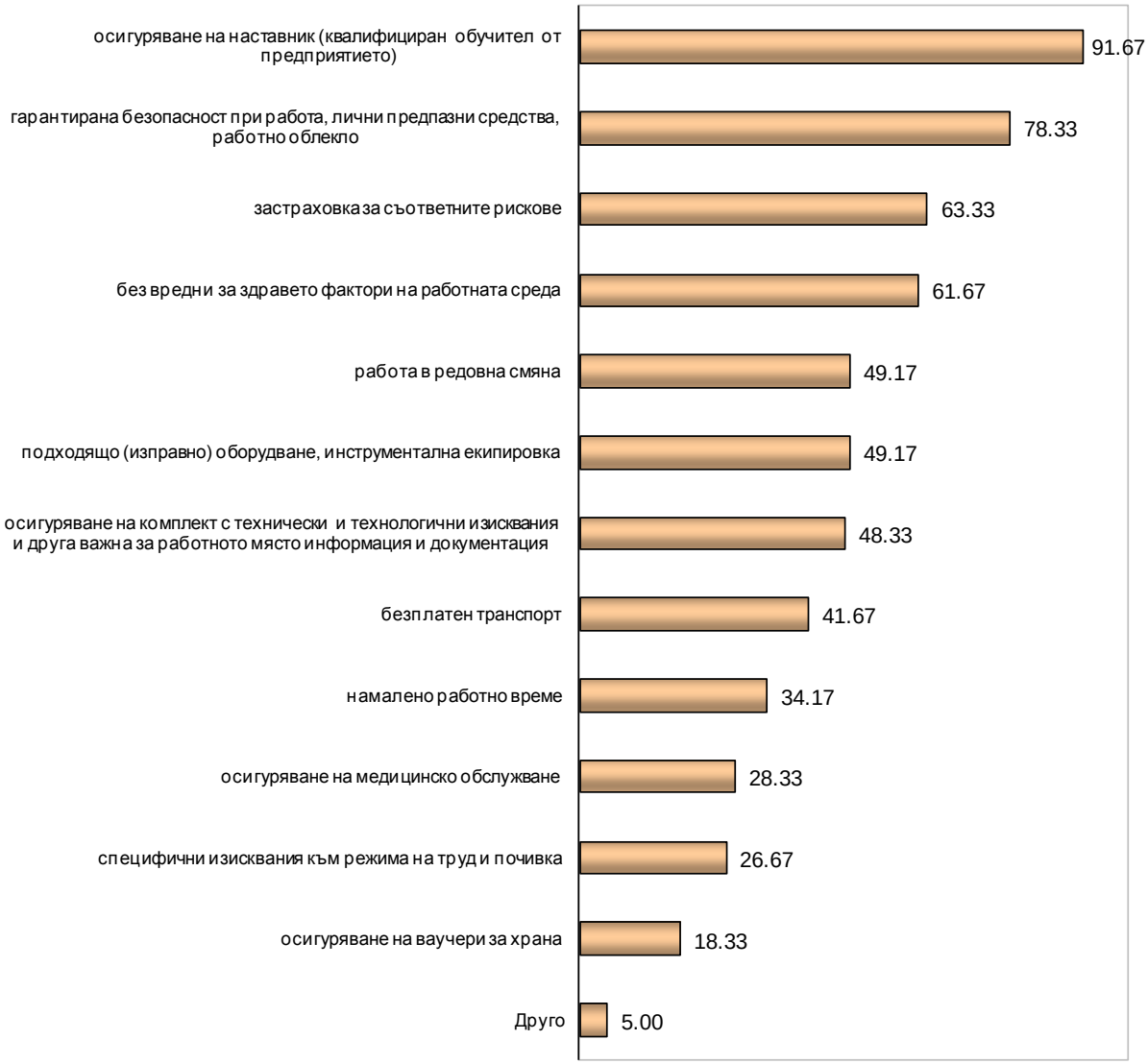
Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

специфични изисквания към режима на труд и почивка	3	26.67
осигуряване на ваучери за храна	2	18.33
Друго: поставяне на професионални задачи и изисквания към процеса на квалификация; при добро представяне по време на обучението възможност за оставане във фирмата - предложение за работа и сключване на договор по КТ; добре организирана учебно-производствена база на работодателя; пряко участие на учителите по Учебна практика в процеса на обучение в реалната работна среда с цел ефективно провеждане на обучението; подкрепа от работодателите, съобразена с конкретни учебни цели, които трябва да се постигнат; съвместно изготвяне на програма за обучението и ясни критерии за оценка на представянето; изискване за професионална квалификация.	1	5.00

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.11. Основни специфични изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на професионално обучение и работа



За разлика от работодателите, педагозите са склонни да поставят акцента и да разширят значението на обхвата от изисквания, на които трябва да отговарят условията на работните места за провеждане на дуалното обучение. Към основните изисквания те добавят важно значение и на социалните аспекти – застраховка, безплотен транспорт, намалено работно време и др.

„Кои са най-важните качества и компетентности, които трябва да притежават наставниците от предприятието, участващи в процеса на дуално обучение?”

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Таблица 12 Качества и компетентности, които трябва да притежават наставниците от предприятието, участващи в процеса на дуално обучение

Компетентности	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
компетететности относно процеси, технологии и специфични операции	7	59.17
умение да разяснява и консултира	7	59.17
формиране на практически умения и навици в обучаваните	6	50.00
компетентности относно работа с инструменти, машини, съоръжения, измервателни уреди и пр.	5	45.00
осигуряване на безопасност и здраве при работа	4	35.83
умение да мотивира ученето и да насърчава интереса към познание	4	34.17
отговорност и взискателност	3	27.50
умение да комуникира убедително, да въздейства и дава ефективна обратна връзка	3	27.50
умение да възпитава, да дава личен пример и да изгражда подходящи качества, ценности и нагласи в обучаващите се	3	27.50
основни педагогически знания, умения и компетентности	2	21.67
методически компетентности, предаване на знания чрез използването на подходящи методи и средства	2	20.83
диференциране на обучението в зависимост от индивидуалните особености на обучаващите се лица	2	16.67
работа с техническа и технологична документация	1	10.83
умение да оценява	1	10.00
осигуряване на качество	1	6.67
емоционална интелигентност	1	5.83
внимание към междуличностните отношения	1	5.83
наблюдателност и задълбоченост	1	5.00
последователност и методичност	1	5.00
целеполагане, планиране и организиране	1	4.17
ориентация към резултат	1	4.17
справяне с проблеми	1	4.17
внимание към детайла	1	1.67
умение да презентира	1	1.67
Друго: да създава трудови навици; търпение.	1	1.67
прилагане на познания за клиентите и продуктите	1	0.83

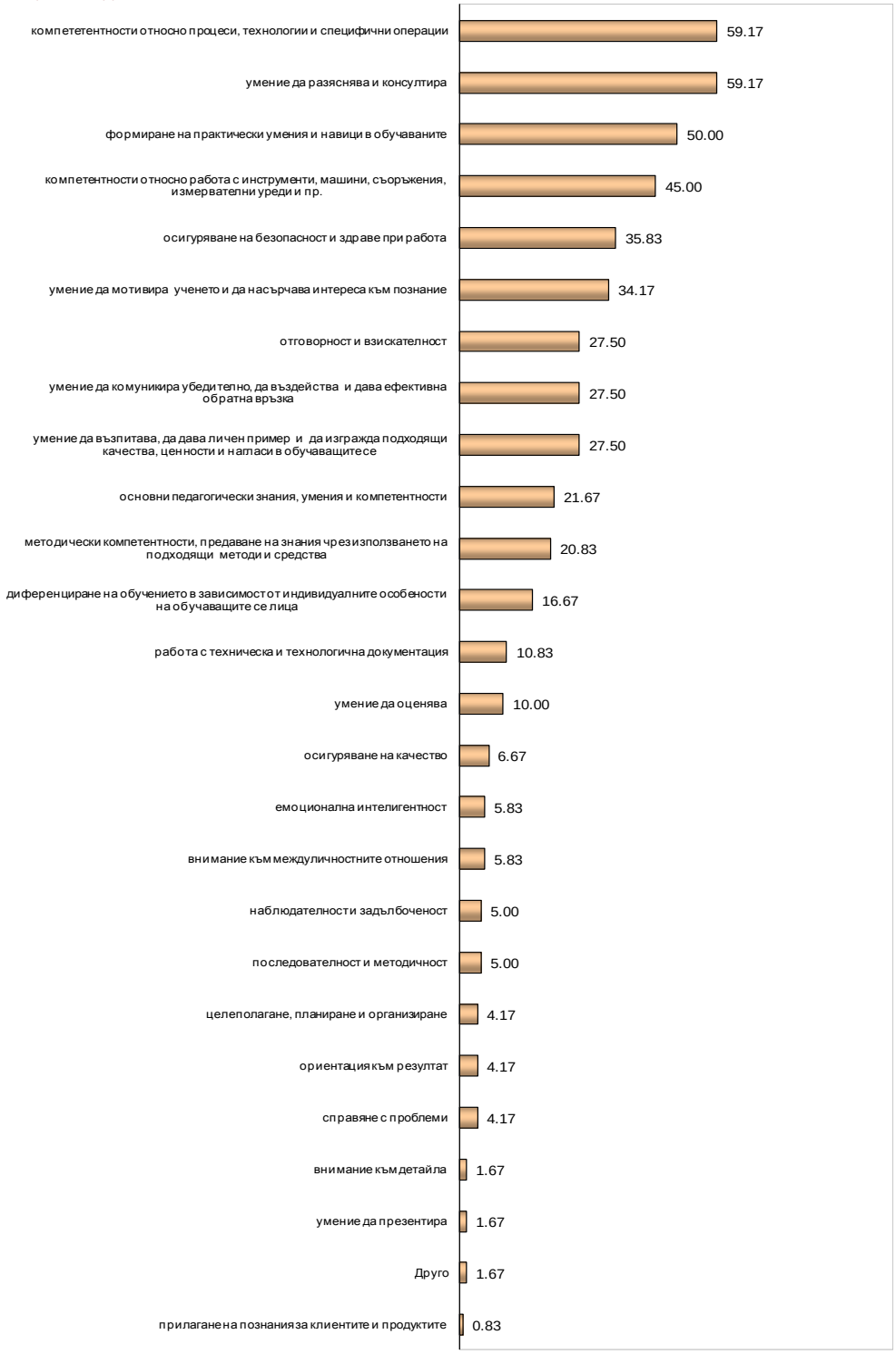
Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Представителите на професионалните гимназии са склонни да разширят изискванията към подготовката на трудовите медиатори (наставници). Освен техническите професионални компетенции и познанието на технологичните процеси и изискванията за безопастност, учителите считат за важни и следните педагогически и психологически умения / качества на наставниците: умение да разяснява и консултира (59%); формиране на практически умения и навици в обучаваните (50%); умение да мотивира ученето и да насърчава интереса към познание (34%); отговорност и взискателност (27.5%); умение да комуникира убедително, да въздейства и дава ефективна обратна връзка (27.5%); умение да възпитава, да дава личен пример и да изгражда подходящи качества, ценности и нагласи в обучаващите се (27.5%); основни педагогически знания, умения и компетентности (22%); методически компетентности, предаване на знания чрез използването на подходящи методи и средства (21%). И работодателите и педагозите застъпват мнението, че трудовите медиатори (наставниците) трябва да са квалифицирани за работа с деца.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.12. Качества и компетентности, които трябва да притежават наставниците от предприятието, участващи в процеса на дуално обучение



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

„Кои от изброените форми на взаимодействие, между предприятието и професионалната гимназия, която подготвя кадри по системата на дуалното обучение, считате за най-ефективни?”

Таблица13. Ефективни форми на взаимодействие между предприятието и професионалната гимназия

Форми на взаимодействие	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
повишаване на квалификацията на преподавателите по специални дисциплини и практика от гимназията, чрез целеви обучителни програми на предприятието по нови техники и технологии в реална работна среда	6	51.67
инвестиране в развитие на учебната материално – технически база	5	42.50
участие на предприятието в информационната кампания на гимназията за набиране на ученици, прием по съответните специалност	4	34.17
реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране	3	31.67
обучение на наставниците от предприятието в дидактически и педагогически компетенции за провеждане на процеса на обучение чрез работа	3	29.17
съдействие от предприятието за периодично актуализиране на оборудването в учебните работилници	3	28.33
реализиране на корпоративни програми за изграждане на положителна нагласа, мотивация и кариерно насочване на млади хора към ключови професии за бранша/предприятието в т.ч. и към непривлекателни (нисък прием) специалности в професионалната гимназия	3	25.00
участие на специалисти и мениджъри от предприятието в учебния процес под формата на „майсторски класове”, презентации, уроци по управление на кариерата и пр.	2	19.17
предоставяне и обмен на информация относно развитието на бизнеса, нововъведения, технологии и бизнес процеси	1	15.83
реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране	1	8.33
съдействие на предприятието за дигитализация на учебния процес и внедряване интерактивни методи на преподаване и оценяване	1	5.83
съдействие на предприятието за разширено изучаване на допълнителен език (английски, немски, френски)	1	1.67
Друго: взаимодействието на ПГ не трябва да бъде с предприятия, а с браншови организации	1	0.83

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

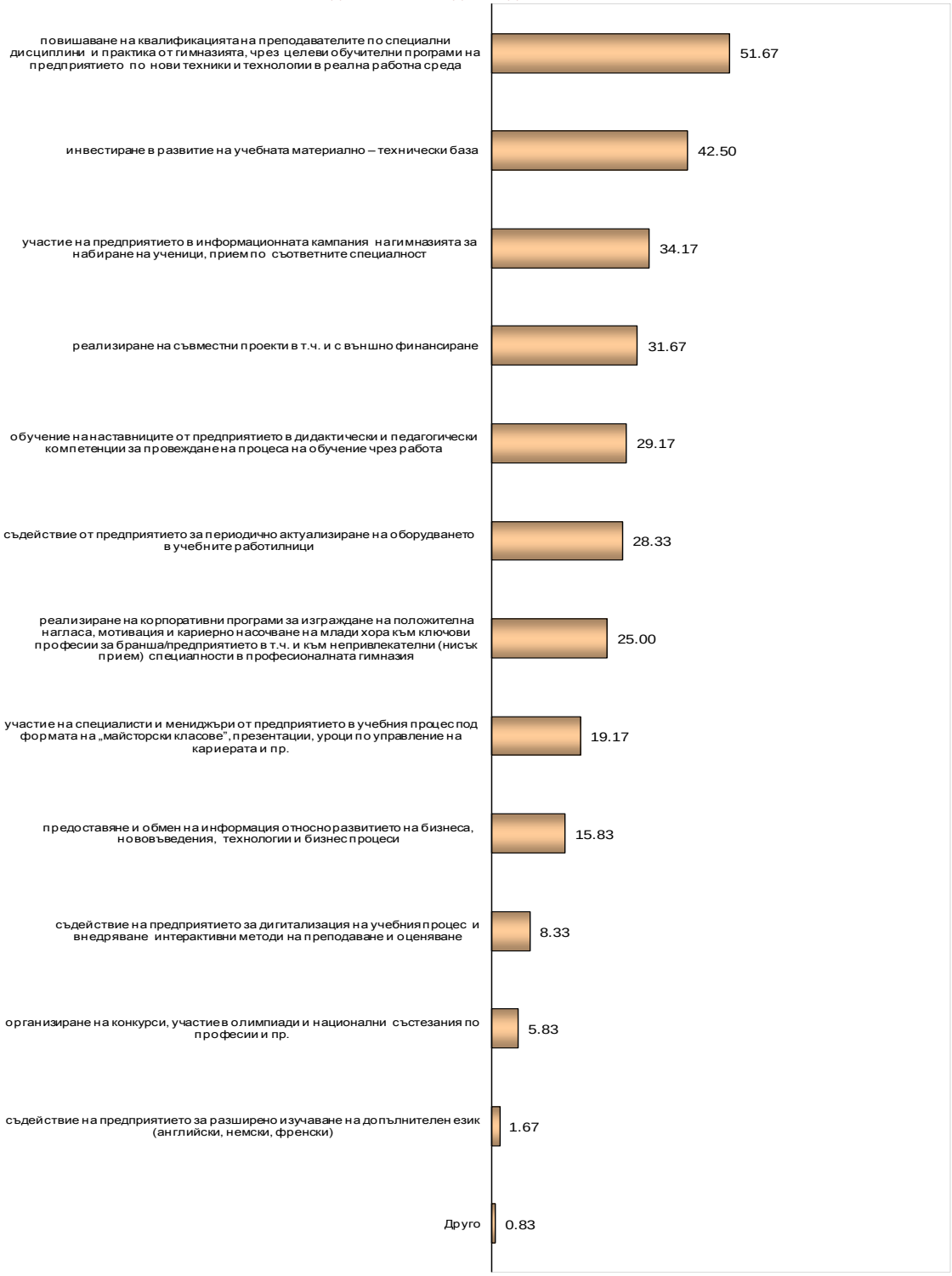
Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

Според анкетираните представители на професионалните гимназии, най-ефективните форми на взаимодействие с бизнеса при организацията на дуалното обучение са: повишаване на квалификацията на преподавателите по специални дисциплини и практика от гимназията, чрез целеви обучителни програми на предприятието по нови техники и технологии в реална работна среда (52%); инвестиране в развитие на учебната материално – технически база (42.5%); участие на предприятието в информационната кампания на гимназията за набиране на ученици, прием по съответните специалност (34%); реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране (32%). В тази си оценка педагозите изхождат от обективните трудности, които имат в обезпечаването на учебния процес и набирането на деца за съответните паралелки, специалности. За разлика от работадателите, учителите считат за сравнително по-маловажни такива форми на взаимодействие, като: участие на специалисти и мениджъри от предприятието в учебния процес под формата на „майсторски класове”, презентации, уроци по управление на кариерата и пр. (19%); предоставяне и обмен на информация относно развитието на бизнеса, нововъведения, технологии и бизнес процеси (16%) и др.

Част от анкетираните педагози считат, че взаимодействието бизнес – образование трябва да се осъществява преди всичко на браншово ниво със съответните работодателски асоциации.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.13. Ефективни форми на взаимодействие между предприятието и професионалната гимназия



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

„Проблеми и пречки от какво естество, очаквате при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение?”

Таблица 14. Проблеми и пречки при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение

Проблеми	Анкетирани лица	
	Брой	Дял, %
незаинтересованост и липса на опит от страна на работодателите	7	63.33
проблеми с финансирането	7	60.00
непълноти и противоречия в нормативната уредба	7	58.33
липса на мотивация в обучаващите се младите хора	5	47.50
невъзможност за изпълнение на приема на обучаващи се по заявките на работодателите	4	37.50
недостатъчен кадрови потенциал	2	22.50
недостатъчен контрол в практическото обучение на работното място	2	22.50
незаинтересованост и липса на опит от страна на институциите в професионалното образование и обучение	2	20.83
проблеми с материалната база	2	20.83
проблеми във взаимодействието предприятие – училище	2	18.33
Друго: слабо развита икономика	1	0.83

Общият брой на отговорите не прави 100% поради предоставената възможност на анкетираните да дадат повече от един отговор.

При прогнозирането на проблемите при внедряването на дуалното обучение, също се наблюдават различия в мнението на двете групи анкетирани лица.

За педагозите основните проблеми и пречки са свързани с: незаинтересованост и липса на опит от страна на работодателите (63%); проблеми с финансирането (60%); непълноти и противоречия в нормативната уредба (58%); липса на мотивация в обучаващите се младите хора (47.5%); невъзможност за изпълнение на приема на обучаващи се по заявките на работодателите (37.5%).

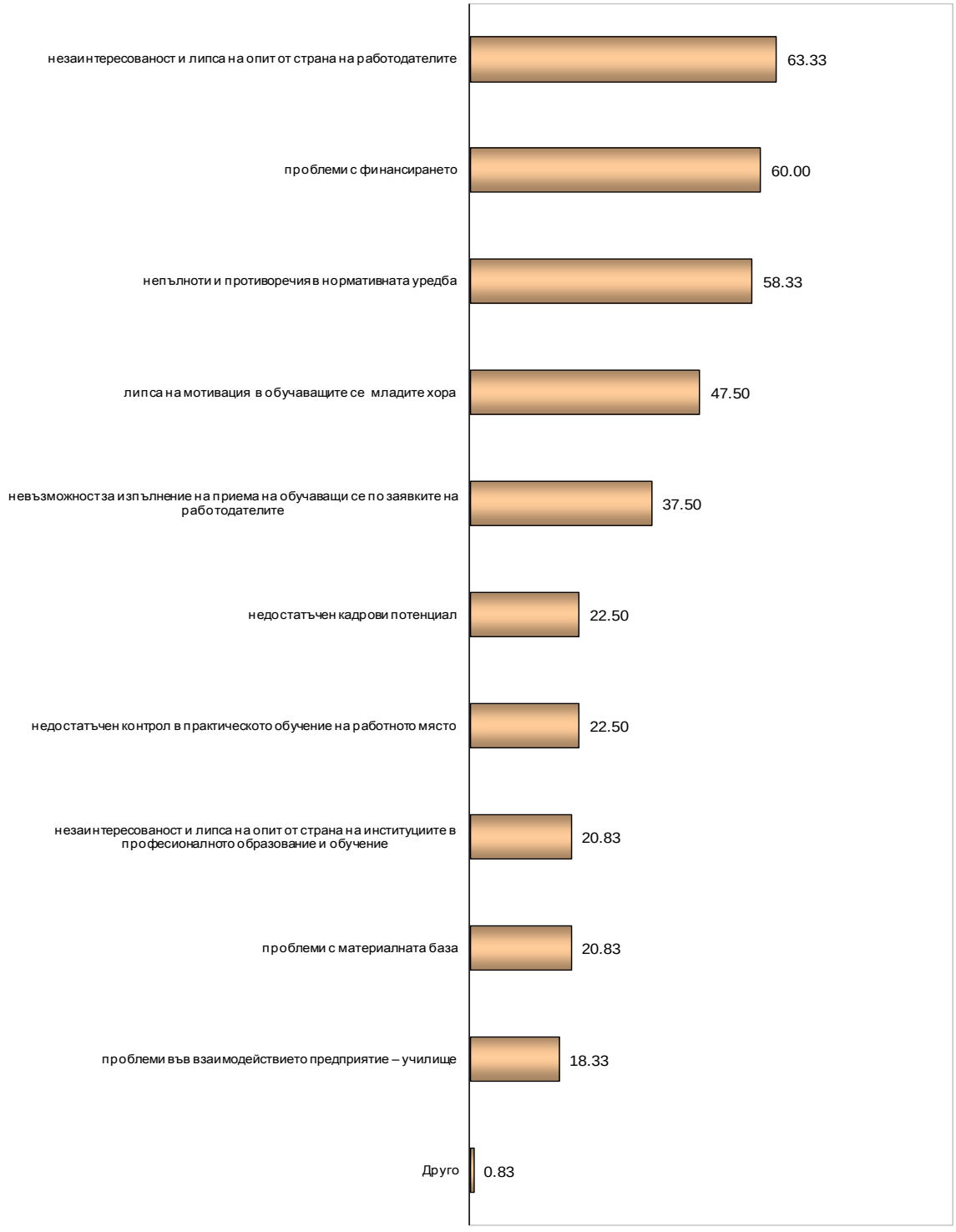
Докато работодателите поставят на преден план проблемите с нормативната уредба, проблеми с финансирането, липсата на мотивация и незаинтересованост и липса на опит от страна на институциите в професионалното образование и обучение.

Видно е, че ключовите проблеми и препятствия и за двете страни са нормативна уредба, финансиране, мотивация на младите хора и недостатъчен кадрови потенциал.

Сериозно препятствие за част от педагозите е дисбаланса в икономическото развитие на отделните региони в страната.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг.14. Проблеми и пречки при въвеждането и организирането на дуалната система за обучение



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

“Вашите предложения за повишаване на ефекта от въвеждане на системата на дуално обучение

На този въпрос са отговорили 69.17 % от анкетираните и може да се направи извод за по-голям интерес от страна на преподавателите от професионалните гимназии към дуалното обучение отколкото при работодателите.

Предложенията са в следните насоки:

- Изграждане на областен и национален портал с информация за действащите фирми, кадровата им обезпеченост и прогнозна потребност от технически кадри за период от поне 5 години напред. Да се обявяват свободните работни места от камарите и обучаемият да кандидатства за работа чрез обучение във фирмите.
- Да се стартира пилотно само с професии и специалности, за които има условия в дадения регион да се реализира дуално обучение. В по-малките населени места с преобладаващ малък и среден бизнес има вероятност да не може да се организира такава форма на обучение. Да се вземат предвид характерните икономически особености на дадения регион. Съществува проблем при намиране на достатъчно работни места за учениците поради малко работещи предприятия.
- Стабилизиране на икономиката в държавата, повишаване на работните заплати, което способства за мотивиране на млади хора от по- бедните слоеве на обществото да работят и учат. Да се създадат нови производствени мощности и открият нови работни места.
- Ефективно партньорство между работодателите и системата на средното образование - на всички нива и през всички етапи на разработването на методическите, дидактическите и организационните аспекти на системата за дуално обучение и нейната практическа реализация. При наемане на работници да изискват свидетелство за професионална квалификация по съответната професия. Заинтересованост на работодателските браншови камари. Участие на работодателите в квалификационните комисии
- Промяна в начина на изграждане и структуриране на учебните планове и на учебните програми, повишаване автономността на ПГ. Редуване на занятията и практическата работа. Придобитите знания веднага да се прилагат на практика. Теоретично обучение в училище от 18 часа. В учебния план 50% от часовете да бъдат за ЗИП, като учебните програми да се разработват от работодателя.
- Дуално обучение е възможно само ако финансирането става по следния модел - държавата да финансира до 20%, а браншовите камара 80%.
- Стимулиране на работодателите за участие в дуалното обучение с финансов ресурс от бюрата по труда, данъчни облекчения.
- Нормативно разписани задължения, отговорности и права на работодателите и училищата. Промени по отношение наемането на работа на непълнолетни лица в Кодекса на труда, ЗДФЛ и други нормативни документи. Приемане на Наредбата за ДО.
- Широка разяснителна кампания в медиите и в браншовите структури на работодателите за необходимостта и ползите от въвеждането на дуалното обучение.Информиране на обществото /родителите/ за положителните елементи в дуалното обучение. Разяснителна

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

кампания на МОН към експертите на РИО и училищата, които ще осъществяват такъв прием през 2015/2016 учебна година за дуално обучение.

- Кариерно ориентиране на децата още от първи клас и въвеждане на "защитени професии”.
- Обучаваните да получават заплащане по време на обучението си, възможност за даване на стипендии на добрите ученици и др. Осигуряване на завършилите на работни места по заявка на работодателите. Ученикът да подпише договор за обучение, като се задължава най-малко 5 години да работи във фирмата, където е чиракувал.
- Да се стимулират училищата, които имат висок процент на реализация на завършилите по същите или близки до тх професии или при продължаване на образованието в същите професионални направления.
- Училището да има също финансови отношения с предприятията, които касаят обучение и на преподавателите по теория с използваната техника и технология във фирмата. Преподавателите по практика да се водят като техни сътрудници и съвместно с училището да се определят заплатите и отпуските им. Наставниците да бъдат обучени за предаване на своя опит.
- Промяна на общественото мнение и нагласи към професионалните гимназии.
- Въвеждането на дуалното обучение на този етап на развитие на икономиката в България не е ефективно. Няма достатъчно работни места, дори в големите градове. Това е копиран, неудачен вариант на системата УПК (Учебно - производствен комплекс)от 80 те години на миналия век, който се оказа неуспешен за нашите производствени възможности. Това е връщане на професионалното образование няколко крачки назад.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

3. Основни изводи

3.1 Тенденции

- Задълбочава се тенденцията на **диспропорция между търсене и предлагане на квалификация на пазара на труда**. Работодателите изпитват сериозни затруднения с намирането на специалисти със средно образование и квалификация. В резултатите от изследването са идентифицирани над 200 професии и длъжности, към които, в една или друга степен, трудовият пазар изпитва дефицит. Това са ниско квалифицирани и квалифицирани работници, техници, монтьори, оператори на машини и съоръжения и др. Най – остър дефицит изпитват секторите строителство, химия, металургия, машиностроене, информационни технологии, енергетика, транспорт, хранително-вкусова и питейна промишленост, мебелна промишленост, търговия, туризъм.
- Устойчива е и тенденцията на **разминаване между изискваните умения от пазара на труда и качеството на практическата и теоретична подготовка** на младите хора в системата на образованието. Почти всеки втори работодател е неудовлетворен от нивото на общите бизнес познания, техническите и технологичните познания и неуменията за работа с конкретни машини, съоръжения, инструменти и прибори за измерване. Прави впечатление, че всеки втори или трети работодател твърди, че на младите специалисти липсват основни меки умения, като: трудова и технологична дисциплина (47.3%); отговорност и ангажираност (37.2%); желание за продължаващо професионално усъвършенстване (35%); организираност и лична ефективност (34%). Като дефицитни са посочени и уменията: „владеене на чужд език“; „комуникативност“; „адаптивност“. Част от работодателите са посочили, че младите специалисти в техните предприятия имат сериозни проблеми с мотивацията и нагласите за продължаващо обучение.
- **Приемът на ученици в професионалното образование и обучение не отговаря на потребностите на икономиката**. При 60% от професиите и специалностите по СПОО, има проблеми и затруднения в осигуряването на планирания план – прием в съответните професионални гимназии. Все по-честа става тенденцията на закриване на паралелки, поради неизпълнен план-прием по определени професии и специалности. Повече от наложително е въвеждането на правила и критерии за обявяването на „защитени“ от държавата професии, който е специфичен български феномен.
- Според анкетираните педагози, **основните причини за проблемите в изпълнението на план-приема** на ученици по отделни специалности в професионалните гимназии, са следните:
    - неблагоприятни демографски тенденции (намаляване броят на децата);
    - липса на ефективна система за дългосрочно прогнозиране на потребностите от квалификации;
    - неправилно структуриране на държавния план-прием;
    - отлив на младите хора от системата на професионално образование и обучение;
    - обществена непривлекателност на професиите/специалностите в промишлеността;

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

- неефективна система за кариерно ориентиране;
- неоправдано голямият брой паралелки в езиковите гимназии;
- местна политика за задържане на учениците в СОУ във връзка с разпореждане с финансовите средства от общината;
- миграция на цели семейства и обезлядяване на отделни селища и региони;
- бедността, както и големият брой на ранно отпадналите деца от училище.

- Дуалното обучение се посочва, като „панацея“ за разрешаване на проблемите в професионалното образование. Но данните от проучването показват, че само **18% от работодателите и 32% от ръководствата на професионалните гимназии са запознати подробно с добрите практики и модели на дуално обучение.** Преобладаващата част от работодателите – около 60%, имат някаква бегла представа, а около 22% нямат никаква информация. Подобно е положението и в професионалните гимназии – 62% имат известна представа и 4% никаква. До момента усилията бяха насочени към проучването на моделите и международните практики в дуално обучение, но те са осъществени в друга икономическа среда и култура. Няма проучвания на контекста в България, на готовността на заинтересованите страни в този процес, на техните интереси, нагласии и мотиви за участие във въвеждането на системата за дуално обучение.
- Въвеждането на дуалното обучение изисква целенасочена подготовка в предприятията и **обезпечаването на специфични условия за обучение чрез работа**. Най-важното според 82% от анкетираните работодатели е осигуряването на квалифицирани трудови медиатори (наставници), които да провеждат практическото обучение на работното място. Според работодателите, най-важните изисквания към работните места на бъдещите участници в системата за дуално обучение са свързани с гарантиране на безопастност (70%), осигуряване на съответната техническа и технологична информация и документация (49%), подходящо оборудване и инструментална екипировка (38%), както и организация на работните смени, така, че обучаващите да работят в редовна (дневна) работна смяна (36%). Освен подкрепата на изброените по-горе изисквания, педагозите и на поставят акцента и на социалните аспекти – застраховка, безплотен транспорт, намалено работно време и др. Спазването на тези изисквания, налага наличието на система и критерии за предварително утвърждаване (регистриране) на работните места, предназначени за дуално обучение и понататъшен контрол относно спазването на изискванията.
- Според анкетираните работодатели и педагози, **най- важните компетентности и лични качества които трябва да притежават медиаторите (наставниците) от предприятията**, участващи в системата за дуално обучение се отнасят до: задълбочено познаване на производствени процеси, работни операции и технологии (69%); познания и умения за работа с машини, съоръжения, инструменти и измервателни прибори (40%), работа с техническа и технологична документация, стандарти и изисквания (28%) и надежден контрол на безопастността (29%). Представителите на професионалните гимназии са склонни да разширят изискванията към подготовката на трудовите медиатори (наставници). Освен техническите професионални компетенци, учителите считат за важни и множество педагогически и психологически умения, като: умение да разяснява и консултира (59%); формиране на практически умения и навици в обучаваните (50%); умение да мотивира ученето и да насърчава интереса към познание (34%); отговорност и

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

взискателност (27.5%); умение да комуникира убедително, да въздейства и дава ефективна обратна връзка (27.5%); умение да възпитава, да дава личен пример и да изгражда подходящи качества, ценности и нагласи в обучаващите се (27.5%); основни педагогически знания, умения и компетентности (22%); методически компетентности, предаване на знания чрез използването на подходящи методи и средства (21%). И работодателите и педагозите застъпват мнението, че трудовите медиатори (наставниците) трябва да са преминали през специално обучение и да са сертифицирани за работа с деца.

- Работодателите (97%) и педагозите (92%) са единодушни, че **предприятията трябва да участват в изготвянето на учебните планове и програми**, по които да се извършва дуалното обучение. Това налага специфични форми на взаимоотношение между професионалните гимназии и предприятията, както и промяна в нормативните и методическите изисквания.
- Според анкетираните работодатели, най-ефективните **форми на взаимодействие между предприятията и професионалните гимназии**, обезпечаващи процеса на дуалното обучение са: „участие на предприятията в повишаване квалификацията на преподавателите по специални дисциплини“ (50.7%); участие на специалисти от предприятията в учебния процес осъществяван от гимназиите (50.7%), „системен взаимен обмен на специализирана информация, свързана с технологичните и бизнес процеси, иновациите и пр.“ (48%); взаимни инициативи за обучение на трудовите медиатори (наставници) в дидактически и педагогически умения“ (46%); „реализиране на корпоративни програми за кариерно ориентиране, мотивиране и насочване на млади хора към избор на професии, перспективно необходими на икономиката, в т.ч. и към защитени професии“(43%); реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране (33%); „участие на предприятията в системата за оценка на качеството на образованието“ (28%). Представителите на професионалните гимназии, акцентират във взаимодействието най-вече на: повишаване на квалификацията на преподавателите по специални дисциплини и практика от гимназията, чрез целеви обучителни програми на предприятието (52%); инвестиране в развитие на учебната материално – технически база (42.5%); участие на предприятието в информационната кампания на гимназията за набиране на ученици, прием по съответните специалност (34%); реализиране на съвместни проекти в т.ч. и с външно финансиране (32%).
  Реализирането на това взаимодействие изисква „отваряне“ на бизнеса към проблемите на професионалното образование и обратното. Необходимо е професионалните гимназии да разполагат с повече права и автономия при сключването на договори за партньорство. Съществени промени трябва да се направят и в закона за публично частното партньорство. Не е уточнен и въпроса за рисковете и неустойките при сключването на договори за дуално обучение.
- При прогнозирането на **проблемите,** също се наблюдават различия в мнението на двете целеви групи в проучването. За педагозите най-сериозните препятствия пред дуалното обучение са свързани с незаинтересованост и липса на опит от работодателите. Предприятията, от своя страна, поставят на преден план незаинтересованост и липса на опит от страна на институциите в професионалното образование и обучение. И двете

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

страни са единодушни в мнението си, че останалите критични препятствия пред въвеждането на дуалното обучение, касаят нормативната уредба и финансирането, липса на административен капацитет, отсъствието на мотивация в младите хора и произтичащата от това невъзможност да се изпълнят заявките на предприятията.

- Анкетираните работодатели си дават ясна сметка за допълнителните разходи и ресурси, които трябва да вложат в организацията и провеждането на дуалното обучение. В тази връзка, очакванията са за стимулиране стартирането на процеса от страна на държавата, под формата на финансиране на основните възнаграждения на обучаващите се чрез работа (73%), финансиране на разходите за осигуровки на обучаващите се (41%) и данъчни облекчения за предприятията, включили се в системата за дуално обучение (41%).
- И работодателите, и педагозите считат, че въвеждането на дуалното обучение ще изисква значителни ресурси. Очакванията и на двете целеви групи са, че държавата ще подкрепи процеса, чрез **въвеждането на допълнителни стимули** под формата на финансиране на основните възнаграждения и осигуровки на обучаващите, както и данъчни облекчения за предприятията, включили се в системата за дуално обучение.
- На отворения въпрос “Вашите предложения за повишаване на ефекта от въвеждане на системата на дуално обучение” са отговорили 31% от работодателите и 61% от анкетираните педагози. Представени са около 90 предложения.

3.3 Необходимост от провеждане на широка разяснителна и информационна кампания

Провеждане на широка разяснителна кампания за положителните елементи в дуалното обучение, за постигане на реална промяна на общественото мнение и нагласи към професионалното образование. Институциите да говорят на „един език“ с разбираеми послания. Да се предостави предварителна информация на родителите и децата за състоянието и перспективите на предприятията, участващи в системата. Да се публикуват в интернет списъци на предприятията и търсени от предприемачите професии. Предлага се, да бъдат изградени областни и национален портал с информация за действащите фирми, кадровата им обезпеченост и прогнозна потребност от технически кадри за период от поне 5 години напред. Кариерно ориентиране на децата още от първи клас. Настоява се за създаване на ясна и ефективна система за кариерно развитие на учениците в бъдеще, с цел повишаване на тяхната мотивация за усвояването на съответната професия. Да се провеждат съвместни обучения, семинари, конференции и срещи за обмяна на опит между професионални гимназии и предприятия.

3.4 Промени в нормативната уредба

Приемане на законодателство, което да регламентира провеждането на дуалното обучение в България и сключването на договори между страните. Поставя се въпроса за конкретизиране на задълженията между страните в договорите за дуално обучение и търсенето на неустойка, ако някоя от тях не спази задълженията си. Работодателите да поемат отговорност за учениците, които приемат за обучение по дуалната система. Да включват същите изисквания към тях, каквито

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

фирмата има към своите служители и работници и съответно да им заплаща положения труд по ставки. Училището да има също финансови отношения с предприятията, които касаят обучение и на преподавателите по теория с използваната техника и технология във фирмата. Очаква се дуалното обучение да се въведе в оптимално кратки срокове, чрез по решителни действия от отговорните институции, осигуряване на административен капацитет и нормативната основа да се разработи от практици, а не от теоретици. Въвеждане на изменения в трудовото законодателство, отчитащи възрастта и специфичните условия на труд на обучаващите се. Изказва се мнението, че трябва да има опция, ученикът да бъде приет на работа във фирмата, и след това тя да му препоръча обучение, съответстващо на работното място. Да се предвидят възможности за материални стимули за обучаваните, данъчни облекчения за предприятията или други финансови стимули. Да се регламентират изискванията към наставниците в предприятията и техните права и задължения. Да се регламентират изисквания към работните места за дуално обучение и процедури за тяхната регистрация, наблюдение и контрол. Въвеждане на "защитени професии”. Да се въведе възможност за дуално обучение и във висшето образование (степен бакалавър).

3.5 Основни принципи в процеса на дуалното обучение

Акцентира се и върху взаимното партньорство, обучението и сертифицирането на наставниците, създаването на ясни, конкретни и точни учебни програми за преодоляване на разликите в, образователните програми и изискванията на бизнеса. Те трябва да бъдат изготвени в тясно сътрудничество между МО, работодателите, браншовите и работодателски организации.

Посочва се необходимостта от стандартизация, единен език и съобразяване на спецификите между работодателите и образователните институции по браншове. Преразглеждане и актуализиране на ДОИ. Да се стартира пилотно само с професии и специалности, за които има условия в дадения регион да се реализира дуално обучение.

В по-малките населени места с преобладаващ малък и среден бизнес има вероятност да не може да се организира дуално обучение. Категорично се настоява за прекратяване на тенденцията на закриване на паралелки и професионални гимназии, както и за въвеждане на защитени от държавата професии. Да се обръща внимание не само на държавните училища.

По време на обучението да има редуване на теоретични занятията и практическата работа. Придобитите знания веднага да се прилагат на практика. Теоретично обучение в училище от 18 часа и работа 17 часа (седмично). В учебния план 50% от часовете да бъдат за ЗИП, като учебните програми за ЗИП се разработват от работодателя. Промяна в начина на изграждане и структуриране на учебните планове и на учебните програми, повишаване автономността на професионалните гимназии. Наложително е ефективно партньорство между работодателите и системата на средното образование - на всички нива и през всички етапи на разработването на методическите, дидактическите и организационните аспекти на системата за дуално обучение и нейната практическа реализация.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

4. Модел на дуалното обучение

Дуалното обучение следва да отговаря на съвременните постижения в науката и технологиите и същевременно – на изискванията на пазара на труда, както и на индивидуалните потребности на човека. За целта е необходимо да се създаде оптимално съотношение между личностните представи и желания за професионално развитие и обществените и пазарни потребности. Създаването на съответстващо на тези цели качество зависи от ефективна комбинация на условия и фактори и следва непрекъснато да се развиваи усъвършенства.

Основните условия и фактори за това са:

- Наличие на политическа воля, реалистична управленска концепция и смели стратегии за бъдещо развитие;
- Икономически условия – материална база с количествени и качествени характеристики, отговарящи на съвременните технологични и организационни изисквания; участие на бизнеса; достатъчно и гъвкаво финансиране;
- Социални предпоставки – формиране на благоприятна обществена нагласа към дуалното обучение; осъзнаване и възприемане на значимостта на практическите умения като предпоставка за социална и трудова реализация, професионална кариера и достойно заплащане, за успешно социално включване;
- Организационно – методически фактори – съвременни форми на организация на обучението; нови методически подходи. Ориентиране на обучението към практиката, към постигане на резултати и цели;
- Човешки ресурс – комплексно и персонализирано развитие на капацитета на учителите по професионално образование и повишаване на професионалната им и методическа квалификация чрез овладяване на нови подходи и методи за практическо обучение; въвеждане и утвърждаване статута на наставника и др.;
  Личностни фактори – формиране на положителна нагласа и активна позиция на ученика към дуалното обучение, наличие на мотивация за учене, стремеж към висока информираност и към усвояване на новости в професията.

4.1 Институционална структура на дуалното професионално обучение

Институционална структура на дуалното професионално обучение е представена фигура 15.

Институциите, отговорни за формиране и изпълнение на политиката в областта на ПОО са:

- Министерският съвет (МС) определя политиката в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, и заетостта.

На правителствено ниво:

- Министерството на образованието и науката (МОН) провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като приема държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение; предлага за приемане

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

от МС Списъка на регулираните професии в Република България; поддържа Регистъра на институциите в системата на професионалното образование и обучение; утвърждава държавния план-прием в държавните и общинските училища с изключение на спортните училища и училищата по изкуствата.

- Регионалните инспекторати по образованието на МОН провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение в съответния регион.
- Министерството на труда и социалната политика (МТСП) участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение чрез проучване, анализиране и прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики; участие в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участие в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, провеждане на държавната политика в областта на професионалното обучение на възрастни и др.
- Министерство на икономиката координира законодателния процес във връзка със задължителното членство в браншови и регионални работодателски организации.

Други министерства имащи не толкова пряко участие във формирането и изпълнение на политиката в областта на ПОО са:

- Министерството на здравеопазването (МЗ) участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; определя хроничните заболявания и физическите увреждания, които са противопоказни при професионалното образование и професионалното обучение по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение и др.
- Отрасловите министерства участват в процеса на организиране и провеждане на професионалното образование и обучение. Пряко участие като финансиращи органи в провеждането на професионалното образование и обучение имат Министерството на културата, Министерството на земеделието и храните и Министерството на младежта и спорта.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг. 15 ИНСТИТУЦИОНАЛНА СТРУКТУРА НА ДУАЛНОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ



На национално ниво:

- Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е държавен орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование; работи на трипартитен принцип чрез представителността на социалните партньори в УС като орган на вземане на решения, регулиращи системата и регламентиращи необходимостта от актуализация на различни видове „инструменти”, в това число и европейски инструменти.
- Агенция по заетостта (АЗ) организира реализирането на държавната политика в областта на обучението за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация на възрастни – безработни и заети лица.

Партньори при реализирането на професионалното образование и обучение са:

- Организациите на работодателите като например Българска индустриално-търговска камара(или друга подобна структура) – участват в подготовката и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и др. Чрез браншовите и регионалните синдикални организации – защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията, участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии и др.
- Браншовите организации –участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии Дефинират професионално-теоретичните и практически изисквания към професионалните профили;дефинират минимални изисквания към обучаващите предприятия; Създават стандартни трудови договори в сътрудничество с МТСП; дефинират минимални изисквания за обучаемите по съответните професиии др.

Други институции, имащи участие във формирането и изпълнение на политиката на национално ниво в областта на дуалното образоване са:

- Организациите на работниците и служителите на национално равнище – участват в актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, на Списъка на професиите за професионално образование и обучение защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията,идр.

На регионално ниво**:**

- Регионални звена на МОН - заедно с регионалните индустриално-търговски камари определят регионалните нужди от професии; осигуряват необходимата материална база и учебни средства за проф. училища; Координират проф. обучение с други региони, например когато един регион няма достатъчно ученици за дадена професия;

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Други институции, имащи участие във формирането и изпълнение на политиката на регионално ниво в областта на дуалното образоване са:

- Дирекции “Регионална служба по заетостта” организират осъществяването на дейности и мерки по обучението за придобиване на професионална квалификация на възрастни на територията на съответния регион.
- Общините участват във формирането на политиката в областта на професионалното образование и обучение на територията им.
- Областните администрации (ОА) участват в провеждането на държавната политика по заетостта и придобиването на професионална квалификация на регионално равнище.

На местно ниво:

- Професионални училища/ гимназии/колежи/ центрове за професионално обучение създават по задание на регионалните бюра на МОН съответните проф. класове (паралелки); осигуряват учителските кадри; изготвят заедно с регионалните камари и големите предприятия учебните планове; провеждат общообразователни изпити и изпити по професионална теория; сътрудничат си с обучаващите предприятия за оптимално доближаване между проф. теория и практически занятия разработват съвместно с работодателя критерии за подбор при приема на лица за обучение чрез работа (дуално обучение); организира подбора при приема на лицата за обучение чрез работа (дуално обучение) и осъществява прием; поддържа връзка с работодателя и наставника чрез определен от директора или ръководителя на обучаващата институция учител-методик по професионално образование или преподавател-методик по професионално обучение; осигурява качеството на обучението чрез функционираща вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение; организира и провежда съвместно с работодателя изпитите за придобиване на професионална квалификация по професията; издава документите за придобита професионална квалификация.
- Предприятия- представят на регионалните камари необходимите им професии и брой учебни места; представят на браншовите организации необходимите им проф. профили; извършват практическо обучение в своята материална база по собствени вътрешни учебни планове, като заплащат възнаграждение на учениците; плащат задължителен членски внос в регионалните камари и браншовите организации; определя броя на обучаваните, които може да приеме за практическо обучение в реална работна среда и прави заявка за прием за обучение чрез работа (дуално обучение); осигурява необходимите за обучението материално-техническа база, финансови, човешки и други ресурси; осигурява здравословни и безопасни условия на труд по време на обучението; разработва и приема вътрешни правила на предприятието за провеждане на практическо обучение в реална работна среда; участва в разработването на критерии за подбор при приема на лица за обучение чрез работа (дуално обучение); участва в подбора при приема на лицата за обучение чрез работа (дуално обучение); осигурява на всеки обучаван условия за обучение в реална работна среда в съответствие с изискванията за материалната база в Държавното образователно изискване (ДОИ) за придобиване на квалификация по професията;

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

определя наставник или наставници на всеки обучаван, а при необходимост – лице за административно съдействие на наставниците и обучаваните; осигурява на учителите и преподавателите условия за обучение по нови техники и технологии, свързани с упражняването на професиите, по които провеждат практическо обучение; осигурява качеството на практическото обучение в реалната работна среда; участва чрез свой представител в комисиите за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация в съответствие ЗПОО.

4.2 Модел

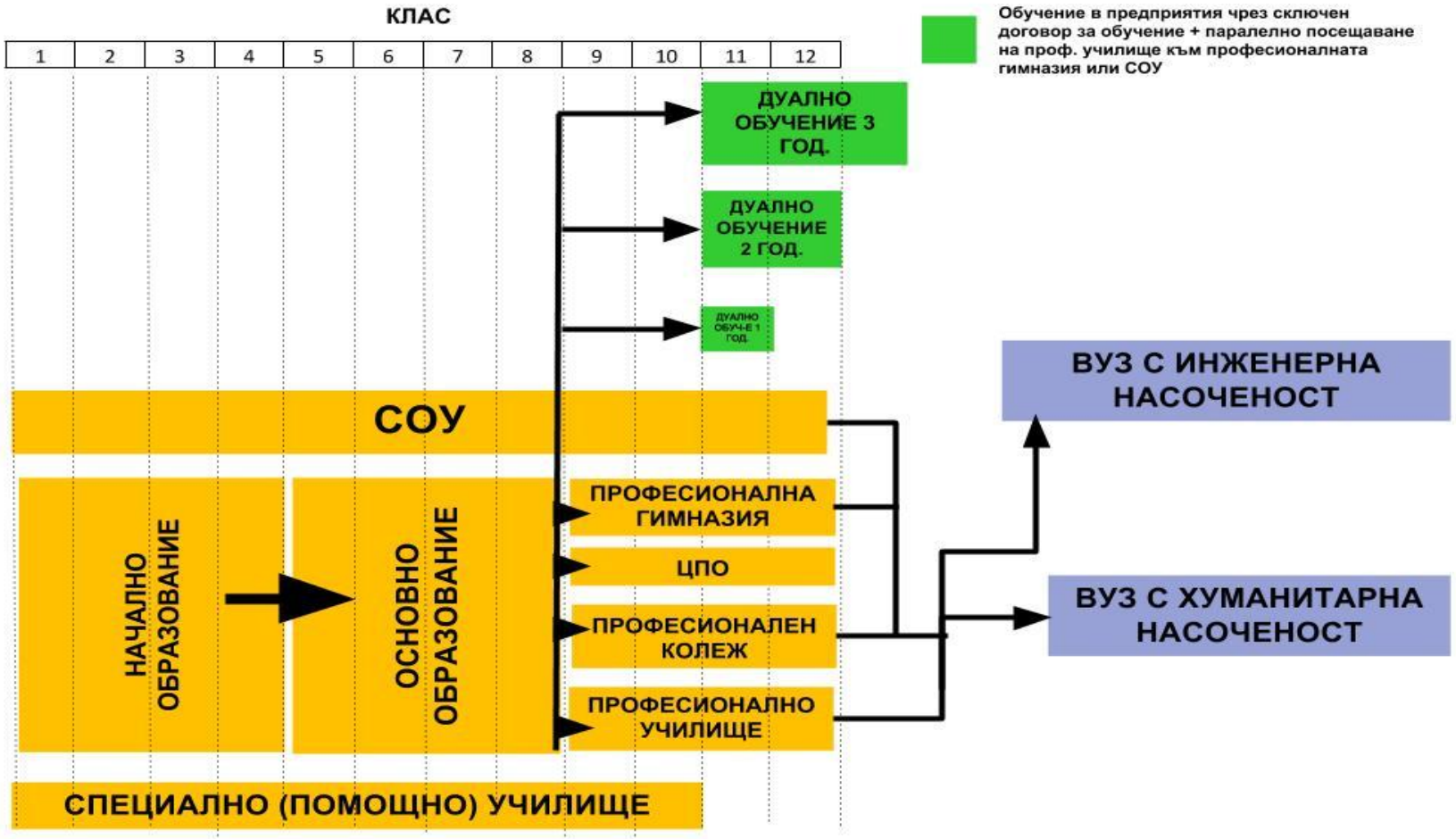
Настоящият модел съдържа съществуващи и прилагани в текущата практика, както и нови форми на организация на практическото обучение, отчитайки българските специфични условия.

При разработването на модела са използвани основополагащи документи на Европейската комисия и нейни органи, използвани са и проучвания на системи и методики за валидиране на резултати от ученето в Германия и Австия.

Моделът на дуалното обучение в България е представена фигура 16.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Фиг. 16: МОДЕЛ НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Моделът е отворен за целесъобразни промени, усъвършенстване и гъвкаво, адаптирано прилагане. Създаването му е значителна стъпка към повишаване на качеството на човешките ресурси в България и конкурентоспособността на нейната икономика – важни фактори за привличане на чуждестранни инвестиции.

Съгласно Закона за професионално образование и обучение (ЗПОО) структурата на програмите за професионално образование включва общообразователна и професионална подготовка.

Към настоящия момент общообразователната подготовка в професионалните гимназии е съобразена с общообразователния минимум, определен със Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план. Това дава възможност на учениците, обучавани в професионални гимназии в края на гимназиалния етап да положат задължителните държавни зрелостни изпити и при успешно дипломиране да продължат образованието си в избрано от тях висше училище.

Професионалната подготовка съдържа теоретично обучение и практическо обучение. Практическото обучение се организира като учебна и производствена практика. В Закона за професионално образование и обучение (ЗПОО) са определени в процент минималния брой учебните часове от общия брой часове за задължителна професионална подготовка.

Целта на практическото обучение е да формира у обучаваните професионални и личностни компетентности, които са необходими за упражняване на професията. Практическото обучение се провежда в учебни, учебно производствени условия и в реална производствена среда.

В професионалните гимназии и професионалните училища обучението чрез работа (дуално обучение) се организира за ученици, навършили 16 години, в XI и XII клас за придобиване на професионална квалификация и за усвояване на общообразователния минимум за средно образование. Обучението за ученици се осъществява в професионалните училища и професионалните гимназии въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на училището.

Работодателят заявява писмено броя на обучаваните лица, професиите и специалностите, по които да се осъществи прием за обучение чрез работа (дуално обучение).най-късно четири месеца преди началото на учебната година, в която ще започне обучението. Директорът на училището съвместно с работодателя/ите информира учениците от X клас и техните родители или попечители за възможностите за обучение чрез работа (дуално обучение) по заявения от работодателя прием и за критериите за подбор при приема.

Ученикът заявява писмено, със съгласието на родителя или попечителя, пред директора на училището своето желание за включване в обучение чрез работа (дуално обучение). Заявлението се подава най-късно три месеца преди началото на учебната година, в която ще започне обучението.

Подборът при приема на учениците се извършва най-късно два месеца преди началото на учебната година, в която ще започне обучението, съвместно от представители на работодателя/ите и на професионалната гимназия или професионалното училище по разработени от тях критерии. В подбора при приема може да участват ученици от X клас, които са навършили 16 години или ще ги навършат към началото на учебната година, в която ще започне обучението чрез работа (дуално

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

обучение). Директорът на училището обявява списък на учениците, на които ще бъде предложено да сключат трудов договор.

За всеки ученик работодателят подава молба за получаване на разрешение за постъпване на работа съгласно Наредба за условията и реда за даване на разрешение за работа на лица, ненавършили 18 години. Работодателят сключва с учениците за целия срок на обучението по професията и специалността трудов договор най-късно две седмици преди началото на учебната година, в която ще започне обучението чрез работа (дуално обучение).

Обучението чрез работа (дуално обучение) за лица, навършили 16 години, които не са ученици, се осъществява в професионалните гимназии, професионалните училища, професионалните колежи и в центровете за професионално обучение въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора или ръководителя на обучаващата институция.

Директорът или ръководителят на обучаващата институция и работодателят съвместно организират информационна кампания за възможностите и изискванията за включване в обучение чрез работа (дуално обучение) по заявения от работодателя прием по професии и специалности. Подборът при приема на обучаваните се извършва съвместно от представители на работодателя/ите и на обучаващата институция по разработени от тях критерии. В подбора при приема може да участват лица, навършили 16 години, които притежават изискващото се образователно равнище за придобиване на степен на професионална квалификация. Директорът или ръководителят на обучаващата институция обявява списък на лицата, на които ще бъде предложено да сключат трудов договор. Работодателят сключва с лицата трудов договор за целия срок на обучението по професията и специалността преди началото на обучението.

Обучението чрез работа (дуално обучение) е с продължителност от 1 до 3 години в зависимост от степента на професионална квалификация, която се придобива по професията. Обучението на ученици в XI и XII клас започва от началото и се осъществява през цялата учебна година по график. Графикът за разпределение на учебното време се разработва съвместно и се утвърждава от работодателя/ите и директора на институцията.

Обучението чрез работа (дуално обучение) се провежда по учебен план, утвърден по реда на чл. 13, ал. 8 и 9 ЗПОО, и учебни програми за теория и практика на професията, разработени в съответствие с резултатите от ученето, определени в държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професията.

Учебните програми за обучение на лица, навършили 16 години, които не са ученици, се разработват от учителите или преподавателите и се утвърждават от директора или ръководителя на обучаващата институция след съгласуване с работодателя/ите. Учебните програми за практическо обучение в реална работна среда на лица, навършили 16 години, се разработват съвместно от учителите или преподавателите и наставниците и се утвърждават от работодателя/ите след съгласуване с директора

Учебните програми включват:

1. общо представяне на програмата;
2. цели на обучението по програмата;
3. разпределение на учебното време за обучение по програмата;

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

4. описание на учебното съдържание по програмата;

5. критерии и средства за оценяване на очакваните резултати от обучението по програмата.

По време на практическото обучение в реална работна среда се води дневник за практическото обучение. Обучаваният вписва в дневника изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности, възникнали проблеми. Наставникът вписва в дневника оценки за изпълнението на възложените задачи и постигнатия напредък.

Обучението се провежда от учители по професионална подготовка или преподаватели, назначени от директора.

Връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция се осъществява от учител-методик по професионално образование или преподавател-методик по професионално обучение, определен от директора или ръководителя на обучаващата институция.

Учителят или преподавателят притежава образование и квалификация, определени в ДОИ за придобиване на квалификация по професията, и най-малко 3 години трудов или осигурителен стаж за извършване на обучение за придобиване на професионална квалификация.

Учителят или преподавателят-методик изпълнява функциите на:

1. учител или преподавател по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план, и

2. методик по общи и специфични проблеми на педагогическата, дидактическата, методическата и професионалната квалификация на учителите по професионална подготовка и наставниците.

Той осъществява връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция, като:

1. подпомага методическата работа на учителите по професионална подготовка или преподавателите и наставниците;

2. координира и ръководи работата на учителите или преподавателите и наставниците за установяване на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на обучаваните;

3. установява потребностите от повишаване на квалификацията на учителите ипреподавателите и на наставниците;

4. планира и организира квалификационни дейности в съответствие с установените потребности от квалификация на учителите или преподавателите и наставниците;

5. оценява ефекта от проведените квалификационни дейности;

6. участва в разработването на критерии за подбор при приема на лица за

обучение чрез работа (дуално обучение);

7. участва в подбора при приема за обучение чрез работа (дуално обучение);

8. участва в разработването и актуализирането на учебните програми за практическото обучение при работодателя.

Един учител-методик по професионално образование при осъществяване на връзката между училището и работодателя работи с не повече от шестима наставници.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

Практическото обучение при работодател/и в реална работна среда се провежда в предприятието под ръководството на наставник, определен от работодателя.

Наставникът е работник или служител в предприятието, притежаващ професионална квалификация по професията, по която се извършва обучението, най-малко 3 години трудов стаж по същата професия и е преминал обучение за наставници, осигурено от работодателя. Един наставник отговаря за не повече от петима обучавани. При организиране и провеждане на практическо обучение в реална работна среда наставникът:

1. участва в разработването и актуализирането на учебните програми по практическо обучение в реална работна среда;

2. изпълнява учебния план и учебните програми за провеждане на обучението;

3. разработва нагледни, дидактически и други материали, необходими за обучението;

4. запознава всеки обучаван с вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическо обучение чрез работа и провежда инструктажи по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

5. подпомага адаптацията на всеки обучаван в работната среда;

6. организира работното място за всеки обучаван с необходимата техническа и технологична документация, инструменти, машини, уреди, съоръжения и материали за безопасното изпълнение на практическото обучение;

7. демонстрира отделни елементи от процеса на работа и поставя производствени или практически задачи за изпълнение;

8. контролира изпълнението на поставените задачи, дава практически съвети по време на работа и оценява качеството на изпълнението;

9. вписва в дневника за практическото обучение данните за обучаемия и го

заверява;

10. поддържа връзка с обучаващата институция чрез определения учител-методик

Обучаваният при обучение чрез работа:

1. сключва договор с работодател

2. посещава редовно учебните занятия ;

3. спазва вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическото обучение в реална работна среда;

4. изпълнява качествено и в срок поставените в процеса на обучение задачи;

5. вписва в дневника за практическото обучение данните за обучението и го предоставя на наставника за проверка и заверка;

6. използва ефективно предоставените ресурси – машини, материали, енергия, др.;

7. придобива професионални знания, умения и компетентности в съответствие с Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията.

Оценяването на резултатите от практическото обучение в реална работна среда е текущо и годишно.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

При обучение чрез работа по част от професията с продължителност до една година оценяването на резултатите от практическото обучение е текущо и окончателно. Текущото оценяване се провежда от наставника в съответствие с критериите за оценяване от учебната програма. Наставникът поставя текущи оценки и ги вписва в дневника за практическото обучение. Въз основа на текущите оценки наставникът и учителят-методик по професионално образование по професионално обучение определят годишната оценка по практическото обучение в реална работна среда, която вписват с качествен и количествен показател в протокол. Годишната оценка се вписва в дневника за практическото обучение от наставника, а в документацията на ПГ – от учителя.

Оценяването на резултатите по време на обучението в професионалните училища, професионалните гимназии и в професионалните колежи сепровежда в съответствие с Наредба № 3 от 2003 г. за системата за оценяване.

Контролът на организацията и провеждането на практическото обучение чрез работа в предприятието се осъществяват от работодателя или определени от него лица.

Контролът на организацията и провеждането на обучение чрез работа в ПГ се осъществяват от ръководителя или определени от него лица.

4.3 Заключение

При прилагането на модела на дуалното обучение положителни ефекти могат да се очакват от:

- увеличаването на благоприятните тенденции в икономическото развитие на страната и в инвестиционния климат;
- повишеното търсене на добре квалифицирана работна сила;
- подобряването на качеството на материално-техническата база за практическото обучение;
- подобряването и разнообразяването на партньорствата между училищата и бизнеса;
- усъвършенстването на нормативните условия за създаване на гъвкави организационни форми за практическо обучение, преодоляване на централизма и консерватизма в управлението на процеса, отваряне и разнообразяване на системата.

Пълноценно прилагането на модела е възможно ако се предприемат следните стъпки:

- промяна в нормативната уредба в посока децентрализация, гъвкавост, проходимост и повече свобода за действие на местно и/или браншово ниво;
- утвърждаване на стимулиращи елементи в нормативната уредба;
- установяване на ангажирано социално партньорство в областта на практическото обучение на основата на активно местно и браншово участие / съдействие;
- разнообразяване и прилагане на методи и форми на гъвкаво финансиране;
- програма / план за повишаване квалификацията на учителите и наставниците в методическо отношение.

Активното прилагане на модела на дуалното обучение би доказало неговите предимства за младите хора и ползите за работодателите и би насърчило бизнеса за по-активно и трайно участие в професионалното обучение на учениците.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация

По този начин ще се докаже верността на сега общоприетата теза, че ангажиментът и реалното участие на бизнеса в професионалното образование и обучение ще допринесе за повишаване качеството на работната сила и конкурентоспособността на българската икономика, както и за подобряване на жизнения стандарт на населението.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Този интелектуален прадукт отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация