РАЗШИРЯВАНЕ НА ПРИЛАГАНЕТО НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ - АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ СРЕД БИЗНЕСА

Силвия Тонева[1], Национална агенция за професионално образование и обучение
Мариана Димитрова[2], Нов български университет

Резюме

В статията са представени резултати от онлайн допитване сред членовете на Българската асоциация за управление на хора относно нагласите за по-широко използване на дуалната система на обучение. Целта на изследването е да се идентифицират области за подобрение и да се предложат конкретни препоръки в посока включване на възрастни обучаеми лица в практика и стаж във фирмите. Поставя се акцент върху необходимостта от по-голяма гъвкавост и различен подход, когато дуалната форма се организира в центрове за професионално обучение.

Ключови думи: *дуално обучение, учене за възрастни, подкрепа, центрове за професионално обучение.*

[1] Силвия Тонева е главен експерт в дирекция „Професионална квалификация и лицензиране“ към Националната агенция за професионално образование и обучение през последните 8 години. През 2024 г. защитава дисертационен труд в Стопански факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ на тема „Роля на дуалното обучение за реализиране на политиките по управление на човешките ресурси в организацията“. Научните й интереси са в областта на дуалните образователни системи, управлението на човешките ресурси, изграждането на пригодност за заетост чрез разнородни учебни пътеки и кариерното ориентиране.

[2] Мариана Димитрова работи като редовен асистент в департамент „Администрация и управление“, секция „Публична администрация“ на Нов български университет. Кариерата й включва и работа като експерт в продължение на 7 години в дирекция „Управление на човешките ресурси“ в Министерство на финансите. Научните й интереси са в областта на пазара на труда, управлението на човешките ресурси и европейските политики по заетостта. Тя води курсове на български и английски език в областта на икономиката, пазара на труда, управлението на човешките ресурси, обучението и кариерното развитие, бизнес етиката и пенсионните системи.

EXPANDING THE IMPLEMENTATION OF DUAL TRAINING - A SURVEY AMONG BUSINESSES

Silvia Toneva[3], National Agency for Vocational Education and Training
Mariana Dimitrova[4], New Bulgarian University

Abstract

The paper presents the results of an online survey among the members of the Bulgarian Association for People Management on the attitudes towards a wider use of the dual educational system. The aim of the survey is to identify areas for improvement and to offer concrete recommendations towards the inclusion of adult learners in practice and internships in companies. Emphasis is placed on the need for greater flexibility and a different approach when a dual form of education is organized in VET centers.

Key words: *dual training, adult learning, centers for vocational training*

ВЪВЕДЕНИЕ

За да отговорят на предизвикателствата и изискванията на динамично променящия се пазар на труда, отговорните институции за ученето през целия живот все по-често се обръщат към дуалната форма на обучение като възможно решение за справяне с тях. По своята същност тя представлява модел за придобиване на професионална квалификация, в който практическата част от обучението се извършва във фирма с помощта на наставник, а теоретичната подготовка се осигурява в обучаваща организация. Успешно завършилите дуалната система лица получават официално признат документ за усвоената професия и възможност за трудова реализация.

Качествени и ефективни стажове, които водят до развитие на умения, свързани с работата, натрупване на професионален опит и усвояване на ключови компетентности, улесняват навлизането на младите хора на пазара на труда, но също така и професионалната реализация на възрастните (Boss, 2023). Препоръката на Съвета относно Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване определя стажовете

[3] Dr. Silvia Toneva has been a chief expert at the Directorate "Vocational qualification and licensing at the National Agency for Vocational Education and Training (NAVET) for the past eight years. In 2024, she defended her doctoral dissertation at the Faculty of Economics and Business Administration at Sofia University "St. Kliment Ohridski," on the topic: "The role of dual education in the implementation of human resource management policies in organizations." Her research interests include dual education systems, human resource management, building employability through diverse learning pathways, and career guidance.

[4] Since 2009, Dr. Mariyana Dimitrova has worked as a full-time Assistant Professor in the Department of Administration and Management, Section of Public Administration, at the New Bulgarian University. Her professional career also includes seven years as an expert at the "Human Resource Management" Directorate at the Ministry of Finance. Her academic interests are in the field of the labor market, human resource management, and European employment policies. She teaches courses in both Bulgarian and English languages in the fields of economics, labor market, HR management, training and career development, business ethics, and pension systems.

като възможност за кариера през целия живот с оглед на адаптирането към динамиката в света на бизнеса.

Настоящата статия представя резултатите от анкетно проучване сред работодатели от различни икономически сектори в България, което има за цел да определи нагласите относно използването на дуалната система и за обучаеми извън училищната система. Описани са очакванията на партньорите от бизнеса, които осигуряват реално работно място за практика и техните мотиви за включване на възрастни обучаеми.

ДИСКУСИЯ

В България професиите от действащия списък за професионално образование и обучение могат да се усвояват в дуална форма както от ученици, така и от възрастни лица. Разликата е в обучаващата организация, която осигурява обучението по теория. За учениците това са професионалните гимназии, а за възрастните – лицензираните центрове за професионално обучение. Нормативната уредба в страната определя изискванията за включване в дуалната система като през годините от нейното въвеждане досега тя преобладаващо се предлага и провежда в училищната система. По данни от Националната агенция за професионално образование и обучение през 2024 г. едва 21 от над 800 лицензирани центъра за професионално обучение на възрастни извършват обучение в дуална форма.

Подготвената анкета е разпространена до всички членове на Българската асоциация за развитие на хора през м. март 2025 г. Избран е подход за електронно допитване чрез разпространение на въпросник по електронната поща. Получени са и са обработени данните от 19 попълнени анкети.

Представените резултати от анкетата имат за цел да се насочи вниманието към възрастните лица като целева група за дуално обучение във времена на активни трансформации на пазара на труда и необходимост от преквалификация за оставащите без заетост европейски граждани. Целта на изследването е да се идентифицират необходимите промени на системно ниво, които биха довели до по-активно въвличане на бизнеса в дуално обучение за възрастни.

Преобладаващата част от респондентите (84.2%) декларират, че познават спецификата на дуалната форма на обучение. 73.7% от анкетираните представители на работодатели са посочили, че са били партньори в дуалната система чрез осигуряване на практическо обучение с подкрепата на обучен наставник.

Поставен е затворен въпрос без ограничения в броя отговори за идентифициране на оценката на фирмите към конкретните ползи от участие в дуално обучение, на който най-голям дял отговори събира отговорът „Изграждане на професионални умения за конкретно работно място“ (84.2%). 78.9% от анкетираните са избрали отговорът „ Бързо изграждане на практически умения от обучавания“, а 57.9% - „Преки наблюдения относно потенциала на обучавания“. В опцията „Друго, моля посочете“ двама от запитаните са посочили „Привличане и развитие на специалисти“ и „Обучение, съобразено с индивидуалните възможности на обучавания“.

Интересен е резултатът, че за 36.8% от респондентите най-подходящият тип стажанти за практическо обучение са възрастните. С навлизането в зряла възраст връщането в традиционната класна стая за придобиване на нова квалификация може да бъде нежелано, поради трудности със съчетаването на работа и семейство. Дуалната форма на обучение е добро решение, защото подкрепя едновременно финансовото планиране и усвояването на умения за нова кариера.

Възрастните над 25-годишна възраст са по-склонни да се справят с по-сложни психосоциални реалности при вземането на решения за нова кариера поради множеството събития и контексти, които съставляват житейския им път.

Активното навлизане на технологиите, демографските промени в Европа и променящите се изисквания на пазара на труда превръщат дуалното обучение в предпочитана форма за придобиване на професионална квалификация. Въпреки че традиционно то се прилага в индустрията и промишлеността, през последните години все повече нови сектори отварят врати за стажанти. Видно от данните в проучването, такива са енергийният сектор, търговията, услугите и туризма.

За събиране на конкретни предложения е поставен отворен въпрос, който цели да събере идие от бизнеса какви мерки са необходими, за да се повиши интересът на фирмите за участие като партньори в дуалната система. 78.9% от участниците са определили необходимостта от атрактивни стимули като данъчни облекчения, субсидии и др. За 57.9% от респондентите въвеждането на механизъм за задържане на обучените лица може да бъде важен мотивиращ фактор, а според 47.4% включването на възрастни лица, освен на младежи също би довело до увеличаване на интереса за участие.

Предложенията за подобряване на организацията на дуалното обучение, посочени от представителите на бизнеса, са както следва:

- Повече прозрачност относно начина на организиране и финансиране
- По-добра теоретична подготовка на учениците преди началото на практическите занятия в реална работна среда
- Големият брой рестрикции от страна на Инспекция по труда какво могат и не могат да вършат учениците налага въвеждане и на дуална форма за възрастни
- Стимули за работодателите, за да инвестират в дуалното обучение
- Да има разписани кратки, точни и ясни стъпки кое след кое следва, ако компанията се включва в такава програма за първи път
- Организирано достъпно и гъвкаво обучение за ментори, в което само да се запишат
- Когато компанията има подразделения и в други държави, да се допускат посещения за практика и в чужбина
- Създаване на условия за устойчиви партньорства, ръководени на местно ниво, а не централизирано
- Оценяването на уменията да се прави от независим орган (външен за партньорството)

Преобладаващата част от мненията адресират нуждата от ревизиране на модела на организиране на дуалната система, въвеждането на методическа подкрепа за предприятията, както и по-голяма гъвкавост и децентрализация.

Учебните програми за дуална форма на обучение за ученици и за възрастни лица са еднакви. Тази липса на гъвкавост по отношение на продължителността и обхвата на учебното съдържание когато става въпрос за лица с предходен трудов опит би могла да е една от причините за по-слаб интерес към дуално обучение. 68.4% от респондентите настояват учебната програма за дуална форма, когато обучаемото лице е възрастен, да е различна от тази за учениците. 15.8% са посочили, че не могат да преценят дали и каква трябва да разликата.

ДОБРИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ

Интересна тенденция в прилагането на дуалното обучение в Испания показва, че важен диференциращ фактор е размерът на компанията, която осигурява практическото обучение. Доказано работещ подход, прилаган в Германия, е изграждането на професионални компетентности, приложими на секторно ниво, а не само за дадено работно място в компания. (Anselmann, 2022). Освен по отношение на целевата група (ученици и възрастни лица), е необходим различен подход и според размера на приемащата компания и бизнес сектора, в който оперира (Marrero-Rodriguez, 2023).

В Белгия Франкофонската служба за дуално обучение (OFFA) работи за насърчаване, развитие и координиране стажантските програми във френската част на страната за стажанти на възраст до 25 години. OFFA отговаря за практиките в рамките на договорите за чиракуване, за централизираната акредитация на компаниите и за обработването на заявления на дружествата, които да осигурят работно място за обучение. През 2018 г. е приет Указ за прилагане на дуалното обучение в средното образование. Министрите на образованието и на труда си поставят задача да въведат дуалното обучение във висшето образование и във формалното образование за възрастни. Тези цели намират отражение в Коалиционно споразумение на фламандското правителство (2019-2024 г.), в което се посочва, че политическата рамка и нормативната уредба за дуалното обучение ще бъдат разработени и за тези две образователни равнища.

В Естония през последните години се създават гъвкави форми на обучение за младите хора и за възрастните с цел придобиване на професионална квалификация. Системата за чиракуване е въведена в страната през 2006 г. (актуализирана е през 2014 г.), а броят на обучаемите в рамките на тази форма, областите на обучение и квалификационните нива постепенно се увеличават. През 2019 г. делът на включените в практическо обучение е средно 8% от всички учащи в областта на ПОО и над 12% от завършилите. Ученето чрез практика се прилага най-вече за учебни програми на ниво 4 от Европейската квалификационна рамка. Въпреки че чиракуването е отворено както за възрастни, така и за младежи, в Естония то се прилага преобладаващо за възрастни (средната възраст на лица, включени в практическо обучение е 39,6 г.).

Дания, Кипър и Португалия са други добри примери за прилагане на дуалната форма при възрастни обучаеми лица. Фокусът в тези държави е към мотивиране и активиране на безработни лица, които чрез включване в дуалната система получават шанс за трудова реализация.

Нарастващата значимост на дуалната система за преодоляване на дефицита от актуални умения кара ангажираните с политиките за учене през целия живот институции да въвеждат нови мерки в посока на неговото по-широко прилагане.

У нас Министерството на труда и социалната политика изготвя ежегоден Национален план за действие по заетостта, в който включва конкретни мерки за дуално обучение на възрастни безработни. От своя страна Агенция по заетостта изпълнява дейностите от Националния план за насърчаване на заетостта, като посредничи между работодателите, възрастните безработни и обучителните институции, когато кандидатстват за отпускане на субсидии. Законът за насърчаване на заетостта предвижда конкретни стимули за работодателите, които осигуряват работно място за практика в дуална форма. През 2024 г. са осигурени 1 467 001 лв. за насърчаване на работодателите да разкриват работни места за дуална система на обучение. По мярката, регламентирана в чл. 46а от ЗНЗ, през 2023 г. са обучени и започнали работа 274 лица, като планът за 2024 г. е включвал слабо завишение до 316 лица.

Националната стратегия за развитие на малките и средни предприятия (2021-2027 г.) предвижда конкретни мерки в посока насърчаване на участието на МСП в дуално обучение. Такива са например:

- развитие и поддържане на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за участие в партньорства за дуално обучение с цел насърчаване, популяризиране и подкрепа на дуалното обучение в България;
- подкрепа на малки и средни предприятия (МСП) за предоставяне на дуално обучение. Насърчаване на МСП, които предоставят дуално обучение, в процеса на участието им в програми с национално и европейско финансиране.
- отличаване на активни МСП работодатели в областта на дуалното обучение на ученици, младежи и лица над 29-годишна възраст. Учредяване и връчване на годишни награди за МСП работодатели с постижения в областта на дуалното обучение.
- учредяване на бранд/търговска марка на дуалната система на обучение, който да отличава всички работодатели, които участват успешно в нея.

Стратегическата визия за развитие на дуалното професионално образование и обучение до 2030 г., представена от Министерство на образованието и науката, предвижда постепенно разширяването на обхвата на дуалното обучение към възрастните (вкл. и по част от професията или за присъждане на микроудостоверения), както и във висшето образование.

Приоритет 4 на Националната стратегия за демографско развитие на населението на Република България (2012 – 2030 г.) определя работата в реална работна среда като инструмент за повишаване на качеството на труда за неквалифицираните възрастни и безработните лица. Нужни са конкретни дейности в посока разширяване на обхвата на дуалното обучение сред тези категории граждани.

Практическият опит с подкрепата на обучен наставник позволява бърза адаптация към конкретно работно място, която е една от съществените достойнства на дуалния модел. Справянето с очаквания недостиг на квалифицирана работна ръка, нужна за осъществяването на зеления и цифров преход, следва да включва активно прилагане на дуалното обучение за различни целеви групи.

За включване като партньори специалистите по човешки ресурси, съвместно с оперативните мениджъри в компаниите, следва да преценят кои работни места са подходящи за обучение на възрастни лица и ученици. Ако не са налице длъжности с по-опростени функционални отговорности, добре е да се обмисли прием в дуална форма на възрастни лица.

Като се вземе предвид това, че възрастните имат трудов опит, би могло да се предложи различен (по-кратък) формат на организиране на дуално обучение за лица на възраст над 16 г. Допустимо е комбиниране на дистанционна форма за усвояване на частта по теория на професията и по-кратък период на практическо обучение, спрямо хорариума часове за ученици. Необходимо е да се създаде модел, в който да се признават придобити до момента професионални компетентности, което също да доведе по-голяма гъвкавост на дуалната форма.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Задачите, към които беше насочено това проучване са свързани с анализ на текущото състояние в системата за дуално обучение, определяне на ключови проблемни области и предложения за по-активно включване на възрастни лица в дуалната система. Темата е мотивирана от значимостта на проблема, свързан с обезпечаване на икономиката с квалифицирана работна ръка и търсенето на нестандартни подходи за справянето с този дефицит.

Повече от десет години след въвеждането ѝ в страната дуалната система доказва своята важна роля за изграждането на квалифициран персонал, нужен на фирмите. Отварянето ѝ към нови участници (студенти, възрастни) е очаквано и необходимо на бизнеса, за да може нейният потенциал да се разгърне в цялост.

За да стане това са необходими промени в регулацията, която да отчита както особеностите на обучаемите лица, така и размера и опита на фирмата-партньор в организирането на практики. Удобна и лесно достъпна информация ще допринесе за своевременно информиране на фирми от различни сегменти за ползите от включването им в дуалната система и конкретните стъпки, които следва да предприемат. Внедряването на нови политики за дуално обучение като ключов елемент в системата за учене през целия живот е първата важна задача за постигане на желаните резултати.

Изследователски интерес за следващи проучвания представлява провеждането на обширен анализ кои икономически сектори не са включени в дуалната система и какви са причините за това. Важно е да се изследва доколко по-гъвкави могат да са учебните програми за възрастни лица предвид техния предходен опит и възможността за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити извън системата за формално образование.

БИБЛИОГРАФИЯ

Anselmann, S., Harm, S., & Faßhauer, U. (2022). Input From the Grassroots Level — Reflecting Challenges and Problems for VET Professionals in Germany. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 9(2), 239–268. https://doi.org/10.13152/IJRVET.9.2.5

Boos, F.-X., Classe, F., Lenz, T., Ott, R., & Reimer, M. (2023). Duales Studium in Bayern: Ergebnisse einer Befragung von Praxispartnern. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-88110-1

Brunello, G.(2009). The effect of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: a review of the evidence. Empirical Res Voc Ed Train 1, 145–171 Paris: OECD https://doi.org/10.1007/BF03546484

Fassbender, U. (2022). Collective Skill Formation Regimes in Times of Covid-19: A Governance-Focused Analysis of the German Dual Training System. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 9(2), 167–194. https://doi.org/10.13152/IJRVET.9.2.2

CEDEFOP.(2019). Dual VET in Denmark. Cedefop European database on apprenticeship schemes. Налично на: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship.

Miguel, P. S. D., Serra, J. A., Caballero, M., Barrientos , D., Peliz, M., Boavida, N., Moniz, A., Pańków, M., Pandis, P., Karoulas, G., Papageorgiou, I., & Betziou, N. (2022). Social partners' involvement in dual vocational education and training (VET): A comparison of Greece, Spain, Poland and Portugal. INVOLVE Project - Final Comparative Repor. NOTUS: Applied Social Research https://doi.org/10.5281/zenodo.6669891,

CEDEFOP.(2021).VET in Portugal. Spotlight on VET – 2020 compilation Налично на: https://www.cedefop.europa.eu/files/vet_in_portugal.pdf

Marrero-Rodríguez, J.-R., & Stendardi, D. (2023). The Implementation of Dual Vocational Education and Training in Spain: Analysis of Company Tutors in the Tourism Sector. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 10(1), 90–112. https://doi.org/10.13152/IJRVET.10.1.5

Pilz, M., & Wiemann, K. (2021). Does dual training make the world go round? Training models in German companies in China, India and Mexico. Vocations and Learning, 14(1), 95–114. https://doi.org/10.1007/s12186-020-09255-z

CEDEFOP.(2022).Vocational education and training in Europe, detailed description of VET systems in Europe, https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/cyprus-u2

https://lex.bg/laws/ldoc/-12262909

https://www.mi.government.bg/strategy-policy/natsionalna-strategiya-za-malki-i-sredni-predpriyatiya-msp-v-balgariya-2021-2027-g/

https://www.mon.bg/profesionalno-obrazovanie/dualno-obuchenie/materiali-nasoki-dokumenti/