

Уважаеми Партньори,

През месец септември 2016 г. във Федералната Агенция за професионално образование и обучение – гр. Бон, Германия, се проведе работна среща по проект „NewWBL – нови модели за учене чрез работа”, финансиран от програма „Еразъм+” на ЕК. Основните цели на срещата бяха партньорите да се запознаят със системата на дуално обучение в Германия: принципи, управление, координиране, осигуряване на качеството и финансиране и как се осъществява сътрудничеството между професионалните училища и фирмите в процеса на учене чрез работа; ролята на Търговско-промишлените палати.

Предлагам на Вашето внимание информация за немската дуална система и се надявам тя да бъде интересна за Вас.

Веселина Стоянова

Една от целите на Закона за професионалното образование и обучение в Германия е **„да осигури придобиването от младите хора, които навлизат на пазара на труда, на професионални умения и компетентности в широк кръг от дейности, за да могат те да се впишат в постоянно променящите се изисквания на пазара на труда”**.



Системата на средното образование в Германия предлага три различни форми на обучение, като всяка от шестнайсетте федерални провинции притежава своя образователна система. Тези три форми на обучение са: Hauptschule (с продължителност 9 години), Realschule (с продължителност 10 години) и Gymnasium (обучението е в продължение на 12 или 13 години). При завършване на всяка една от посочените форми на обучение, се издава удостоверение, като само завършилите гимназия могат веднага да продължат образованието си във висше учебно заведение или университет. Тези удостоверения за завършен определен етап от образованието са едни и същи и се признават от всички федерални провинции.

Професионалното образование и обучение е част от средното образование и се придобива в професионална гимназия или посредством учене чрез работа (начално професионално/ дуално обучение/ чиракуване).

За да се включи в дуалното обучение, ученикът не е задължен да има удостоверение за завършен предходен етап на образование, но повечето ученици притежават такава.

Дуалното обучение обикновено започва на 16 годишна възраст. Нарича се „дуално”, защото обучението се провежда на две места – във фирмата и в професионалното училище. Достъпът до начално професионално образование и обучение (ПОО) формално не зависи от това дали ученикът има вече придобита някаква квалификация и на практика то е отворено за всички.

Младите хора сключват с фирмата, в която ще се обучават договор за обучение, чрез който се определят образователните взаимоотношения за „обучение по регулирана професия”.

Според немския Закон за ПОО, младежите под 18 годишна възраст могат да се обучават единствено по регулирани от държавата професии и следвайки държавните образователни изисквания за съответната професия. Началното ПОО трябва също да способства за придобиването на знания, умения и компетентности, необходими за упражняването на квалифицирана професионална дейност при променяща се работна среда и чрез добре регламентиран курс на обучение. По този начин стандартите за качество на началното ПОО се обвързват със защитата на непълнолетните.

Образователните стандарти за регулираните професии се изготвят от съответното министерство, като обикновено това е Федералното Министерство на икономиката и енергетиката, съвместното с Федералното Министерство на образованието. Те съдържат минималните изисквания за начално професионално обучение на работното място.

В германската дуална система главна роля има **предприятието**. При нея чиракуването се възприема като привлекателна форма на обучение, а не като „задънена улица” без изход. През 2014 година общият брой на чираците в Германия е бил 1.34 млн., заети в 431 100 предприятия. Чиракуването е основната форма на обучение за хора с ниско образование, но също така и около една четвърт от завършилите средно професионално образование избират да изучават дадена професия чрез чиракуване, независимо, че веднага могат да продължат в университет.

Чиракуването се извършва във фирмата и в професионалното училище, като 70% от обучението е на работното място, т.е. чиракът се обучава в продължение на 3 дни във фирмата и 2 дни в училище. Финансирането също е споделено – заплатата на чираците и на наставниците се плаща от фирмата, а държавата (федералната провинция) финансира професионалните училища.

Основните квалификации в дуалната система в Германия съответстват на ниво 4 от Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Съществуват и по-кратки курсове на обучение за придобиване на степен на професионална квалификация, които съответстват на ниво 3 от ЕКР, но те са по-скоро изключение. Ниво 5 от ЕКР може да се придобие чрез продължаващо ПОО.

Посещение в пекарна „GILGENS”, основана през 1880 (<http://www.gilgens.de/>)

Фирма „Гилгенс” е производител на хлебни и захарни изделия, сандвичи, салати. Притежава 42 магазина за закуски и кафе в Бон и региона. През последните години общо 100 чираци са преминали през фирмата, но като цяло е трудно да се намерят чираци, поради естеството на работата – по-голямата част от продукцията се приготвя през нощта.

Възрастта на чираците е между 16 и 24 години – като по-малките обикновено са по-слаби ученици или проблемни младежи. В тази група влизат и мигрантите.

Чираците имат учебни часове два пъти седмично. През останалото време се учат на работното място. На работното място има екип за продължаващо обучение, който работи в постоянна връзка с професионалното училище и един майстор-наставник, който обучава чирака. Винаги около чираците има по-опитен служител. За да влязат в системата на дуалното обучение, самите те си търсят фирма, в която да се обучават. Започват работа към 1-во или 15-то число на месеца.

Как работодателите си намират чираци?

Работодателите сами си намират чираци – ходят в училищата, където се организират трудови борси за чираци, работят с бежански организации. На уебсайта на фирмата има информация за чиракуване, придружена от видеоклипове за ползите от него. Търговските палати също подпомагат предприятията чрез изградени онлайн платформи за чиракуване.

Ако чиракът няма сключен договор с фирма, той не може да се запише в професионално училище. Това важи най-вече за занаятчийските професии. Изключение правят някои професионални гимназии, които подготвят административни кадри.

Целта на работодателя е да задържи работниците, които вече е обучил, но това не винаги е възможно.

Договорът за чиракуване е много специфичен и има специални защиты за чирака. Продължителността му е 3 години и е много трудно да бъде прекъснат от работодателя. Ако все пак се стигне до прекратяване на договора за чиракуване, това се обсъжда с представители на Търговската палата и на училището. Възможностите са две:

- Чиракът да се насочи към друг работодател с посредничеството на Търговската палата;
- Чиракът сам да си потърси друго предприятие и да сключи нов договор за чиракуване. В този случай новият работодател задължително търси препоръка от предходния.

Финансиране:

Заплатата на пекаря чирак започва от 500 евро/месец. Ако е неквалифициран, минимумът е 8,5 евро/час. Заплатата на чираците се плаща от работодателя и се повишава плавно с всяка изминала година от чиракуването.

Ако чиракът е лице с увреждане или е безработен, нает чрез Агенцията по заетостта, работодателят може да получи финансиране за него. Ако е лице с увреждане се отпускат и средства за осигуряване на благоприятна и достъпна работна среда, както и се поема част от трудовото му възнаграждение за чиракуване в размер на до 40% и за не повече от 5 години.

Работното време във фабриката за хлебопроизводство е 8ч./ден и започва:

- За 16 годишните – в 7ч.;
- За 17 годишните – в 6ч.;
- За пълнолетните (18+) – в 4ч.

В края на чиракуването, изпитът се провежда в училището (а не в предприятието), като училището е делегирано от Търговската палата.

Преди да започнат да чиракуват, учениците преминават медицински преглед и получават медицинска бележка, че са здрави и физически пригодни за професията, която желаят да изучат.



Коопериране между заинтересованите страни в системата на ПОО

На национално равнище основна роля в системата на професионалното образование и обучение имат Федералното правителство и Министерът на образованието, а на федерално равнище - Федералните министерства на образованието в сътрудничество с останалите отраслови министерства, Федералният институт за професионално образование и обучение (BIBB), работодателските и синдикалните организации.

Бордът на Федералния институт за ПОО или т.нар. „Парламент за ПОО” се състои от представители на федералното правителство, федералните провинции, на работодателите и на работниците, като всеки един от тях има право на равен брой гласове (8). Той заседава три пъти през годината и има за цел да консултира федералното правителство по основни въпроси на професионалното образование, да изразява мнение по годишния доклад за състоянието на ПОО, да приема годишната програма за развитие, да взема решение за изготвянето на ново държавно образователно изискване, да определя бюджета.

Работодателските и синдикалните организации са включени в организацията на дуалното обучение на различни нива. Те вземат участие и в разработването на наредбите за професионално обучение.

Роля на Търговските палати/Камари

Осъществяването на началното професионално образование и обучение в частна фирма или в публичната администрация в Германия се контролира от Търговските палати/Камари: Търговско-промишлените палати, Занаятчийските камари, Земеделските камари, Камарите на свободните професии. Всички немски фирми са задължени да членуват в съответната професионална организация/Камара, а Камарите са обект на супервизия и контрол от по-висшестоящ държавен орган на Федералното правителство (Министерства на икономиката). По отношение на професионалното образование и обучение, Палатите/Камарите имат следните задължения:

- Регистрират, променят и отменят договорите за чиракуване;
- Провеждат изпити за придобиване на степен в ПОО;
- Контролират компетентността на предприятията да извършват професионално обучение, както и обучението и правоспособността на учителите на работното място;
- Съдействат за осъществяването на дуалното професионално обучение и за неговото популяризиране чрез предоставяне на консултации на учителите и чираците;
- Осъществяват контрол на дуалното обучение във фирмите;
- Подкрепят и контролират мобилността при чиракуването.

Финансиране на ПОО

Обучението чрез работа в германската дуална система обикновено се финансира от предприятието – работодателят решава сам дали ще предоставя обучение и за какви

професии, колко обучаеми ще приеме, какви стандарти за качество ще бъдат съблюдавани и какви ще са разходите за обучението.

Разпределение на финансирането за ПОО: най-голям дял от финансирането на дуалното обучение е от фирмите, а именно 23,8 млрд. евро/година, което се равнява на 75% от общия му размер. Останалите 25% се плащат от Федералната агенция по заетостта и от Федералните правителства.

Колко струва чиракуването на предприятието¹?

Разходи (на година и за един чирак)	
Заплати (на чираци)	9.490 €
Заплати (на обучители/наставници)	3.292 €
Разходи за материали	691 €
Други разходи	1.814 €
Всичко:	15.288 €
Приход (от труда на чираците)	11,692 €
Нетни разходи	3.596 €

Едва 12% от фирмите, които обучават чираци по дуалната система получават финансова помощ за минимум 1 чирак (BIBB-CBS 2012/13): 5 % от Федералното правителство, федералните провинции или от ЕСФ; 5 % от Федералната агенция по заетостта (ВА) и 2 % от секторни (браншови) организации, напр. в строителния бранш. Тези субсидии са в размер на 1,900 € на чирак годишно, а повечето от програмите са насочени към уязвими младежи:

- С ниска степен на общо образование;
- Неуспешно кандидатствали за чиракуване в предходни години;
- Хора с увреждания.

Целта на субсидирането е да включи тези младежи в системата на дуалното обучение и на пазара на труда, както и да се повиши броят на фирмите, които участват в дуалната система.

Защо германските предприятия участват в дуалната система?

- **Производствен мотив:** фирмите обучават най-вече, защото искат да се възползват от производствения принос на чираците (Lindley, 1975);
- **Инвестиционен мотив:** фирмите обучават, защото желаят да задържат чираците след обучението и да осигурят квалифицирани бъдещи работници (Merrilees, 1983);
- С цел **проучване:** фирмите използват обучителния период като възможност да наблюдават и подберат най-добрия чирак, когото да задържат на работа (Stevens, 1994);

¹ Източник: Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011; 2012

- **Социална отговорност:** фирмите обучават, защото желаят да дадат възможност на младите хора да се интегрират на пазара на труда (напр. Beicht et al, 2004);
- **Репутация:** фирмите очакват, че чрез обучението ще подобрят имиджа си пред своите клиенти, потенциални служители и доставчици (напр. Niederal, 2004).

Дългосрочни ползи от участието на предприятията в системата на дуалното обучение:

Ползи от задържането на работа на чираците:

- **Независимост** на пазара на труда (около 59 % от чираците остават на работа в същата фирма);
- Спестяват се разходи за наемане на персонал;
- Спестяват се производствени загуби, поради липса на квалифицирани работници;
- Спестяват се разходи от наети неподходящи работници;
- Потенциално по-висока дългосрочна продуктивност на обучените във фирмата работници;
- Имидж → фирмата става по-привлекателна за потенциалните работници и клиенти.

Веселина Стоянова



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.

Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържанието в нея информация.